POLITIQUE RH

LA RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS.

LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE CRÉDIT AGRICOLE S.A. EST EN COHÉRENCE AVEC LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE. ELLE SOUTIENT SON PROJET DE LONG TERME ET SON PLAN MOYEN TERME. ELLE REPOSE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE PRINCIPES COMMUNS A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS. SES COMPOSANTES SONT DÉTERMINÉES SUR DES BASES OBJECTIVES ET TRANSPARENTES.

PRINCIPES

En tant qu'acteur de premier plan du marché bancaire, tant sur le plan national qu'international, Crédit Agricole S.A. applique une politique de rémunération qui **vise à aligner les intérêts des Clients, des Actionnaires et des Collaborateurs**, dans un marché toujours plus concurrentiel et réglementé.

Cette politique de rémunération contribue à véhiculer **les valeurs d'équité, de transparence et d'utilité**, clés pour notre Groupe.

ELLE PARTICIPE À LA MISE EN ACTION DES TROIS PRINCIPES FONDATEURS DU PROJET HUMAIN, LEVIERS DE LA RAISON D'ÊTRE :

- **RESPONSABILISATION DES CLIENTS,**
- **RENFORCEMENT DE LA PROXIMITÉ CLIENTS,**
- **ET DÉVELOPPEMENT D'UN CADRE DE CONFIANCE.**

Les éléments de rémunérations des collaborateurs et des cadres dirigeants sont déterminés sur la base de critères précis et lisibles qui reflètent les **compétences** mises en œuvre et la **séniorité**, les **performances individuelles et collectives** délivrées dans le cadre de la **responsabilité durable** de l'organisation.

PROJET HUMAIN

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

ACTEURS

Différents acteurs interagissent pour définir et mettre en œuvre cette politique de rémunération au sein des entités en France et à l'international :

- **La Direction des Ressources Humaines (Groupe et entité)** qui rédige la politique de rémunération, en lien avec les priorités sociales et économiques du Groupe, les risques et la réglementation.
- **Le Comité de Contrôle des Politiques de Rémunération (CCPR)** qui formule un avis sur la politique de rémunération et apprécie sa déclinaison dans les entités du Groupe.
- **La Direction Finance Groupe** qui valide les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable.
- **L'Inspection Générale** qui audite la politique de rémunération du personnel identifié au sens de la réglementation.
- **Le Comité des Risques** qui vérifie l'alignement des politiques et pratiques de rémunération avec une gestion saine et efficace des risques.
- **Le Comité des Rémunérations** qui prépare les propositions et avis à soumettre au Conseil d'administration, examine et revoit les grands thèmes de la rémunération (politique, mise en œuvre, évolutions réglementaires...).
- **Le Conseil d'administration** qui examine et valide la politique de rémunération, les rémunérations fixes et variables des Dirigeants Mandataires Sociaux, le rapport sur les pratiques de rémunération pour l'organe exécutif et le personnel identifié, les augmentations de capital réservées aux salariés.
- **Les actionnaires** qui votent sur des résolutions concernant les projets de rémunération individuelle (personnel identifié et Dirigeants Mandataires Sociaux) et collective (augmentation de capital réservée aux salariés).

ENGAGEMENTS

La politique de rémunération de Crédit Agricole S.A., dans l'ensemble de ses implantations en France et à l'international :

- Vise à **fidéliser**, **faire grandir** les équipiers du Groupe et leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes,
- Reconnaît la **performance individuelle et collective** dans la durée,
- **Aligne les intérêts** des collaborateurs avec ceux de Crédit Agricole SA et de ses actionnaires,
- Applique **une politique de rémunération neutre** du point de vue du genre,
- Applique **une politique de rémunération responsable** qui encadre la prise de risques et respecte l'environnement juridique et réglementaire national, européen et international en vigueur.

STRUCTURE DE RÉTRIBUTION DU COLLABORATEUR

Il s'agit de rétribuer les compétences nécessaires au collaborateur pour exercer les responsabilités du poste qui lui est confié.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie des éléments de rétribution suivants, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance :

- **Rémunération fixe,**
- **Rémunération variable annuelle** *(selon l'atteinte des objectifs individuels et/ou collectifs cohérents avec le Plan Moyen Terme 2025),*
- **Rémunération variable collective** *(selon la performance annuelle de l'entité),*
- **Rémunération variable long terme** *(pour les cadres dirigeants, selon la performance économique, boursière, environnementale et sociétale du Groupe),*
- **Périphériques de rémunération** *(compléments à la rémunération directe liés à la retraite, la santé et la prévoyance).*

ACTIONS EN FAVEUR D'UNE RÉMUNÉRATION EN LIEN AVEC LA RAISON D'ÊTRE :

- Renforcement de la dynamique collective grâce aux **Augmentations de Capital Réservées aux salariés**
- Alignement des intérêts des cadres dirigeants avec ceux des actionnaires et de la performance du Groupe sur le long terme grâce à des **critères de performance économique, boursière, environnementale et sociétale du Groupe sur le long terme**.
- **Une rémunération globale neutre du point de vue du genre**, affirmée dans la politique et l'Accord Mondial signé avec UNI Global Union en 2019 et renouvelé le 9 octobre 2023.

PROJET HUMAIN

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

Édité par Crédit Agricole S.A. - Réalisé par CA Immobilier - Production Graphique - Avril 2024