

Des taux d'atteinte qui reflètent la performance de Crédit Agricole S.A.

<p>5 468 M€</p> <p>RNPG sous-jacent : (> 5 MD€ objectif PMT 2022)</p>	<p>58,2 %</p> <p>COEX sous-jacent hors FRU (< 60 % objectif PMT 2022)</p>	<p>12,6 %</p> <p>RoTE sous-jacent : (> 11 % objectif PMT 2022)</p>
---	---	--

	Philippe Brassac, Directeur général		Xavier Musca, Directeur général délégué		Jérôme Grivet ⁽¹⁾ , Directeur général délégué		Olivier Gavalda ⁽²⁾ , Directeur général délégué	
	Pondération	Taux d'atteinte	Pondération	Taux d'atteinte	Pondération	Taux d'atteinte	Pondération	Taux d'atteinte
CRITÈRES ÉCONOMIQUES	60 %	63,3 %	60 %	63,3 %	60 %	63,3 %	60 %	63,3 %
Résultat net part du Groupe	20 %	21,5 %	20 %	21,5 %	20 %	21,5 %	20 %	21,5 %
Coefficient d'exploitation hors FRU	20 %	20,5 %	20 %	20,5 %	20 %	20,5 %	20 %	20,5 %
Retour sur fonds propres tangibles	20 %	21,3 %	20 %	21,3 %	20 %	21,3 %	20 %	21,3 %
CRITÈRES NON ÉCONOMIQUES	40 %	49,8 %	40 %	48,7 %	40 %	48,5 %	40 %	48,9 %
Projet Client, l'excellence relationnelle	8 %	9,2 %	6 %	6,9 %	6 %	6,9 %	6 %	6,9 %
Projet Humain, la responsabilité en proximité	8 %	10,4 %	6 %	7,8 %	6 %	7,8 %	6 %	7,8 %
Projet Sociétal, notre engagement vis-à-vis de la société	8 %	10,4 %	6 %	7,8 %	6 %	7,8 %	6 %	7,8 %
Transformation digitale et technologique	3 %	3,6 %	9 %	10,8 %	5 %	6,0 %	13 %	15,6 %
Maîtrise des risques et conformité	5 %	5,8 %	10 %	11,5 %	14 %	16,1 %	6 %	6,9 %
Dynamique collective du Groupe et agilité face aux événements extérieurs imprévus	8 %	10,4 %	3 %	3,9 %	3 %	3,9 %	3 %	3,9 %
TOTAL		113,1 %		112,0 %		111,8 %		112,2 %

(1) À compter du 1^{er} septembre 2022.

(2) À compter du 1^{er} novembre 2022.

4.4.1 Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux 2023 soumise au vote *ex ante* des actionnaires

Crédit Agricole S.A. a historiquement opté pour la distinction des fonctions d'orientation et de contrôle des fonctions exécutives conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier.

Les mandataires sociaux sont les administrateurs du Groupe, ainsi que ses cinq dirigeants mandataires sociaux :

- Dominique Lefebvre, en qualité de Président du Conseil d'administration depuis le 4 novembre 2015 ;
- Philippe Brassac, en qualité de Directeur général depuis le 20 mai 2015 ;
- Xavier Musca, en qualité de Directeur général délégué depuis le 20 mai 2015 ;
- Jérôme Grivet, en qualité de Directeur général délégué depuis le 1^{er} septembre 2022 ;
- Olivier Gavalda, en qualité de Directeur général délégué depuis le 1^{er} novembre 2022.

Le Directeur général et les Directeurs généraux délégués, dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ont fait le choix d'une approche managériale partagée qui se traduit dans leur solidarité quant aux critères de performance retenus.

4.4.1.1 Principes

Une politique conforme aux meilleures pratiques du marché

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient d'éléments de rémunération fixe, variables et périphériques, adaptés à leurs objectifs spécifiques, en ligne avec la politique de rétribution du Groupe. Le Conseil d'administration définit la politique de rémunération en prenant en compte les recommandations du Code Afep/Medef.

La politique de rétribution de Crédit Agricole S.A. applique ainsi les principes retenus dans le Code :

<p>Exhaustivité</p> <p>dans la publication de l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux</p>	<p>Motivation</p> <p>de chaque élément de rémunération</p>	<p>Comparabilité</p> <p>des rémunérations attribuées et versées avec les pratiques du marché</p>	<p>Cohérence</p> <p>Avec la rémunération des autres dirigeants et des collaborateurs du Groupe</p>	<p>Intelligibilité</p> <p>des règles retenues, qui doivent être pérennes, transparentes et exigeantes avec des critères de performance correspondant aux objectifs de l'entreprise</p>	<p>Équilibre</p> <p>entre la prise en compte de l'intérêt social de l'entreprise, des performances des dirigeants et des attentes des parties prenantes de l'entreprise</p>
---	---	---	---	---	--

En outre, le Groupe aligne sa politique de rémunération avec les autres dispositions de l'article 25 applicables spécifiquement aux divers éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Crédit Agricole S.A. prend également en compte :

- les préconisations formulées par l'AMF, exprimées notamment dans son rapport 2022 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées en matière de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- les attentes exprimées par les actionnaires du Groupe, les investisseurs et *proxy* dans le cadre de leurs politiques de vote 2023 ;
- les pratiques de marché : chaque année des études sont réalisées avec l'aide de consultants extérieurs, le cabinet Willis Towers Watson et le cabinet Mc Lagan pour l'exercice 2022-2023, sur le positionnement de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux par rapport aux autres sociétés du CAC 40 et du secteur financier. Elles s'appuient sur les rapports annuels de ces sociétés et de leurs communiqués de presse, et ce, afin de s'assurer de la cohérence des principes et des niveaux de rémunération.

4.4.1.2 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de 2023

La rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration s'élève à 625 000 euros.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale du 17 mai 2023.

Afin de garantir une parfaite indépendance dans l'exécution de son mandat et en conformité avec les recommandations du Code Afep/Medef, le Président du Conseil d'administration :

- n'est éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'intéressement long terme existant au sein de Crédit Agricole S.A. ;
- a renoncé à la perception de toute rémunération due au titre de mandats d'administrateur détenus dans des sociétés du Groupe et ce pendant et à l'issue de son mandat de Président du Conseil d'administration ;
- ne bénéficie d'aucune indemnité de rupture ou de non-concurrence, ni des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance santé en vigueur au sein de Crédit Agricole S.A.

4.4.1.3 Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de 2023

Rémunération fixe

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, détermine le montant de la rémunération fixe annuelle des dirigeants mandataires sociaux, en prenant en compte :

- leur expérience et périmètre de responsabilité ;
- les pratiques de Place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées.

La rémunération fixe représente une part significative de la rémunération totale.

La rémunération fixe annuelle de Philippe Brassac, Directeur général est de 1 100 000 euros. Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe annuelle de Philippe Brassac, Directeur général, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 17 mai 2023.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a décidé, en alignement avec la politique de rémunération du Groupe et en lien avec son changement de périmètre de responsabilité au cours de l'année 2022, d'établir la rémunération fixe annuelle de Xavier Musca, Directeur général délégué à 1 000 000 euros à compter de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 17 mai 2023.

La rémunération fixe annuelle de Jérôme Grivet, Directeur général délégué est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle d'Olivier Gavalda, Directeur général délégué est de 700 000 euros.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes annuelles de Jérôme Grivet et Olivier Gavalda, Directeurs généraux délégués, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 17 mai 2023.

Rémunération variable annuelle

La politique de rémunération variable du Directeur général et des Directeurs généraux délégués a évolué afin de garantir son alignement avec le Plan Ambitions 2025.

Cette politique s'inscrit dans le cadre défini pour la rémunération variable des cadres dirigeants du Groupe.

La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. En conformité avec le Code Afep/Medef, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération :

- pour le **Directeur général**, elle peut varier de **0 % à 100 %** (niveau cible) de la rémunération fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs, et atteindre **120 % (niveau maximal)** de la rémunération fixe en cas de performance exceptionnelle ;
- pour les **Directeurs généraux délégués**, la rémunération variable peut varier de **0 % à 80 %** (niveau cible) de la rémunération fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs et atteindre **120 % (niveau maximal)** de la rémunération fixe en cas de performance exceptionnelle.

La performance globale de chaque dirigeant mandataire social est appréhendée de façon équilibrée entre performances économiques et non économiques. Leur rémunération variable annuelle repose à **60 % sur des critères économiques et à 40 % sur des critères non économiques – dont 20 % de RSE**, définis chaque année par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations.