

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 9 FEVRIER 2022
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Crédit Agricole SA du 9 février 2022 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée Générale le 24 mai 2022.

A ce titre :

I. Rémunération 2021 du Président du Conseil d'administration

M. Lefebvre a perçu en 2021 une rémunération fixe annuelle¹ de 560 000 euros, inchangée depuis le 4 novembre 2015. Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable.

Le Conseil d'administration décide de porter la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration à 625 000 euros, en alignement avec la politique de rémunération globale du Groupe. Sa rémunération reste composée uniquement de la rémunération fixe annuelle.

II. Rémunération 2021 du Directeur général

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de M. Brassac est de 1 100 000 euros depuis le 16 mai 2018.

Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle du Directeur général pour 2022.

2. Rémunération variable annuelle

Selon la politique de rémunération 2021 applicable au Directeur général, telle qu'elle a été décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale en 2021 :

- Les critères économiques pèsent pour 60 % de la rémunération variable totale. Ils portent 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 %. Ils prennent en compte quatre dimensions :
 - o Les 3 piliers du Plan Moyen Terme : le projet client, humain et sociétal pour 8 % chacun ;
 - o La transformation technologique, pour 3 % ;
 - o La maîtrise des risques et de la conformité, pour 5 % ; et
 - o La dynamique collective et agilité face aux événements extérieurs imprévus du Groupe Crédit Agricole SA, pour 8 %.

La rémunération variable, pour le Directeur général, 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.

Compte-tenu de la performance constatée en 2021, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2021 une rémunération variable annuelle pour le Directeur général déterminée comme suit :

¹ Y compris avantages de toute nature

	Objectifs économiques (taux d'atteinte)		Objectifs non économiques (taux d'atteinte)		Performance globale		Rémunération variable au titre de (en millier d'euros)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	98,1 %	129,1 %	123 %	123,4 %	107,9 %	126,8 %	1187	1320

Cette rémunération variable ne pourra être versée qu'après approbation de la prochaine Assemblée Générale.

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique 2021 applicable au Directeur général, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2021 une rémunération variable long terme pour le Directeur général de 16 285 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 153 579 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 2021 ;
- Les actions sont soumises à une période d'indisponibilité d'un an à compter de leur acquisition définitive et à une obligation de conservation jusqu'à cessation des fonctions pour 30 % des actions attribuées.

III. Rémunération 2021 du Directeur général délégué

1. Rémunération fixe

M. Musca a perçu en 2021 une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros.

Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe du Directeur général délégué pour 2022.

2. Rémunération variable annuelle

Selon la politique de rémunération 2021 applicable au Directeur général délégué, telle qu'elle a été décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale en 2021 :

- Les critères économiques pèsent pour 60 % de la rémunération variable totale. Ils portent 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 %. Ils prennent en compte trois dimensions :
 - o Les 3 piliers du Plan Moyen Terme : le projet client, humain et sociétal pour 6 % chacun ;
 - o La transformation technologique, pour 9 % ;
 - o La maîtrise des risques et de la conformité, pour 10 % ; et
 - o La dynamique collective du Groupe Crédit Agricole SA et agilité face aux événements extérieurs imprévus, pour 3 %.

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

Compte-tenu de la performance constatée en 2021, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2021 une rémunération variable annuelle pour le Directeur général délégué 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)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	98,1 %	129,1 %	118 %	121,0 %	106 %	125,8 %	594	704

Cette rémunération variable ne pourra être versée qu'après approbation de la prochaine Assemblée Générale.

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique de rémunération 2021 applicable au Directeur général délégué, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2021 une rémunération variable long terme pour le Directeur général délégué de 10 363 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 97 732 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 2021 ;
- Les actions sont soumises à une période d'indisponibilité d'un an à compter de leur acquisition définitive et à une obligation de conservation jusqu'à cessation des fonctions pour 30 % des actions attribuées.

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 le Directeur général délégué, les cotisations annuelles au titre de 2021 sont soumises à l'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2021. Pour l'exercice 2021, le Conseil constate que le taux d'atteinte de ces conditions de performance atteint 100 %. En conséquence, la cotisation au titre de 2021 s'élève à 140 000 euros.

IV. Politique de rémunération 2022 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

1. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration décide de maintenir la structure de rémunération variable actuelle du Directeur général et du Directeur général délégué pour la dernière année du PMT (2022) :

			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%	3 %
	Maîtrise des risques et de la conformité		5%	5 %
	Dynamique collective et agilité face aux événements extérieurs imprévus		8%	8 %

Pour chaque indicateur, l'évaluation du taux d'atteinte se base sur l'appréciation, par le Conseil d'administration, de la performance du Directeur Général et du Directeur Général Délégué au regard des grandes orientations stratégiques et cibles budgétaires définies annuellement (données confidentielles).

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.

Le taux de réalisation maximum retenu pour chaque critère 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 sera considéré comme nul) et le calcul de ce taux 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.

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.

2. Rémunération variable long terme

Depuis 2020, le Directeur général et le Directeur général délégué 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 et 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.

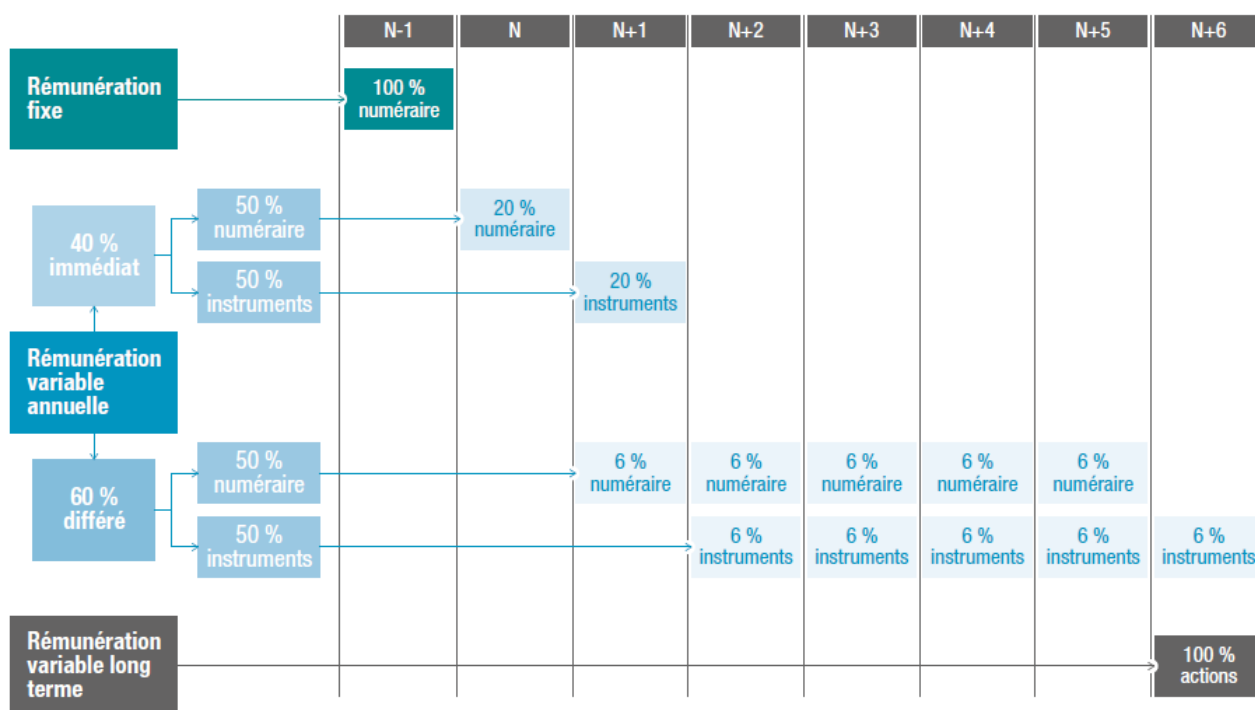
En cas de départ du dirigeant mandataire social avant la date d'acquisition de la rémunération variable long terme, l'acquisition des actions Crédit Agricole S.A. est exclue, sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. Dans ces cas,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

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.

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").

Le Directeur général et le Directeur général délégué 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 exécutifs restent inchangées.