

**Rapport annuel 2025 relatif à la politique et aux pratiques de rémunération  
des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une  
incidence significative sur le profil de risque de la Caisse régionale**

## PREAMBULE

---

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 28 juillet 2021, relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement qui transpose notamment en droit français la Directive européenne 2019/876 UE du 20 mai 2019 dite « CRD 5 », et à l'article 450 du règlement (UE) 575/2013 modifié par le règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019 (ci-après « la réglementation CRD » ou « la réglementation CRD V »).

Il présente, de façon agrégée, les politiques et les pratiques des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel (ci-après « **les Caisses régionales** » ou « **les Caisses** ») en matière de rémunération des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque, étant précisé qu'en application des dispositions de l'arrêté du 3 novembre 2014, chaque Caisse régionale a rédigé, au titre de l'exercice 2024, son propre rapport sur la politique et les pratiques de rémunération de ses Personnels identifiés.

## I. GOUVERNANCE DE LA CAISSE REGIONALE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

---

Les politiques de rémunération des Caisses régionales sont définies par le Conseil d'administration de chaque Caisse.

Concernant les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des Caisses régionales (ci-après dénommées « Personnels identifiés »), ces politiques reprennent le modèle de politique de rémunération approuvé par l'organe central du Crédit Agricole.

Le Conseil d'administration s'appuie sur l'avis des fonctions de contrôle dans son élaboration et dans le contrôle de sa mise en œuvre.

### 1.1. La Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales

Du fait :

- de l'organisation spécifique du Groupe Crédit Agricole où la Loi confère un rôle à l'organe central du Crédit Agricole quant à la nomination et à la rémunération des Directeurs généraux,
- du Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales de Crédit Agricole en vigueur ayant pour objectif l'harmonisation de la rémunération sur ce périmètre,
- et de l'existence de la Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales (ci-après « **la Commission Nationale de Rémunération** » ou « **la Commission** »),

les Conseils d'administration de Caisses régionales ont acté, fin 2011, que la Commission Nationale de Rémunération exercerait le rôle dévolu par le Code monétaire et financier à un Comité des rémunérations. Cette dévolution a été réitérée par les Conseils d'administration de chaque Caisse régionale en 2023.

Au 31 décembre 2025, la Commission Nationale de Rémunération est constituée uniquement de membres indépendants :

- Trois Présidents de Caisses régionales,
- Le Directeur général adjoint de Crédit Agricole SA auquel est rattachée la Direction des Relations avec les Caisses régionales,
- Le Directeur des Relations avec les Caisses régionales,
- L'Inspectrice Générale Groupe,
- la Directrice générale de la Fédération Nationale de Crédit Agricole en qualité de représentante du dispositif collectif de rémunération des Cadres de direction des Caisses régionales.

Cette composition tient compte de la situation particulière des Caisses régionales régies par la réglementation CRD et soumises au contrôle de l'organe central en application des dispositions du Code monétaire et financier.

Si la Commission venait à traiter de rémunérations concernant une Caisse régionale dont le Président participe à la réunion, ce dernier quitterait la séance afin de ne pas participer aux débats.

### **1.1.1. Missions de la Commission Nationale de Rémunération**

Les principales missions de la Commission sont les suivantes :

#### **Politique de rémunération des Personnels identifiés de Caisses régionales :**

- Examiner annuellement les principes généraux de la trame de politique de rémunération des Personnels identifiés des Caisses régionales et leur conformité au Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales de Crédit Agricole et à la réglementation applicable, au regard de l'avis des fonctions de contrôle de l'organe central du Crédit Agricole.

#### **Directeurs généraux, mandataires sociaux de Caisses régionales :**

- Examiner les propositions de rémunération fixe attribuée aux Directeurs généraux mandataires sociaux de Caisses régionales, à la nomination et en cours de mandat et émettre un avis soumis à l'accord de l'organe central du Crédit Agricole.
- Examiner les propositions de rémunérations variables annuelles individuelles attribuées aux Directeurs généraux, au regard de l'évaluation des éléments de performance et en l'absence de comportement contraire aux règles édictées par la Caisse régionale en matière de prise de risque, ou de comportement contraire à l'éthique, qui nécessiteraient alors de procéder à un ajustement au risque ex-post, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération et émettre un avis soumis à l'accord de l'organe central du Crédit Agricole.
- Examiner les reports de rémunérations variables et émettre un avis en cas de comportements à risques ou contraires à l'éthique, signalés ou identifiés.

#### **Personnels identifiés de Caisses régionales, autres que les Directeurs généraux, en particulier les Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit :**

- Examiner les rémunérations variables annuelles individuelles, au regard des dispositions du Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales lorsque ce dernier est applicable, et des principes d'attribution en fonction de la réalisation des objectifs de performance et des comportements contraires aux règles édictées par la Caisse régionale en matière de prise de risque ou à l'éthique, tels qu'appréciés et signalés par chaque Caisse régionale. La nécessité d'un ajustement aux risques sera appréciée par la Commission Nationale de Rémunération.
- Examiner les reports de rémunérations variables et émettre un avis en cas de comportements à risques ou contraires à l'éthique, signalés ou identifiés.

La Commission intervient en tant qu'expert du dispositif de rémunération des Directeurs généraux de Caisses régionales, mandataires sociaux, et des autres Cadres de direction, salariés des Caisses régionales. Elle veille au respect de l'application des textes législatifs, réglementaires et internes en matière de rémunérations des Cadres de direction des Caisses régionales, et garantit le bon fonctionnement de l'ensemble.

Plus généralement, elle assiste les Conseils d'administration des Caisses régionales dans leur fonction de surveillance. Elle rend compte aux Présidents des Caisses régionales de ses avis et/ou des décisions de l'organe central prises sur avis de la Commission.

### **1.1.2. Travaux 2025 de la Commission Nationale de Rémunération**

La Commission se réunit a minima quatre fois par an et, le cas échéant, peut être consultée à tout moment en cas de besoin.

En 2025, la Commission s'est réunie huit fois et a examiné les points suivants :

#### **Nouvelle annexe rémunération au Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales**

- Examen de l'annexe 2025 au Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales relative au dispositif de rémunération.

#### **Politique de rémunération des Personnels identifiés de Caisses régionales**

- Revue des principes généraux du modèle de politique de rémunération des Personnels identifiés des Caisses régionales et de leur conformité au Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales et à la réglementation applicable.

#### **Directeurs généraux, mandataires sociaux de Caisses régionales :**

- Examen des propositions de rémunération fixe attribuée aux Directeurs généraux nommés en 2025 ou des évolutions de rémunération fixe pour les Directeurs généraux en cours de mandat.
- Examen des rémunérations variables individuelles des Directeurs Généraux, attribuées au titre de 2024.
- Examen des reports de rémunérations variables individuelles attribuées au titre des exercices précédents.

#### **Directeurs généraux adjoints, salariés de Caisses régionales**

- Examen des propositions de rémunérations fixes attribuées aux Directeurs généraux adjoints embauchés en 2025 ou des évolutions de rémunération fixe des Directeurs généraux adjoints en fonction.

#### **Rémunération variable des Personnels identifiés, et en particulier des Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit**

- Examen des rémunérations variables individuelles attribuées au titre de 2024.
- Examen des reports de rémunérations variables individuelles attribuées au titre des exercices précédents.

## 1.2. Le Conseil d'administration de la Caisse régionale

Le Conseil d'administration de la Caisse régionale s'appuie sur les avis de la Commission et les décisions de l'organe central du Crédit Agricole. Il tient compte des informations fournies par les Directions compétentes de la Caisse régionale, notamment les Ressources humaines et les fonctions de contrôle.

Dans le cadre de sa fonction de surveillance, le Conseil d'administration de la Caisse régionale est chargé notamment de :

### Personnels identifiés de la Caisse régionale

- Approuver la liste des Personnels identifiés.

### Politique de rémunération de la Caisse régionale

- Examiner annuellement et approuver la politique de rémunération de la Caisse régionale, reprenant le modèle de politique de rémunérations des Personnels identifiés de Caisses régionales approuvé par l'organe central, en s'assurant de sa conformité à la culture de la Caisse, à son appétit pour le risque et aux processus de gouvernance y afférents.
- Veiller à ce que la politique de rémunération soit neutre du point de vue du genre ou ne comporte aucune disposition susceptible de constituer une discrimination.
- Veiller à la transparence de la politique et des pratiques de rémunération, à leur cohérence avec les principes de gestion saine et efficace des risques, à l'existence d'un cadre efficace de mesure des performances, d'ajustement aux risques, à l'absence de conflit d'intérêts significatif pour le personnel, y compris pour celui exerçant des fonctions de contrôle.

### Directeur général, mandataire social de la Caisse régionale

- Approuver la rémunération fixe et variable du Directeur général, après avis de la Commission Nationale de Rémunération et accord de l'organe central du Crédit Agricole :
  - o À la nomination, approuver le montant de rémunération fixe, le principe d'attribution d'une rémunération variable annuelle individuelle dans les limites prévues par l'annexe du Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales, et tout autre élément de rémunération.
  - o Et en cours de mandat, approuver toute évolution du montant de rémunération fixe, le taux et le montant de rémunération variable annuelle individuelle compte-tenu des éléments de performance et en l'absence de comportement à risque ou contraires à l'éthique, signalés.

### Personnels identifiés de Caisses régionales, autres que les Directeurs généraux, en particulier des Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit

- Examiner les conclusions de la Commission Nationale de Rémunération sur sa revue des rémunérations variables annuelles individuelles des Personnels identifiés autres que le Directeur général, au regard de la réalisation des objectifs de performance et de la nécessité d'un ajustement au risque ex-post en cas de comportements à risque ou contraires à l'éthique, signalés par les fonctions de contrôle de la Caisse régionale.

### Autres thématiques

- Être informé du rapport annuel sur les politiques et pratiques de rémunération des Personnels identifiés de la Caisse régionale.

- Arrêter la résolution à soumettre à l'Assemblée générale ordinaire relative à l'enveloppe globale de rémunérations de toutes natures versées au cours de l'exercice précédent aux Personnels identifiés de la Caisse régionale.

### 1.3. Les fonctions opérationnelles de la Caisse régionale

En charge du pilotage du dispositif de rémunération de la Caisse régionale, la Direction des Ressources Humaines associe les fonctions de contrôle :

- A l'adaptation à la Caisse régionale, de la trame fédérale de la politique de rémunération de Caisse régionale, en ce compris, le modèle de trame de politique de rémunération des Personnels identifiés approuvé par l'organe central.
- Au recensement des Personnels identifiés et à leur information des conséquences de ce classement.
- À la revue des rémunérations variables annuelles individuelles des Personnels identifiés, à l'exception du Directeur général.

Les fonctions de contrôle de la Caisse régionale interviennent dans le dispositif de rémunération des Personnels identifiés pour :

- S'assurer de la conformité de la politique de rémunération déclinée en Caisse régionale, à la réglementation et aux règles propres à la Caisse, avant approbation par le Conseil d'administration.
- Participer au processus de recensement des Personnels identifiés en amont de l'approbation par le Conseil,
- Signaler tout comportement contraire aux règles édictées par la Caisse régionale en matière de prise de risque ou à l'éthique détecté au cours de l'exercice et pouvant impacter l'attribution et/ou le versement de la rémunération variable individuelle au Personnel identifié.
- D'une manière générale, s'assurer de la correcte déclinaison des instructions de l'organe central en matière de définition et de recensement des Personnels identifiés, d'identification des comportements à risque ou contraires à l'éthique, de contrôle du respect des dispositifs d'encadrement des conditions d'attribution et de versement des rémunérations variables.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de l'Inspection générale Groupe et de l'audit interne de la Caisse régionale qui évalue annuellement, en toute indépendance, le respect de la réglementation, des politiques et des règles internes de la Caisse régionale.

## II. POLITIQUE DE REMUNERATION DES PERSONNELS IDENTIFIES DE CAISSE REGIONALE

---

### 2.1. Périmètre des Personnels identifiés de Caisse régionale

Le recensement des Personnels identifiés de la Caisse régionale s'effectue sur son périmètre de consolidation prudentielle. Ce périmètre comprend la Caisse régionale sur base sociale, ses succursales et ses filiales en France et à l'étranger, et toute entité qualifiée par la Caisse régionale d'unité opérationnelle importante compte tenu de son incidence significative sur son capital interne, ou du fait qu'elle constitue une activité fondamentale pour la Caisse régionale en termes de revenus, de bénéfices ou de valeur de franchise.

Conformément à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et au Règlement délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021, les critères permettant de recenser les Personnels identifiés de la Caisse régionale sont

d'ordre qualitatif (liés à la fonction) et/ou quantitatif (fonction du niveau de délégation ou de rémunération).

L'application de ces critères d'identification conduit la Caisse régionale à classer Personnels identifiés :

- les membres du Conseil d'administration,
- le Directeur général, mandataire social,
- les membres du Comité de direction, Cadres de direction ou non,
- les 3 Responsables des fonctions de contrôle : Risques, Conformité, Audit, s'ils ne sont pas déjà membres du Comité de direction,

Les Caisses régionales dites significatives, c'est-à-dire celles dont le total de bilan est supérieur à 30 Md€, incluent dans le périmètre des Personnels identifiés, les chefs de service, exerçant une fonction de contrôle et rattachés directement aux 3 Responsables de fonction de contrôle (Risques, Conformité, Audit).

## **2.2. Principes généraux de la politique de rémunération de Caisse régionale**

Chaque Caisse régionale a défini une politique de rémunération responsable, conforme à la stratégie économique, aux objectifs à long terme, à la culture et aux valeurs de la Caisse et plus largement du Groupe Crédit Agricole, ainsi qu'à l'intérêt des clients, fondées sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs, respectant le principe de neutralité du genre et d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques, la politique de rémunération n'encourage pas les membres du personnel classés Personnels identifiés à une prise de risques excédant le niveau de risque toléré par la Caisse régionale. Elle concourt ainsi au respect de la déclaration et du cadre d'appétence aux risques (y compris environnementaux, sociaux et de gouvernance) approuvés par la gouvernance, et à ses engagements volontaires en matière de climat.

Cette politique de rémunération a pour objectif la reconnaissance de la performance individuelle et collective dans la durée. Elle est adaptée à la taille de la Caisse régionale, à son organisation, ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités. Elle n'encourage pas les membres du personnel classés Personnels identifiés à une prise de risques excédant le niveau de risque toléré par la Caisse.

## **2.3. Composantes de la rémunération des collaborateurs de Caisse régionale**

La rémunération des collaborateurs de Caisse régionale relève de corpus de textes distincts selon le statut de chacun (Directeur général, Cadres de direction salariés, collaborateurs non-Cadres de direction) :

- Le Directeur général mandataire social et les Cadres de direction salariés relèvent du Statut collectif des Cadres de direction de de Caisse régionale.
- Les collaborateurs non-Cadres de direction relèvent de la Convention collective nationale - Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et le cas échéant, des accords d'entreprise applicables.

Pour autant, la structure de la rémunération est identique pour l'ensemble du personnel de Caisse régionale et est constituée des composantes suivantes :

- Une rémunération fixe,
- Une rémunération variable annuelle individuelle,
- Une rémunération variable collective associée à des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation), le cas échéant,
- Les périphériques de rémunération (avantages en nature).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction du corpus de textes dont il relève, de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Il n'existe pas de rémunération attribuée sous forme d'options, d'actions de performance ou d'autres instruments financiers en Caisses régionales.

- **Rémunération fixe**

Rétribuant la qualification, l'expertise, l'expérience professionnelle, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur le territoire de la Caisse, la rémunération fixe comprend des éléments tels que le salaire de base et le cas échéant, des éléments de rémunération liés à la mobilité ou à la fonction.

Pour les Cadres de direction de Caisses régionales, la rémunération fixe se compose de :

- la rémunération liée à la fonction,
- la rémunération complémentaire liée à la taille de la Caisse régionale,
- la rémunération des compétences et, le cas échéant, une rémunération spécifique de catégorie 1,
- la rémunération spécifique dite de catégorie 2.

La rémunération complémentaire évolue chaque année en fonction de la variation de l'actif net social de la Caisse régionale moyennée sur les trois années passées. Les autres composantes sont fixes ou limitées par des plafonds.

La politique de rémunération des Cadres de direction à travers sa structuration (sur la base d'un référentiel unique) et ses process de contrôle exercés au niveau l'organe central, est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Elle a pour objectif l'inexistence d'écart de rémunération.

Les composantes de la rémunération fixe sont propres à chaque statut (statut de Cadre de direction ou classification d'emploi pour les Personnels identifiés non-Cadres de direction) et communs à l'ensemble des Caisses régionales.

- **Rémunération variable annuelle individuelle**

Seule une rémunération variable individuelle (appelée « rémunération extra-conventionnelle » pour les collaborateurs non-Cadres de direction ou « rémunération variable » pour les Cadres de direction) existe en Caisse régionale.

Elle vise à reconnaître la performance individuelle, dépendant d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers, et de conditions de performance définis en début d'année, des résultats de la

Caisse régionale et de l'impact sur le profil de risque de la Caisse régionale (y compris le risque de liquidité et le coût du capital).

Son attribution résulte de l'évaluation des performances du collaborateur, fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels définis sur son périmètre de responsabilité, ainsi que l'évaluation des performances de son unité opérationnelle et des résultats d'ensemble de la Caisse régionale.

Les critères de performance doivent être équilibrés entre les critères quantitatifs et qualitatifs, y compris financiers et non-financiers en prenant notamment en compte le respect des règles internes, procédures de conformité et le cadre d'exercice de l'activité (respect des limites de risques, des instructions de la ligne hiérarchique...).

Pour le Directeur général, la rémunération variable annuelle individuelle est déterminée dans les conditions prévues par le Statut collectif précité et soumise aux éléments de performance quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers, notamment :

- Sur la contribution du Directeur général au développement de la Caisse régionale : performances d'activité, maîtrise des risques (y compris les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance), résultats financiers, gestion des ressources humaines, la qualité de la gouvernance, et tout autre élément de contribution.
- Sur la contribution du Directeur général au développement du Groupe Crédit Agricole : vie fédérale (commissions, comités), mandats Groupe, etc.

Pour les autres Personnels identifiés de la Caisse régionale, la rémunération variable annuelle individuelle mesure la performance individuelle sur la base d'objectifs collectifs et/ou individuels. Cette performance repose sur l'évaluation précise des résultats obtenus par rapport aux objectifs spécifiques de l'année (combien) en tenant compte des conditions de mise en œuvre (comment).

Les objectifs sont décrits précisément et mesurables sur l'année. Ils prennent systématiquement en compte la dimension clients, collaborateurs et sociétale des activités et la notion de risque généré.

Le degré d'atteinte ou de dépassement des objectifs est le point central pris en compte pour l'attribution de cette rémunération ; il est accompagné d'une appréciation qualitative sur les modalités de réalisation de ces objectifs (prise de responsabilité, discernement, autonomie, coopération, engagement, management, etc.) et au regard des conséquences pour les autres acteurs de l'entreprise (manager, collègues, autres secteurs, etc.). La prise en compte de ces aspects permet de différencier l'attribution des rémunérations variables individuelles selon les performances.

La rémunération des Personnels identifiés en charge des fonctions de contrôle, est fixée en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance de celles des métiers dont ils vérifient les opérations. En pratique, les objectifs fixés à ces collaborateurs ne prennent pas en considération des critères relatifs aux résultats et performances économiques des unités opérationnelles qu'ils contrôlent.

Cette rémunération est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle de l'année de référence N. Pour les Personnels identifiés, Cadres de direction de la Caisse régionale, la rémunération variable ne peut excéder un plafond défini à l'Annexe du Statut collectif des Cadres de direction de Caisses régionales.

Les montants sont donc strictement limités et ne peuvent excéder 100% de la composante fixe.

Il n'existe pas de rémunération variable assimilable à des bonus tels que ceux généralement attribués au personnel des métiers de banque de financement et d'investissement, de banque privée, de gestion d'actifs et de capital investissement.

Les rémunérations variables ne sont jamais garanties, sauf, exceptionnellement, en cas de recrutement et pour une période ne pouvant excéder un an.

Le montant de l'enveloppe de rémunérations variables des Personnels identifiés de la Caisse régionale ne doit pas entraver la capacité de la Caisse à générer du résultat et à renforcer ses fonds propres et doit prendre en compte l'ensemble des risques auxquels la Caisse peut être exposée, ainsi que l'exigence de liquidité et le coût du capital.

En définitive, cette enveloppe est raisonnable et encadrée par les différents corpus de textes applicables et le cas échéant, par les accords d'entreprise et référentiels applicables aux Personnels identifiés.

- **Rétribution variable collective**

Les collaborateurs salariés de la Caisse régionale sont associés aux résultats et aux performances de la Caisse, par le biais de mécanismes de rétribution variable collective (participation et intéressement) propres à la Caisse régionale avec le bénéfice de l'abondement. Elle comprend également la possibilité d'investir dans les plans d'actionnariat salarié proposés par Crédit Agricole S.A.

- **Périphériques de rémunération**

Les collaborateurs salariés de la Caisse régionale peuvent bénéficier d'avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction, etc.) supplément familial, prime de mobilité etc.

## **2.4. Dispositif d'encadrement de la rémunération variable des Personnels identifiés de la Caisse régionale**

- **Modalités de versement de la rémunération variable annuelle individuelle**

La rémunération variable annuelle individuelle des collaborateurs ne répondant pas à la qualification de Personnels identifiés est versée intégralement une fois par an en numéraire.

Pour les Caisses régionales dont le total bilan est inférieur ou égal en moyenne à 5 milliards d'euros sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours, la rémunération variable des collaborateurs classés Personnels identifiés n'est pas soumise au dispositif d'encadrement prévu par la réglementation CRD V (sont visés ici les articles L. 511-71 et L. 511-72 du Code monétaire et financier) et est intégralement versée une fois par an en numéraire.

Pour les Caisses régionales dont le total bilan est supérieur ou égal en moyenne à 5 milliards d'euros sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours, dès lors que la rémunération variable individuelle des collaborateurs classés Personnels identifiés est supérieure à 50.000 € ou représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale, elle est soumise au dispositif d'encadrement prévu par la réglementation CRD V, à savoir :

- 40 % de la rémunération variable annuelle individuelle attribuée au titre de l'exercice de référence N est différée sur 4 ans et acquise par quart annuellement (un quart en N+2, un quart en N+3, un quart en N+4 et un quart en N+5), sous condition de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité et d'application de la période de rétention.

Ce dispositif a pour objectif de garantir que la rémunération variable individuelle est fonction des performances à long terme de la Caisse régionale et que son paiement s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent propre à la Caisse régionale et de ses risques économiques.

- 50% de la rémunération variable annuelle individuelle immédiate et différée est indexée sur l'évolution de la valorisation par l'actif net, du certificat coopératif d'associé (CCA) de la Caisse régionale par rapport au 31 décembre de l'exercice de référence et fait l'objet d'une période de rétention de 6 mois. La Caisse régionale n'a pas identifié de risques affectant la performance pouvant se matérialiser au-delà de cette durée de rétention pour tout ou partie de son Personnel identifié.

- **Conditions de performance et ajustement de la rémunération variable attribuée aux Personnels identifiés**

Les rémunérations variables annuelles individuelles attribuées aux Personnels identifiés de la Caisse régionale sont ainsi fonction de l'atteinte des critères de performance préalablement déterminés et des comportements du collaborateur en matière de prise de risques ou de respect des règles internes.

En application de l'article L. 511-84 du Code monétaire et financier, le montant de rémunération variable attribué à un collaborateur classé Personnel identifié, peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution si le collaborateur a méconnu les règles édictées par la Caisse régionale en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la Caisse ou en cas de manquement portant sur l'honorabilité et les compétences.

En cas de performance insuffisante, de non-respect des règles et procédures ou de comportements à risques ou contraires à l'éthique, la rémunération variable annuelle individuelle est ainsi directement impactée.

## **2.5. Processus de contrôle**

Un dispositif interne de contrôle des comportements à risques des Personnels identifiés, à l'exclusion du Directeur général qui fait l'objet d'un dispositif particulier, est défini et déployé au sein de chaque Caisse, au regard des critères définis par la Direction des Risques Groupe, en coordination avec les Responsables de la fonction de gestion des risques et de la conformité.

Ce dispositif comprend notamment :

- Un suivi et une évaluation annuels du dispositif par le Conseil d'administration,
- Une procédure d'arbitrage de niveau Direction générale pour les cas constatés de comportements à risques.

En cas de comportement à risques d'un collaborateur classé Personnel identifié, à l'exclusion du Directeur général, la Commission Nationale de Rémunération, informée par la Caisse, peut proposer un ajustement de la rémunération variable individuelle, au Directeur général de la Caisse régionale, décisionnaire. Le Conseil d'administration de la Caisse régionale doit être informé de l'existence et de la nature de ce comportement à risque et de la décision prise par le Directeur général.

Pour le Directeur général de Caisse régionale, la Direction des Relations avec les Caisses régionales, au titre de son rôle d'organe central, se substitue aux fonctions risques et conformité de la Caisse et s'appuie sur l'appréciation annuelle du Directeur général par le Président de la Caisse régionale, ainsi que sur tout autre élément porté à sa connaissance par les fonctions risques, conformité et inspection générale de Crédit Agricole SA.

En cas de comportement à risques du Directeur général identifié par la Direction des Relations avec les Caisses régionales, cette dernière informe le Président de la Caisse régionale, et la Commission Nationale de Rémunération peut proposer un ajustement de la rémunération variable individuelle, qui devra être approuvé par le Directeur général de Crédit Agricole SA en qualité d'organe central et par le Conseil d'administration de la Caisse régionale.

### III. INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE

#### 3.1. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraires et montants indexés sur le certificat coopératif d'associé de la Caisse régionale d'appartenance et nombre de bénéficiaires – tableau REM1

Au titre de l'exercice 2025, 624 collaborateurs, dont aucun en Banque de Financement et d'Investissement (BFI), et 690 membres du Conseil d'administration de la Caisse régionale font partie du Personnel identifié en application de la Directive européenne 2019/876 UE du 20 mai 2019 (« CRD V »), du Règlement délégué (UE) 2021/923 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne modifié.

L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 21,1 M€.

Consolidé CR	M€	Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Banque de détail	Fonction d'entreprise	Fonction de contrôle indépendantes
		Nombre de membres du Personnel identifié	690	120	239	128
Rémunération fixe	Rémunération fixe totale	NA	31,865	34,977	18,286	11,314
	Dont : montants en numéraire	NA	31,865	34,977	18,286	11,314
	Dont : montants différés					
	Dont : montants en numéraire					
Rémunération varia	Rémunération variable totale	NA	9,4	7,1	3,3	1,3
	Dont : montants en numéraire		5,284	6,888	3,307	1,295
	Dont : montants différés		1,659	0,068	0,010	0,000
	Dont : montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance		4,105	0,168	0,026	0,005
	Dont : montants différés		1,635	0,071	0,010	0,000
Rémunération totale		NA	41,253	42,033	21,618	12,613

### 3.2. Rémunérations variables différées (acquises et non acquises) ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2025 – en M€ - tableau REM3

Montants des encours de rémunérations différées attribués au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats :

Rémunérations différées et retenues (M)	Montant total des rémunérations différées octroyées au titre de périodes de performance antérieures = <b>Montant total des rémunérations différées</b>	Dont devenant acquises au cours de l'exercice = <b>dont rémunérations variables différées acquises en 2026</b>	Dont devenant acquises au cours des exercices suivants = <b>dont rémunérations variables différées non acquises en 2026 (en valeur d'attribution)</b>	Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours de l'exercice	Montant de l' <b>ajustement en fonction des performances</b> appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours d'années de performances futures	<b>Montant total de l'ajustement au cours de l'exercice dû à des ajustements implicites ex post</b> (par exemple changements de valeur des rémunérations différées dus aux variations du cours des instruments)	Montant total des rémunérations différées octroyées avant l'exercice effectivement versées au cours de l'exercice	Montant total des rémunérations différées octroyées au titre de périodes de performance antérieures qui sont devenues acquises en 2025 mais font l'objet de périodes de rétention
<b>Organe de direction - fonction de surveillance</b>								
Dont montants en numéraire								
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance								
<b>Organe de direction - fonction de gestion (dirigeants effectifs)</b>	<b>7,782</b>	<b>2,880</b>	<b>4,902</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,090</b>	<b>2,970</b>	<b>1,214</b>
Dont montants en numéraire	3,665	1,214	2,451	0	0	0,000	1,214	0,000
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	4,117	1,666	2,451	0	0	0,090	1,756	1,214
<b>Autres personnels identifiés</b>	<b>0,166</b>	<b>0,060</b>	<b>0,106</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,001</b>	<b>0,061</b>	<b>0,024</b>
Dont montants en numéraire	0,077	0,024	0,053	0	0	0,000	0,024	0,000
Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance	0,089	0,036	0,053	0	0	0,001	0,037	0,024

### 3.3. Politique en matière de rémunérations garanties – tableau REM2

M€	Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs)	Autres membres du Personnel identifié
<b>Rémunérations variables garanties octroyées</b>			
Rémunérations variables garanties octroyées - Nombre de membres du Personnel identifié	NEANT	NEANT	NEANT
Rémunérations variables garanties octroyées - Montant total	NEANT	NEANT	NEANT
<i>Dont rémunérations variables garanties octroyées qui ont été versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes</i>			

### 3.4. Indemnités de licenciement et indemnités de départ – tableau REM2

M€	Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs)	Autres membres du Personnel identifié
<b>Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice 2025</b>			
Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice - Nombre de membres du Personnel identifié	0,000	1,000	0,000
Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice - Montant total	0,000	0,246	0,000
<b>Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice 2025</b>			
Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice - Nombre de membres du Personnel identifié	0	6	9
Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice - Montant total	0,000	0,934	0,963
<i>Dont versées au cours de l'exercice</i>	0,000	0,784	0,760
<i>Dont différées</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Dont indemnités de départ versées au cours de l'exercice qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes</i>	0,000	0,000	0,124
<i>Dont indemnités les plus élevées octroyées à une seule personne</i>	0,000	0,000	0,231

### 3.5. Informations consolidées sur les membres du Personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€ - tableau REM4

Aucun membre du Personnel identifié n'approche le seuil de 1 M€ de rémunération totale.

EUR	Membres du Personnel identifié comme à hauts revenus conformément à l'article 450 point i) du CRR
de 1 000 000 à moins de 1 500 000	NEANT
de 1 500 000 à moins de 2 000 000	NEANT
de 2 000 000 à moins de 2 500 000	NEANT
de 2 500 000 à moins de 3 000 000	NEANT
de 3 000 000 à moins de 3 500 000	NEANT
de 3 500 000 à moins de 4 000 000	NEANT
de 4 000 000 à moins de 4 500 000	NEANT
de 4 500 000 à moins de 5 000 000	NEANT
de 5 000 000 à moins de 6 000 000	NEANT
de 6 000 000 à moins de 7 000 000	NEANT
de 7 000 000 à moins de 8 000 000	NEANT

### 3.6. Informations sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, réparties entre part fixe et part variable, ventilées par domaines d'activité – tableau REM5

Au titre de 2025, la rémunération totale moyenne des Personnels identifiés est de 188 K€ euros, et la rémunération variable moyenne attribuée en 2025 est de 34 K€ euros.

M€	Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Banque de détail	Fonction d'entreprise	Fonction de contrôle indépendantes	Total
Nombre total de membres du Personnel identifié	690	120	239	128	137	1 314
Rémunération totale des membres du Personnel identifié	NA	41,253	42,033	21,618	12,613	117,517
Dont rémunération variable	NA	9,389	7,056	3,332	1,300	21,076
Dont rémunération fixe	NA	31,865	34,977	18,286	11,314	96,441