

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 FEVRIER 2024
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Crédit Agricole SA du 7 février 2024 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 22 mai 2024.

A ce titre :

POLITIQUE DE REMUNERATION EX POST 2023

I. Rémunération 2023 du Président du Conseil d'administration

Dominique LEFEBVRE a perçu en 2023 une rémunération fixe annuelle de 625 000 euros, décidée par le Conseil d'administration le 8 février 2023 et votée par l'Assemblée générale des actionnaires le 17 mai 2023.

Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable. Sa rémunération est composée uniquement de la rémunération fixe annuelle.

II. Rémunération 2023 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle 2023 de Philippe BRASSAC est de 1 100 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2023 d'Olivier GAVALDA est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2023 de Jérôme GRIVET est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2023 de Xavier MUSCA est de 1 000 000 euros.

2. Rémunération variable annuelle

La politique de rémunération 2023 applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs, décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée générale en 2023 est la suivante:

			Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – ROTE (équipondérés)	60 %	30 %	60 %	30 %
	Périmètre Pôle Banque Universelle	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – RWA (équipondérés)	-	30 %	-	-
	Périmètre Pôle Grandes Clientèles	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – RWA	-		-	30 %

	(équipondérés)				
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Sociétale	10 %	10 %	10 %	10 %
	RSE Environnementale	10 %	10 %	10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Projet Client	8 %	7 %	5 %	5 %
	Transformation technologique	5 %	7 %	5 %	5 %
	Maîtrise des risques et de la conformité	7 %	6 %	10 %	10 %

La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle peut varier de :

- 0 % à 100 % à la cible et à 120 % au maximum en cas de performance exceptionnelle pour le Directeur général ;
- 0 % à 80 % à la cible et à 120 % au maximum en cas de performance exceptionnelle pour les Directeurs généraux délégués.

Compte-tenu de la performance constatée en 2023, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2023 une rémunération variable annuelle pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs déterminée comme suit :

		Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques Groupe	2023	123,6%	123,6%	123,6%	123,6%
	2022	105,6%	105,6%	105,6%	105,6%
Critères économique Pôle Banque Universelle	2023		106,6%		
Critère économique Pôle Grandes Clientèles	2023				128,4%
Critères non économiques	2023	120,9%	120,8%	121,3%	121,3%
	2022	124,4%	122,3%	121,3%	121,8%
Performance globale	2023	122,5%	117,4%	122,7%	124,1%
	2022	113,1%	112,2%	111,8%	112,0%
Rémunération variable annuelle au titre de (en millier d'euros)	2023	1 320	657	687	993
	2022	1 244	105 (prorata temporis)	209 (prorata temporis)	627

Ces rémunérations variables annuelles seront soumises au vote de la prochaine Assemblée générale.

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique de rémunération 2023 applicable aux dirigeants mandataires sociaux, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2023 une rémunération variable long terme.

Le nombre d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance à la cible est :

- pour Philippe BRASSAC, de 16 641 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 145 597 euros ;
- pour Olivier GAVALDA, de 10 590 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 92 655 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 10 590 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 92 655 euros ;
- pour Xavier MUSCA, de 15 128 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 132 359 euros.

Le nombre maximum d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance de 120% de la cible est :

- pour Philippe BRASSAC, de 19 969 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 174 715 euros ;
- pour Olivier GAVALDA, de 12 708 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 111 186 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 12 708 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 111 186 euros ;
- pour Xavier MUSCA, de 18 154 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 158 835 euros.

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

- Les actions sont définitivement acquises à l'issue d'une période de cinq ans sous condition de présence et d'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 ;
- Les actions sont soumises à une période de conservation d'un an à compter de leur acquisition définitive et à une obligation de conservation jusqu'à cessation des fonctions pour 30 % des actions acquises.

4. Cotisation retraite supplémentaire

Depuis le 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 Jérôme GRIVET, les cotisations pour l'année 2023 sont soumises à l'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2023. Pour l'exercice 2023, le Conseil constate que le taux d'atteinte de ces conditions de performance s'élève à 100 %. En conséquence, la cotisation au titre de 2023 s'élève à 140 000 euros.

POLITIQUE DE REMUNERATION EX ANTE 2024

I. Rémunération 2024 du Président du Conseil d'administration

La rémunération fixe annuelle de Dominique LEFEBVRE est de 625 000 euros depuis le 24 mai 2022.

Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable. Sa rémunération est composée uniquement de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle de Dominique LEFEBVRE pour 2024.

II. Rémunération 2024 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

1. Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle de Philippe BRASSAC est de 1 100 000 euros. Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle de Philippe BRASSAC pour 2024.

La rémunération fixe annuelle d'Olivier GAVALDA est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle de Jérôme GRIVET est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle de Xavier MUSCA est de 1 000 000 euros.

Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle d'Olivier GAVALDA, de Jérôme GRIVET et de Xavier MUSCA pour 2024.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration décide de déterminer la structure de rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour 2024 comme suit :

			Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – ROTE (équipondérés)	60 %	30 %	60 %	30 %
	Périmètre Pôle Banque Universelle	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – RWA (équipondérés)	-	30 %	-	-
	Périmètre Pôle Grandes Clientèles	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – RWA (équipondérés)	-	-	-	30 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Sociétale		10 %	10 %	10 %	10 %
	RSE Environnementale		10 %	10 %	10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Projet Client		8 %	7 %	5 %	5 %
	Transformation technologique		5 %	7 %	5 %	5 %
	Maîtrise des risques et de la conformité		7 %	6 %	10 %	10 %

Les indicateurs retenus ont été choisis en référence au Plan Moyen Terme Ambitions 2025. Pour chaque indicateur, l'évaluation du taux d'atteinte se base sur l'appréciation, par le Conseil d'administration, de la performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au regard des grandes orientations stratégiques et cibles budgétaires définies annuellement.

Pour Philippe BRASSAC et Jérôme GRIVET, les critères économiques portent exclusivement sur le périmètre de Crédit Agricole S.A.

Pour Olivier GAVALDA et Xavier MUSCA, les critères économiques sont complétés de critères économiques portant sur leurs périmètres de supervision respectifs.

Pour chacun de ces critères, la cible retenue est fixée sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration.

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 les Directeurs généraux délégués, 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.

Pour rappel, 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. Une partie est différée sur cinq ans avec une période de rétention supplémentaire d'un an sur les instruments, en conformité avec les dispositions réglementaires du secteur bancaire, sous condition de présence et de performance.

3. Rémunération variable long terme

Depuis 2020, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont éligibles à une rémunération variable long terme sous la forme d'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.

La période d'acquisition des actions est fixée 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 d'actions attribuées chaque année par le Conseil d'administration est valorisé 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. L'attribution d'actions dont l'acquisition est conditionnée par l'atteinte de la condition de performance à la cible est plafonnée à 20 % de la rémunération fixe annuelle. Une surperformance peut donner lieu à la livraison du nombre maximum d'actions correspondant à 120% de cette attribution cible.

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 boursière ainsi que sa performance RSE.

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 la Société. 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.

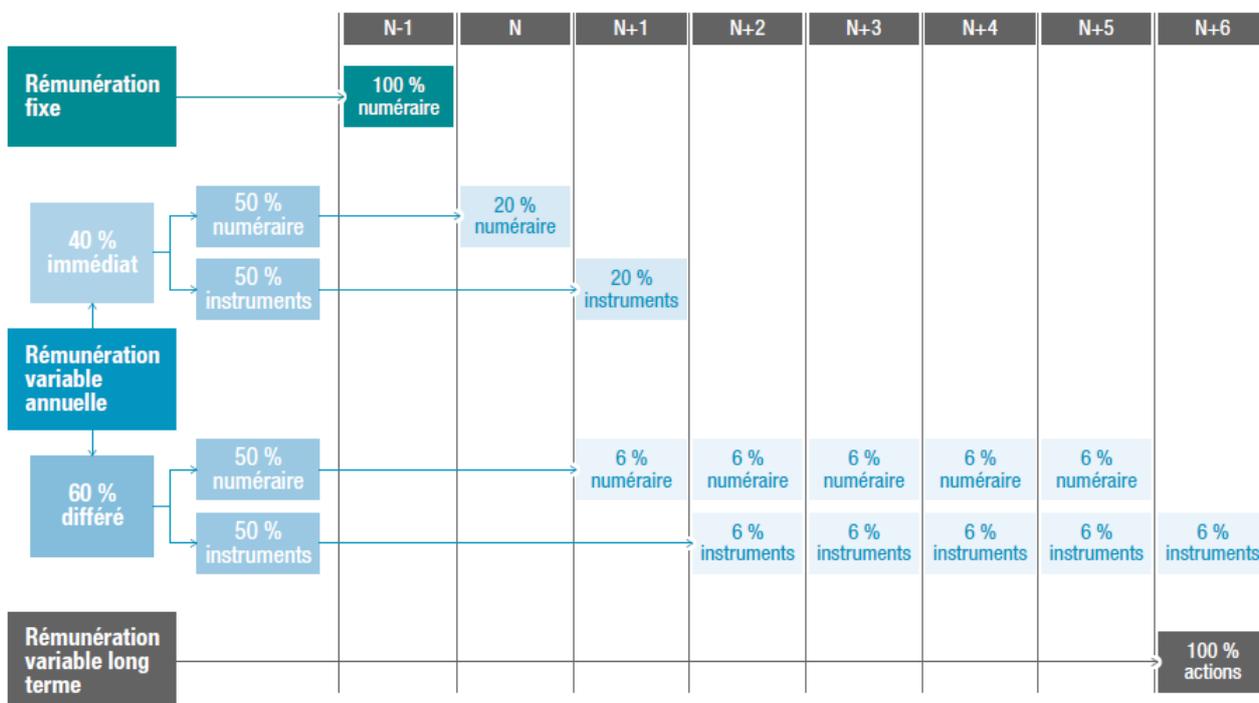
Les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leurs fonctions, 30 % des actions acquises.

S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison des actions ou le versement des rémunérations variables, qu'un dirigeant mandataire social a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou 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 et des rémunérations déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français (clause dite de "claw-back").

Les dirigeants mandataires sociaux 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 de rémunération dans le temps



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