

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 FEVRIER 2018
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 13 février 2018 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 16 mai prochain.

A ce titre :

I. Rémunération du Président

M. Lefebvre a perçu en 2017 une rémunération fixe annuelle de 520 000 euros. Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Président pour 2018.

II. Rémunération du Directeur Général

1. Rémunération fixe

M. Brassac a perçu en 2017 une rémunération fixe annuelle de 900 000 euros.

Il sera proposé de porter la rémunération du Directeur général à 1 100 000 euros, le différentiel avec la rémunération 2017 se décomposant de la façon suivante :

- Augmentation du niveau actuel de 900 000 euros de 8,3% à 975 000 euros, afin de résorber le décalage par rapport au marché externe résultant notamment de l'absence de révision de la rémunération fixe du DG depuis 7 ans
- Réintégration de l'avantage en nature logement dont l'équivalent salaire est valorisé à 125 000 euros, permettant de simplifier la structure de rémunération globale du Directeur Général

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 14 février 2017, approuvé par l'Assemblée générale du 24 mai 2017, a déterminé la structure de rémunération variable suivante pour le Directeur général:

- les critères économiques pèsent pour 50% de la rémunération variable totale. Les critères déterminés au titre de 2017 portaient sur le produit net bancaire, le résultat net part du Groupe, le coefficient d'exploitation, et le ROTE (Return On Tangible Equity). Chacun de ces critères compte pour un quart de la part économique, la cible correspondant au niveau du budget validé par le Conseil ;
- les critères non économiques pèsent également pour 50%. Pour 2017, les critères prenaient en compte quatre dimensions :
 - le plan à moyen terme, pour 17,5%,
 - la transformation du groupe, pour 10%,
 - le pilotage des risques dans le cadre de la démarche d'appétence au risque, pour 10%,
 - la dynamique collective du Groupe Crédit Agricole, pour 12,5%.

La rémunération variable, pour le Directeur Général, exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, peut varier de 0% à 100% du salaire fixe à la cible et à 120% au maximum en cas de performance exceptionnelle.

Il sera proposé pour 2017 une rémunération variable annuelle 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)	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Directeur général	Philippe Brassac	106,5%	117,3%	112,5%	114,3%	109,5%	115,8%	985	1 042

Il sera également proposé de laisser inchangée la structure de rémunération variable annuelle Directeur général pour 2018.

III. Rémunération Directeur Général Délégué

1. Rémunération fixe

M. Musca a perçu en 2017 une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Directeur général délégué pour 2018.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 14 février 2017, approuvé par l'Assemblée générale du 24 mai 2017, a déterminé la structure de rémunération variable suivante pour le Directeur général délégué :

- les critères économiques pèsent pour 50% de la rémunération variable totale. Les critères déterminés au titre de 2017 portaient sur le produit net bancaire, le résultat net part du Groupe, le coefficient d'exploitation, et le ROTE (Return On Tangible Equity). Chacun de ces critères compte pour un quart de la part économique, la cible correspondant au niveau du budget validé par le Conseil ;
- les critères non économiques pèsent également pour 50%. Pour 2017, les critères prenaient en compte quatre dimensions :
 - le plan à moyen terme, pour 7,5%,
 - la transformation du groupe, pour 17,5%,
 - le pilotage des risques dans le cadre de la démarche d'appétence au risque, pour 17,5%,
 - la dynamique collective du Groupe Crédit Agricole, pour 7,5%.

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

Il sera proposé pour 2017 une rémunération variable annuelle 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)	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Directeur général délégué	Xavier Musca	106,5%	117,3%	105%	104,8%	105,7%	111,0%	592	622

Il sera également proposé de laisser inchangée la structure de rémunération variable annuelle Directeur général délégué pour 2018.