

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 FEVRIER 2019
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 13 février 2019 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 21 mai prochain.

A ce titre :

I. Rémunération du Président

M. Lefebvre a perçu en 2018 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 2019.

II. Rémunération du Directeur Général

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle de M. Brassac est de 1 100 000 euros depuis le 16 mai 2018. Il a ainsi perçu une rémunération fixe de 1 025 269 euros en 2018. Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle du Directeur général pour 2019.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 13 février 2018, approuvé par l'Assemblée générale du 16 mai 2018, 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 2018 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 2018, les critères prenaient en compte quatre dimensions :
 - la mise en œuvre du plan à moyen terme, pour 17,5%,
 - la transformation du groupe dans un but d'amélioration de l'efficacité opérationnelle, pour 10%,
 - le pilotage des fonctions de contrôle au regard de l'intensification réglementaire, 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% à la cible et à 120% au maximum en cas de performance exceptionnelle.

| Il sera proposé pour 2018 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) | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|--------|---------------------|--------|-----------------------------------------------------------|-------|
| | | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Directeur général | Philippe Brassac | 117,3% | 108,2% | 114,3% | 117,3% | 115,8% | 112,7% | 1 042 | 1 156 |

Il sera également proposé de laisser inchangée la structure de rémunération variable annuelle du Directeur général pour 2019.

III. Rémunération du Directeur Général Délégué

1. Rémunération fixe

M. Musca a perçu en 2018 une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Directeur général délégué pour 2019.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 13 février 2018, approuvé par l'Assemblée générale du 16 mai 2018, 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 2018 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 2018, les critères prenaient en compte quatre dimensions :

- la mise en œuvre du plan à moyen terme, pour 7,5%,
- la transformation du groupe dans un but d'amélioration de l'efficacité opérationnelle, pour 17,5%,
- le pilotage des fonctions de contrôle au regard de l'intensification réglementaire, 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% à la cible et à 120% au maximum en cas de performance exceptionnelle.

| Il sera proposé pour 2018 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) | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|--------|---------------------|--------|-----------------------------------------------------------|------|
| | | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Directeur général délégué | Xavier Musca | 117,3% | 108,2% | 104,8% | 110,0% | 111,0% | 109,1% | 622 | 611 |

Il sera également proposé de laisser inchangée la structure de rémunération variable annuelle du Directeur général délégué pour 2019.