

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 FEVRIER 2021
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Crédit Agricole SA du 10 février 2021 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 12 mai prochain.

A ce titre :

I. Rémunération du Président

M. Lefebvre a perçu en 2020 une rémunération fixe annuelle de 520 000 euros. Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Président pour 2021, ainsi que la structure de sa rémunération.

II. Rémunération 2020 du Directeur Général

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de M. Brassac est de 1 100 000 euros depuis le 16 mai 2018. Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle du Directeur général pour 2021.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration dans sa décision du 13 février 2020, a déterminé pour le Directeur général la structure de rémunération variable suivante, approuvée par l'Assemblée générale du 13 mai 2020 :

- les critères économiques pèsent pour 60% de la rémunération variable totale. Les critères déterminés au titre de 2020 portaient sur le résultat net part du Groupe, le coefficient d'exploitation hors FRU (Fonds de Résolution Unique), et le ROTE (Return On Tangible Equity). Chacun de ces critères compte pour un tiers de la part économique, la cible correspondant au niveau du budget validé par le Conseil ;
- les critères non économiques pèsent pour 40%. Pour 2020, les critères prenaient en compte quatre dimensions :
 - les 3 piliers du Plan Moyen Terme : le projet client, humain et sociétal pour 9% chacun ;
 - la transformation technologique, pour 3% ;
 - la maîtrise des risques et de la conformité, pour 5% ;
 - la dynamique collective du Groupe Crédit Agricole SA, pour 5%.

La rémunération variable, pour le Directeur Général, exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, peut varier de 0% à 100% à la cible et à 120% au maximum en cas de performance exceptionnelle.

Il sera proposé pour 2020 une rémunération variable annuelle déterminée comme suit :		Objectifs économiques <i>(taux d'atteinte)</i>		Objectifs non économiques <i>(taux d'atteinte)</i>		Performance globale		Rémunération variable au titre de <i>(en millier d'euros)</i>	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Directeur général	Philippe Brassac	107,6%	98,1%	121%	123%	114,3%	107,9%	1 257*	1187

*Montant avant renonciation du Directeur général à 50% de sa rémunération variable au titre de 2019 au profit du fonds de solidarité en faveur des personnes âgées créé par le Crédit Agricole dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique de rémunération 2020 introduisant un dispositif de rémunération long terme pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le Conseil d'administration du 10 février 2021 a décidé de proposer d'attribuer 22 110 actions Crédit Agricole SA à M. Philippe Brassac, correspondant à une juste valeur comptable de 163 336€.

Ce plan d'intéressement long terme présente les caractéristiques suivantes :

- les actions sont définitivement acquises à l'issue d'une période de 3 ans sous condition de présence et d'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 ;
- la période d'acquisition de 3 ans est suivie d'une période d'indisponibilité de 2 ans.

III. Rémunération 2020 du Directeur Général Délégué

1. Rémunération fixe

M. Musca a perçu en 2020 une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Directeur général délégué pour 2021.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration dans sa décision du 13 février 2020, a déterminé pour le Directeur général délégué la structure de rémunération variable suivante, approuvée par l'Assemblée générale du 13 mai 2020 :

- les critères économiques pèsent pour 60% de la rémunération variable totale. Les critères déterminés au titre de 2020 portaient sur le résultat net part du Groupe, le coefficient d'exploitation hors FRU, et le ROTE (Return On Tangible Equity). Chacun de ces critères compte pour un tiers de la part économique, la cible correspondant au niveau du budget validé par le Conseil ;
- les critères non économiques pèsent pour 40%. Pour 2020, les critères prenaient en compte trois dimensions :
 - les 3 piliers du Plan Moyen Terme : le projet client, humain et sociétal pour 7% chacun ;
 - la transformation technologique, pour 9% ;
 - la maîtrise des risques et de la conformité, pour 10%.

La rémunération variable, pour le Directeur général délégué, exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, peut varier de 0% à 80% à la cible et à 120% au maximum en cas de performance exceptionnelle.

Il sera proposé pour 2020 une rémunération variable annuelle déterminée comme suit :		Objectifs économiques (taux d'atteinte)		Objectifs non économiques (taux d'atteinte)		Performance globale		Rémunération variable au titre de (en millier d'euros)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Directeur général délégué	Xavier Musca	107,6%	98,1%	118,0%	118%	112,8%	106%	632*	594

*Montant avant renonciation du Directeur général à 50% de sa rémunération variable au titre de 2019 au profit du fonds de solidarité en faveur des personnes âgées créé par le Crédit Agricole dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique de rémunération 2020 introduisant un dispositif de rémunération long terme pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le Conseil d'administration du 10 février 2021 a décidé de proposer d'attribuer 14 070 actions Crédit Agricole SA à M. Xavier Musca, correspondant à une juste valeur comptable de 103 941€.

Ce plan d'intéressement long terme présente les caractéristiques suivantes :

- les actions sont définitivement acquises à l'issue d'une période de 3 ans sous condition de présence et d'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 ;
- la période d'acquisition de 3 ans est suivie d'une période d'indisponibilité de 2 ans.

4. Cotisation retraite supplémentaire

A partir du 1er janvier 2020, Crédit Agricole S.A. a mis en place un régime à cotisations définies Article 82 permettant aux cadres dirigeants de se constituer une épargne en vue de la retraite, avec l'aide de l'entreprise.

Pour le Directeur général délégué, les cotisations annuelles au titre de 2020 sont soumises à l'atteinte des conditions de performance conditionnant l'acquisition de la rémunération variable annuelle différée. Pour l'exercice 2020, le taux d'atteinte de ces conditions de performance étant de 95,8%. En conséquence, la cotisation au titre de 2020 s'élève à 134 053 EUR.

IV. Politique de rémunération 2021 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2021 a souhaité revoir le dispositif de rémunération variable avec l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2021, de CRDV. Le Conseil propose ainsi une évolution des modalités d'acquisition de la rémunération variable annuelle et long terme permettant de poursuivre le positionnement de la rémunération variable annuelle comme outil de mise en œuvre du plan moyen terme ainsi que la mise en conformité des dispositifs avec le nouveau cadre réglementaire.

1. Rémunération variable annuelle au titre de 2021

Le Conseil d'administration du 10 février 2021 a déterminé la structure de rémunération variable suivante pour le Directeur général et le Directeur général délégué :

			DG	DGD
Critères économiques 60%	Performance financière	RNPG sous-jacent	20%	20%
		RoTE	20%	20%
		Coefficient d'exploitation hors FRU	20%	20%
Critères non économiques 40%	3 PILIERS DU Plan Moyen Terme	Projet client, l'excellence relationnelle	8%	6%
		Projet humain, la responsabilité en proximité	8%	6%
		Projet sociétal, notre engagement vis-à-vis de la société	8%	6%
	Transformation technologique	3%	9%	
	Maîtrise des risques et de la conformité	5%	10%	
	Dynamique collective et agilité face aux événements extérieurs imprévus	8%	3%	

Pour chaque indicateur, l'évaluation de la performance du Directeur général et du Directeur général délégué résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie annuellement par le Conseil d'administration (donnée confidentielle).

Les critères économiques portent sur le périmètre de Crédit Agricole S.A. Pour chacun d'entre eux, la cible retenue est fixée sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration au regard des objectifs 2022 annoncés.

Pour l'ensemble des critères, le taux de réalisation maximum retenu ne peut excéder 150 %. Pour les critères économiques, l'atteinte du seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 60%. En deçà, le taux de réalisation sera considéré comme nul. Le calcul de la performance entre les différentes bornes est linéaire.

Cette rémunération variable est plafonnée à 120% :

- pour le Directeur général, elle peut varier de 0 % à 100 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs, et atteindre 120 % de la rémunération fixe en cas de performance exceptionnelle ;
- pour le Directeur général délégué, la rémunération variable peut varier de 0 % à 80 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs et atteindre 120 % de la rémunération fixe en cas de performance exceptionnelle.

Suite à l'évaluation de la performance annuelle, une partie de la rémunération variable attribuée par le Conseil d'administration au titre d'une année, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale des actionnaires, est différée afin d'aligner la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec la performance long terme du Groupe et de répondre aux contraintes réglementaires du secteur.

L'entrée en vigueur de CRDV au 1er janvier 2021 a pour effet d'allonger de trois à cinq ans le calendrier d'acquisition des rémunérations variables différées. Cette évolution réglementaire a été l'occasion pour Crédit Agricole SA de revoir le dispositif de rémunération variable annuelle : le Conseil d'administration sur proposition de son Comité des rémunérations, a souhaité revisiter la structure de cette rémunération, au regard à la fois de l'allongement de la période d'acquisition de la rémunération différée et de l'introduction d'une rémunération variable long terme. Objectif : poursuivre le positionnement de la rémunération variable annuelle comme outil de mise en œuvre du Plan moyen terme, en recherchant l'équilibre optimal entre quote-part exposée au marché et quote-part payée immédiatement en numéraire.

Sous réserve de l'approbation par les actionnaires, à compter de l'exercice 2021, la rémunération variable annuelle est attribuée pour moitié en numéraire et pour moitié en instruments adossés au cours de l'action Crédit Agricole S.A. La période d'acquisition des rémunérations différées est étendue à cinq ans et la période de rétention des instruments est allongée à un an. La part de numéraire immédiat diminue, passant de 30 % à 20 % de la rémunération variable annuelle.

La rémunération variable cible reste inchangée pour 2021, de même que la part de la rémunération différée, à 60%.

2. Rémunération variable long terme

Depuis 2020, le Directeur général et le Directeur général délégué sont éligibles à l'attribution gratuite d'actions, dans le cadre d'une enveloppe strictement limitée à 0,1 % du capital social, afin de renforcer leur association à la création de valeur long terme de Crédit Agricole S.A.

A compter de l'exercice 2021, suite à l'entrée en vigueur de CRDV, le Conseil d'administration a décidé d'étendre la période d'acquisition des actions à cinq ans. La cession des actions ne pourra intervenir qu'au terme d'une période de conservation d'un an, à compter de la date d'acquisition. Le nombre de titres attribués chaque année par le Conseil d'administration valorisés sur la base de la moyenne des cours moyens des actions Crédit Agricole S.A. pondérés par les volumes au cours des 20 jours ouvrés précédant le Conseil est plafonné à 20 % de la rémunération fixe annuelle.

L'acquisition de la rémunération variable long terme est conditionnée par l'atteinte de trois conditions de performance prenant en compte la performance intrinsèque du Groupe, sa performance relative ainsi que

sa performance sociétale.

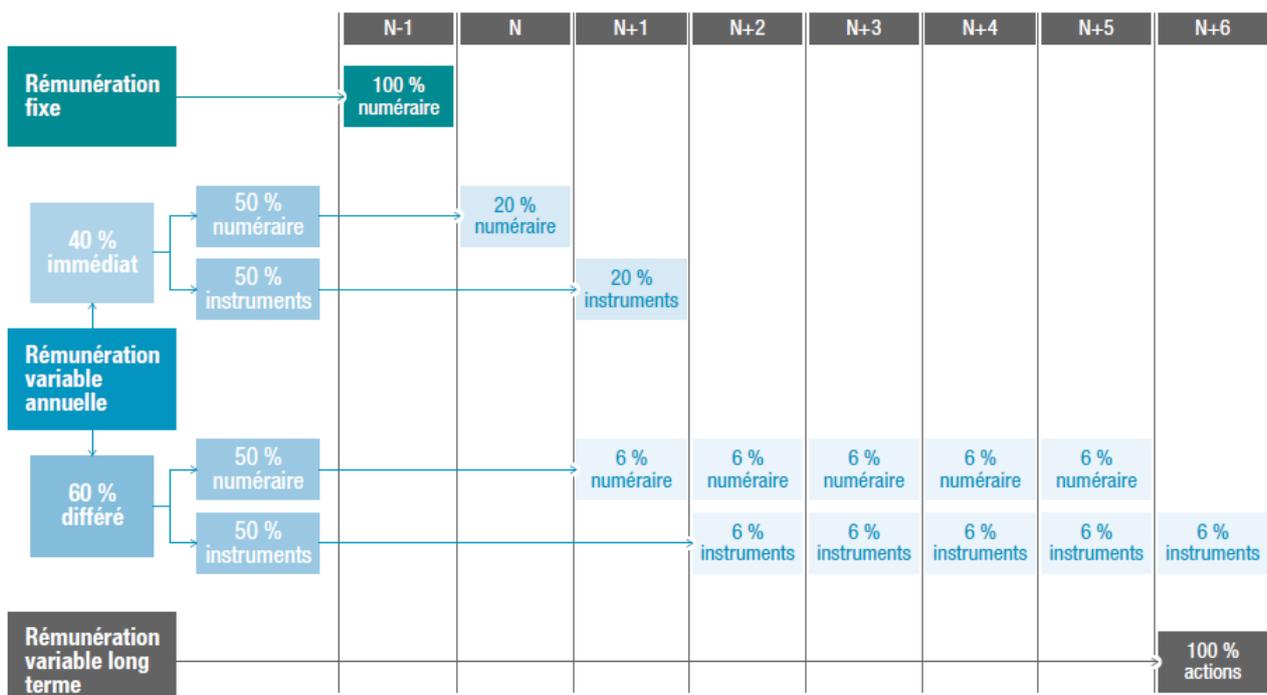
En cas de départ du dirigeant mandataire social avant la date d'acquisition de la rémunération variable long terme, l'acquisition des actions Crédit Agricole S.A. est exclue, sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. Dans ces cas, les actions non encore acquises seront livrées à leur date d'échéance prévue en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance.

S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison des titres, qu'un dirigeant mandataire social : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées, sous réserve de l'applicabilité en droit français (clause dite de "claw-back").

Le Directeur général et le Directeur général délégué sont tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leurs fonctions, 30 % des actions acquises chaque année.

Ils ont également l'interdiction de recourir à toute stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Structure des rémunérations dans le temps



Montants sujets à *claw-back*.
 Pour la partie différée sous forme d'instruments et la rémunération variable long terme, montants acquis sous condition de présence et d'atteinte des conditions de performance.

Les autres caractéristiques de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs restent inchangées.