

**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 en application du règlement (UE) 2019/876  
du 20 mai 2019  
relatif aux Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel et portant  
sur l'exercice 2022**

# 1. GOUVERNANCE DES CAISSES REGIONALES EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

---

La rémunération des collaborateurs de Caisses régionales relève de conventions collectives distinctes, selon leur statut, Directeur général, Cadres de direction salariés (Directeur général adjoint et Directeur), collaborateurs non Cadres de direction.

En effet, la politique de rémunération des salariés de Caisses régionales, à l'exception du personnel de direction, est définie dans la Convention collective nationale du Crédit Agricole du 4 novembre 1987. Cette Convention, ses annexes et ses avenants successifs déterminent les différentes classifications d'emplois et les niveaux de rémunérations qui s'y rattachent.

La Convention collective nationale des Cadres de direction de Caisses régionales s'applique aux Cadres de direction de Caisses régionales (Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et Directeurs). Cette Convention, ses annexes et ses avenants successifs déterminent la politique de rémunération des Cadres de direction.

La politique de rémunération applicable aux Directeurs généraux est par ailleurs complétée par un référentiel propre au statut de Directeur général, mandataire social de Caisse régionale.

L'ensemble de ces documents constituent la Politique de rémunération globale des Caisses régionales, laquelle est constituée de règles collectives communes issues des conventions collectives distinctes, permettant notamment, d'assurer leur cohérence entre l'ensemble des Caisses régionales.

La Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales (ci-après « la Commission Nationale de Rémunération ») supervise le dispositif de rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales et autres collaborateurs classés Personnels identifiés. Elle 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. A ce titre, 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.

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié notamment par la Directive européenne 2019/876 UE du 20 mai 2019 dite « CRD 5 », et à l'article 450 du règlement (UE) 575/2013 modifié notamment par le règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019 (ci-après « la réglementation CRD » ou « la réglementation CRD V »).

Il présente les informations relatives à la politique et aux pratiques de rémunérations des Personnels identifiés de Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel.

## 1.1. Composition de la Commission Nationale de Rémunération

Afin de prendre en compte :

- 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 (articles L512-40 et R512-10 du Code monétaire et financier),
- l'absence, dans les Caisses régionales, de salariés professionnels des marchés financiers dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise,
- l'existence de la Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales,

le Conseil d'administration de chaque Caisse régionale a acté, fin 2011, que la Commission Nationale de Rémunération exercerait le rôle dévolu par le Code monétaire et financier à un comité des rémunérations, que la Caisse régionale soit soumise ou non à l'obligation de constituer ce comité au regard de sa taille.

Dans le prolongement de cette délégation, la composition de cette Commission a été modifiée en 2011 afin que ses membres puissent être considérés comme indépendants vis-à-vis des Caisses régionales.

Au 31 décembre 2022, la Commission Nationale de Rémunération est composée de :

- Trois Présidents de Caisse régionale,
- Trois membres ès qualité représentant l'organe central, Crédit Agricole S.A. :
  - le Directeur général délégué de Crédit Agricole SA auquel est rattachée la Direction des Relations avec les Caisses régionales,

- L'Inspectrice Générale du Groupe Crédit Agricole,
- Le Directeur des Relations avec les Caisses régionales.
- Le Directeur général de la Fédération Nationale de Crédit Agricole (ci-après « FNCA ») en qualité de représentant du dispositif collectif de rémunération des Cadres de direction des Caisses régionales.

Assistent également aux séances de la Commission :

- Le Directeur général adjoint de la FNCA en charge du suivi des Cadres dirigeants de Caisses régionales,
- La Responsable Gouvernance/Réglementation de la Direction des Relations avec les Caisses régionales qui en assure le secrétariat.

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 :

- Au regard de la réglementation CRD, la Commission Nationale de Rémunération réunit des Présidents de Caisses représentant les organes de surveillance des Caisses régionales ;
- Cette composition permet à l'organe central d'exercer sa fonction de contrôle sur la nomination et la rémunération des Directeurs Généraux de Caisses régionales et sur l'application des principes de la réglementation CRD, en ce qui concerne la rémunération des Personnels identifiés de chaque Caisse régionale.

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.

La Commission se réunit *a minima* trois fois par an et, le cas échéant, peut être consultée à tout moment en cas de besoin. En 2022, sept réunions se sont tenues les 18 janvier, 11 février, 05 avril, 10 mai, 21 juillet, 10 octobre et 12 décembre.

## 1.2. Rôle de la Commission Nationale de Rémunération

En tant qu'expert du dispositif de rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales, la Commission Nationale de Rémunération examine et rend des avis sur les thématiques suivantes, avant approbation du Directeur général de Crédit Agricole SA :

- Tout accord collectif relatif à la rétribution globale des Cadres de direction de Caisses régionales,
- Toute proposition de rémunération fixe attribuée à un Directeur Général, à la nomination et en cours de mandat,
- Toute proposition d'attribution de rémunération variable annuelle à un Directeur Général, et tout versement de rémunération variable au titre des sommes différées,

La Commission Nationale de Rémunération examine et rend également des avis sur les rémunérations suivantes :

- Toute proposition de rémunération fixe attribuée aux Directeurs Généraux Adjointes, au regard des dispositions de la Convention collective nationale des Cadres de direction.
- Les rémunérations variables annuelles individuelles des Personnels identifiés autres que le Directeur général, au regard des dispositions de la Convention collective nationale des Cadres de direction lorsqu'elle est applicable et des principes d'attribution (critères de performances et absence de comportements à risques ou contraires à l'éthique)
- Les montants de retraite supplémentaire individuels dont bénéficient les Directeurs généraux de Caisses régionales éligibles, relevant de l'article 82 du Code général des impôts, conformément aux dispositifs approuvés par les Conseils d'administration de Caisses régionales.

La Commission Nationale de Rémunération est informée des rémunérations fixes des Directeurs, établies selon les dispositions de la Convention Collective Nationale des Cadres de direction.

Dans le cadre de ses missions, la Commission Nationale de Rémunération veille à la mise en œuvre d'une politique de rémunération neutre du point de vue du genre.

## 2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

---

### 2.1. Périmètre du personnel identifié

Les Caisses régionales, assujetties à la réglementation CRD, doivent recenser annuellement, sur leur périmètre de consolidation prudentielle, les membres du personnel dont les activités professionnelles ont, ou peuvent avoir, une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement (Personnels identifiés).

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 des établissements de crédit sont d'ordre qualitatif (liés à la fonction) et/ou quantitatif (fonction du niveau de délégation ou de rémunération).

L'application de ces critères conduit à inclure dans la catégorie des Personnels identifiés de Caisses Régionales, toute personne qui, au titre de sa fonction ou de son niveau de rémunération ou de délégation, a une incidence significative sur le profil de risque de la Caisse régionale.

L'application de ces critères conduit à recenser a minima :

- Le Directeur général de Caisse régionale, mandataire social,
- Les membres du Conseil d'administration, du fait de leur fonction de surveillance,
- L'ensemble des membres du Comité de direction, Cadres de direction ou non,
- Les Responsables des fonctions de Gestion des Risques (RFGR) et de vérification de la conformité (RFVC) et les Responsables de l'audit interne, si ces derniers ne sont pas déjà membres du Comité de direction.

Les Caisses régionales de plus de 30 Md€ de total bilan ajoutent à cette liste de Personnels identifiés, les collaborateurs, Chefs de service, exerçant une fonction de contrôle subordonnée, rattachés directement aux 3 Responsables de fonctions de contrôle.

Les collaborateurs non identifiés au titre des critères qualitatifs liés à la fonction et dont la rémunération totale attribuée au titre de l'exercice précédent les positionnerait dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité, entrent également dans le périmètre du « Personnel identifié ».

La structure des rémunérations en Caisses régionales implique qu'il ne peut pas y avoir de collaborateur « non identifié » dont la rémunération totale le positionnerait dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité.

Ce processus de recensement des Personnels identifiés est conduit sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources humaines, Risques et Conformité de la Caisse régionale. Cette liste des Personnels identifiés est approuvée par les Conseils d'administration de chaque Caisse régionale.

### 2.2. Principes généraux de la politique de rémunération

En Caisses régionales, la politique de rémunération permet et promeut une gestion du risque saine et effective et n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque toléré de la Caisse régionale.

Cette politique est conforme à la stratégie économique aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Caisse régionale et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Elle est conforme aux conventions collectives nationales et accords collectifs applicables et est neutre du point de vue du genre.

Ainsi, 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 risque excédant le niveau de risque toléré par la Caisse régionale. Elle concourt 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.

### 2.3. Composantes de la rémunération

La rémunération des collaborateurs de la Caisse régionale relève de conventions collectives distinctes selon le statut de chacun. 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. Elles 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 l'entité et de l'impact sur le profil de risque de la Caisse régionale (y compris le risque de liquidité et le coût du capital). 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 directement impactée. Pour les salariés Personnels identifiés, une partie de cette rémunération variable individuelle peut être différée dans le temps.

Pour les Directeurs généraux, la rémunération variable 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.

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.

Le détail des critères de performance de l'ensemble des Personnels identifiés, n'est pas publié pour des raisons de confidentialité.

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 montants de rémunérations variables des Cadres de direction et collaborateurs de Caisses régionales sont strictement limités et ne peuvent excéder 100% de la composante fixe.

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

En définitive, ces enveloppes de rémunérations variables sont raisonnables et encadrées 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 chaque Caisse régionale sont associés aux résultats et aux performances de cette dernière, par le biais de mécanismes de rétribution variable collective (participation et intéressement) propres à chaque entité.

## **2.4. Caractéristiques des règles d'encadrement de la rémunération variable du Personnel identifié**

- **Modalités de versement des rémunérations variables à différer**

Les rémunérations variables attribuées résultent de l'évaluation des performances du collaborateur, fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels préalablement déterminés et des comportements en matière de prise de risques ou de respect des règles internes.

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

Une fois attribuées, le versement des rémunérations variables des Personnels identifiés est soumis au dispositif d'encadrement prévu par la réglementation CRD V dès lors que :

- le total de bilan de la Caisse régionale est supérieur en moyenne à 5 Md€ sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours ;
- la rémunération variable individuelle est supérieure à 50.000 € ou représente plus d'1/3 de la rémunération annuelle totale (par Caisse régionale), quelle que soit la taille de la Caisse.

Ce dispositif d'encadrement des rémunérations variables sur l'exercice de performance 2022 est le suivant :

- 60% de la rémunération variable attribuée est acquis en N+1 sous condition de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et en l'absence de comportement à risque ou contraire à l'éthique ou aux règles de la Caisse régionale,
- 40% de la rémunération variable attribuée au titre de l'année N est différé sur 4 ans et acquis par quart annuellement (soit 10% en N+2, 10% en N+3, 10% en N+4 et 10% en N+5), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies,
- 50% de la rémunération variable immédiate et différée est attribuée en numéraire indexé sur l'évolution de la valorisation, par l'actif net, du certificat coopératif d'associé (CCA) de la Caisse régionale d'appartenance, par rapport au 31 décembre de l'année de référence, et fait l'objet d'une période de rétention de 6 mois. Hors Directeur général, ce dispositif de rétention sera appliqué aux autres Personnels identifiés à compter de l'exercice de performance 2023.



- ✓ Synthèse de la structure de rémunération variable d'un collaborateur classé Personnel identifié, dont la rémunération variable annuelle individuelle est supérieure à 50.000 € et/ou excède un tiers de sa rémunération annuelle totale

		ANNEE N		ANNEE N+1		ANNEE N+2		ANNEE N+3		ANNEE N+4		ANNEE N+5	
			Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	Avril	Oct.	
Part immédiate (60%)	50% numéraire		30%										
	50% instruments			30%									
Part différée (40%)	50% numéraire				5%		5%		5%		5%		
	50% instruments					5%		5%		5%		5%	

- **Conditions de performance**

Les rémunérations variables attribuées aux Personnels identifiés sont 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.

## 2.5. Processus de contrôle

Dans le cadre de ses missions, la Commission Nationale de Rémunération examine et rend un avis sur les rémunérations variables individuelles des Personnels identifiés autres que le Directeur général, au regard des dispositions de la Convention collective nationale des Cadres de direction lorsqu'elle est applicable et des principes d'attribution (critères de performances et absence de comportements à risques ou contraires à l'éthique).

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.

Le contrôle des comportements à risques des Personnels identifiés, hors le Directeur général, est réalisé par les fonctions de gestion des risques et de la conformité de la Caisse régionale, au regard de critères définis par la Direction des Risques Groupe. Le cas échéant, les comportements à risques détectés sont signalés par le Responsable de la fonction de Gestion des Risques au Directeur général de la Caisse régionale et à la Commission Nationale de Rémunération.

En cas de comportement à risques d'un collaborateur classé Personnel identifié, hors 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. Cette appréciation est formalisée dans la trame d'entretien complétée par le Président qui précise, notamment, l'atteinte des éléments de performance et l'absence de comportements à risques.

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. Le Conseil d'administration de la Caisse régionale attribue en dernier ressort, la rémunération variable individuelle du Directeur général, conformément à l'article R. 512-10 du Code monétaire et financier.

### 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 2022 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 - REM1

Au titre de l'exercice 2022, 525 collaborateurs, dont aucun en Banque de Financement et d'Investissement (BFI), et 687 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 23,31 millions d'euros.

M€		Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs)	Autres membres de la direction qui ne sont pas dirigeants effectifs	Banque de détail (non cadre de direction)
	Nombre de membres du Personnel identifié	687	98	301	196
Rémunération fixe	Rémunération fixe totale	NA	25,41	40,37	14,38
	Dont : montants en numéraire	NA	25,41	40,37	14,38
	Dont : montants différés	-	-	-	-
	Dont : montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	-	-	-	-
	Dont : montants différés	-	-	-	-
Rémunération variable	Rémunération variable totale	NA	10,78	10,86	1,67
	Dont : montants en numéraire	-	5,55	10,65	1,67
	Dont : montants différés	-	1,57	0,03	-
	Dont : montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	-	5,23	0,21	-
	Dont : montants différés	-	1,17	0,03	-
Rémunération totale		NA	36,20	51,23	16,06



### 3.2. Rémunérations variables différées (acquises et non acquises) ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2022 – en M€ - 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	Dont rémunérations variables différées acquises en 2023	Dont rémunérations variables différées non acquises en 2023 (en valeur d'attribution) (1)	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 (2)	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 mais font l'objet de périodes de rétention
<b>Organe de direction - fonction de surveillance</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont montants en numéraire	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Organe de direction - fonction de gestion (dirigeants effectifs)</b>	2,64	0,83	1,81	0	0	0,0471	0,88	0
Dont montants en numéraire	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	2,64	0,83	1,81	0	0	0,0471	0,88	0
<b>Autres membres de la direction qui ne sont pas dirigeants effectifs</b>	0,04	0,01	0,03	0	0	0,0005	0,01	0
Dont montants en numéraire	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	0,04	0,01	0,03	0	0	0,0005	0,01	0

(1) Les montants versés aux bénéficiaires au titre des exercices 2019, 2020 et 2021, exprimés en valeur d'attribution, ne tiennent pas compte de l'indexation sur le Certificat Coopératif d'Associé des Caisses Régionales concernées.

(2) Ajustements implicites relatifs à l'évolution de la valeur du Certificat coopératif d'associé entre la date d'attribution et la date d'acquisition.

### **3.3. Politique en matière de rémunérations garanties – REM2**

Aucune indemnité d'embauche ne se pratique dans le périmètre des Caisses Régionales.  
Il n'existe pas non plus de garanties d'indemnité de rupture.

### **3.4. Indemnités de licenciement et indemnités de départ – REM2**

Aucune indemnité de licenciement attribuée au cours des périodes antérieures, n'a été versée au cours de l'exercice.  
Aucune indemnité de départ n'a été attribuée au cours de l'exercice.

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

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

### 3.6. Informations sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022, répartis entre part fixe et part variable, ventilés par domaines d'activité – REM5

M€	Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs)	Autres membres de la direction qui ne sont pas dirigeants effectifs	Banque de détail (non cadre de direction)	Total
<b>Nombre total de membres du Personnel identifié</b>	687	98	301	196	1282
<b>Rémunération totale des membres du Personnel identifié</b>	NA	36,20	51,23	16,06	103,48
Dont rémunération variable	NA	10,78	10,86	1,67	23,31
Dont rémunération fixe	NA	25,41	40,37	14,38	80,17

Au titre de 2022, la rémunération totale moyenne est de 174 000 euros, et la rémunération variable moyenne attribuée est de 39 180 euros.