

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 4 FEVRIER 2025
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Crédit Agricole SA du 4 février 2025 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 14 mai 2025.

En prévision de la fin des mandats de Philippe BRASSAC et de Xavier MUSCA, le Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A. du 17 décembre 2024 a décidé de nommer Olivier GAVALDA en qualité de Directeur général à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025. Conformément à l'article L.225-55 du code de commerce, le mandat de Directeur général délégué de Jérôme GRIVET prendra fin lors de la nomination du nouveau Directeur général ; Olivier GAVALDA a décidé de proposer au Conseil d'administration qui se tiendra le 14 mai 2025 la confirmation de Jérôme GRIVET en tant que Directeur général délégué. La politique de rémunération de Jérôme GRIVET pour la période à compter du 14 mai 2025 telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration du 4 février 2025 est donc conditionnée à cette confirmation.

A ce titre :

POLITIQUE DE REMUNERATION EX POST 2024

I. Rémunération 2024 du Président du Conseil d'administration

Dominique LEFEBVRE a perçu en 2024 une rémunération fixe annuelle de 625 000 euros, décidée par le Conseil d'administration le 7 février 2024 et votée par l'Assemblée générale des actionnaires le 22 mai 2024.

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

II. Rémunération 2024 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle 2024 de Philippe BRASSAC est de 1 100 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2024 d'Olivier GAVALDA est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2024 de Jérôme GRIVET est de 700 000 euros.

La rémunération fixe annuelle 2024 de Xavier MUSCA est de 1 000 000 euros.

2. Rémunération variable annuelle

La politique de rémunération 2024 applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs, décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée générale en 2024 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 (équipondérés)	-	-	-	30 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Environnementale		10 %	10 %	10 %	10 %
	RSE Sociétale		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 2024, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2024 une rémunération variable annuelle pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs déterminée comme suit :

		Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques Groupe	2024	118,3%	118,3%	118,3%	118,3%
	2023	123,6%	123,6%	123,6%	123,6%
Critères économique Pôle Banque Universelle	2024		101,4%		
	2023		106,6%		
Critère économique Pôle Grandes Clientèles	2024				112,4%
	2023				128,4%
Critères non économiques	2024	124,1%	124,3%	123,8%	123,8%
	2023	120,9%	120,8%	121,3%	121,3%
Performance globale	2024	120,6%	115,6%	120,5%	118,7%
	2023	122,5%	117,4%	122,7%	124,1%

Rémunération variable annuelle au titre de <i>(en millier d'euros)</i>	2024	1 320	648	675	950
	2023	1 320	657	687	993

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

3. Rémunération variable long terme

Conformément à la politique de rémunération 2024 applicable aux dirigeants mandataires sociaux, le Conseil d'administration décide d'attribuer, au titre de l'exercice 2024 une rémunération variable long terme, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 14 mai 2025, de la résolution relative à l'autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des attributions gratuites d'actions de performance, existantes ou à émettre, au profit des dirigeants mandataires sociaux de la Société ou de certains d'entre eux.

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

- pour Philippe BRASSAC, de 15 714 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 141 357 euros ;
- pour Olivier GAVALDA, de 10 000 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 89 956 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 10 000 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 89 956 euros ;
- pour Xavier MUSCA, de 14 286 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 128 511 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 18 857 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 169 630 euros ;
- pour Olivier GAVALDA, de 12 000 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 107 947 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 12 000 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 107 947 euros ;
- pour Xavier MUSCA, de 17 143 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 154 211 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 2024 ;
- 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 2024 sont soumises à l'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2024. Pour l'exercice 2024, le Conseil constate que le taux d'atteinte de ces conditions de performance s'élève à 100 %. En conséquence, la cotisation au titre de 2024 s'élève à 140 000 euros.

POLITIQUE DE REMUNERATION EX ANTE 2025

I. Rémunération 2025 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 2025.

II. Rémunération 2025 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025

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.

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.

2. Rémunération variable annuelle

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

			Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – ROTÉ (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 Environnementale		10 %	10 %	10 %	10 %
	RSE Sociétale		10 %	10 %	10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Gestion de la transition managériale		20 %	-	-	-
	Projet Client		-	7 %	5 %	5 %

	Transformation technologique	-	7 %	5 %	5 %
	Maîtrise des risques et de la conformité	-	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.

Cette grille d'objectifs est inchangée à l'exception de la substitution, pour le Directeur général, des critères non économiques autres que RSE, par un seul critère de transition managériale.

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

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui n'ont plus de mandat Crédit Agricole S.A. à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, ne sont pas éligibles à la rémunération variable de long terme sous forme d'attribution gratuite d'actions, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui conservent un mandat Crédit Agricole S.A. à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, 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.

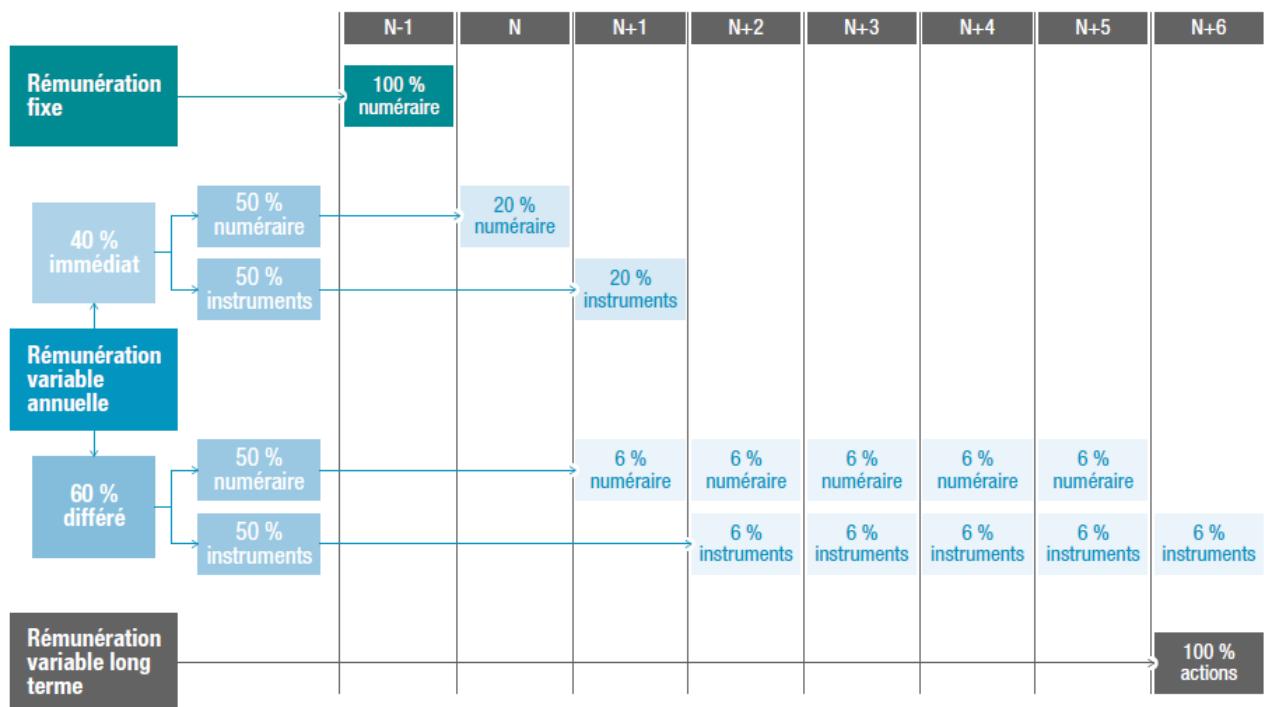
En cas de départ du dirigeant mandataire social avant la date d'acquisition de la rémunération variable long terme, l'acquisition des actions Crédit Agricole S.A. est exclue, sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par la Société. Dans ces cas, les actions non 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 (i) 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 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.

4. Structure de rémunération dans le temps



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

III. Rémunération 2025 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025¹

1. Rémunération fixe annuelle

¹ Sous réserve de la confirmation de Jérôme GRIVET comme Directeur général délégué par le Conseil d'administration du 14 mai 2025.

La rémunération fixe annuelle d'Olivier GAVALDA, Directeur général à partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, est de 1 100 000 euros, à l'identique de celle du prédécesseur jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025.

La rémunération fixe annuelle de Jérôme GRIVET est portée à 1 000 000 euros. Cette augmentation est (i) justifiée par une gouvernance exécutive resserrée autour d'un Directeur général et d'un Directeur général délégué qui voit ses responsabilités se renforcer et (ii) étayée par des éléments de benchmark.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration décide de déterminer la structure de rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025 comme suit :

			Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation hors FRU – ROTE (équipondérés)	60 %	60 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Environnementale		10 %	10 %
	RSE Sociétale		10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Projet Client		8 %	7 %
	Transformation technologique		5 %	4 %
	Maîtrise des risques et de la conformité		7 %	9 %

Les critères sont inchangés dans l'attente de la publication du nouveau PMT qui permettra de déterminer les critères de performance pour la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux.

La grille du Directeur général à compter de l'Assemblée générale du 14 mai 2025 est identique à celle du prédécesseur en 2024.

La grille du Directeur général délégué est légèrement ajustée et rapprochée de celle du Directeur général afin de prendre en compte le renforcement des responsabilités du Directeur général délégué compte tenu de la gouvernance exécutive resserrée.

Pour Olivier GAVALDA et Jérôme GRIVET, les critères économiques portent sur le périmètre de Crédit Agricole S.A.

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

Cette rémunération variable peut varier, pour le Directeur général et pour le Directeur général délégué, (désormais aligné sur le Directeur général) de 0 % à 100 % du salaire fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs économiques et non économiques (niveau cible) et 120 % du salaire fixe en cas de performance exceptionnelle (niveau maximal).

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

La rémunération variable de long terme sera attribuée selon les mêmes règles décrites précédemment.

4. Structure de rémunération dans le temps

La structure dans le temps et les autres caractéristiques de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux restent inchangées.

MAINTIEN DES DIFFERES DE REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE ET DES DROITS A LA REMUNERATION VARIABLE LONG TERME EN CAS DE DEPART EN RETRAITE

Dans l'hypothèse où les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui n'ont plus de mandat à compter de l'Assemblée générale du 14 mai 2025 feraient valoir leurs droits à retraite, il a été décidé que la condition de présence affectant leurs droits au versement des tranches différés de rémunération variable annuelle et à l'acquisition et la livraison d'actions gratuites au titre de la rémunération variable à long terme, ne serait plus applicable, conformément aux plans de rémunération différée et d'attribution gratuite d'actions et à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale qui permettent de déroger à la condition de présence notamment en cas de départ en retraite. Toutes les autres conditions (notamment conditions de performance et calendrier de paiement) resteraient pleinement applicables.