

DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 FEVRIER 2020
SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 13 février 2020 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 13 mai prochain.

A ce titre :

I. Rémunération du Président

M. Lefebvre a perçu en 2019 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 2020, ainsi que la structure de sa rémunération.

II. Rémunération 2019 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 sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle du Directeur général pour 2020.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 13 février 2019, approuvé par l'Assemblée générale du 21 mai 2019, 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 2019 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 2019, les critères prenaient en compte quatre dimensions :
 - la finalisation 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 2019 une rémunération variable annuelle déterminée comme suit :		Objectifs économiques <i>(taux d'atteinte)</i>		Objectifs non économiques <i>(taux d'atteinte)</i>		Performance globale		Rémunération variable au titre de <i>(en millier d'euros)</i>	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur général	Philippe Brassac	108,2%	107,6%	117,3%	121%	112,7%	114,3%	1 156	1 257

III. Rémunération 2019 du Directeur Général Délégué

1. Rémunération fixe

M. Musca a perçu en 2019 une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros.

Il sera proposé de laisser inchangée la rémunération fixe du Directeur général délégué pour 2020.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration du 13 février 2019, approuvé par l'Assemblée générale du 21 mai 2019, 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 2019 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 2019, les critères prenaient en compte quatre dimensions :

- la finalisation 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 2019 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)	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur général délégué	Xavier Musca	108,2%	107,6%	110,0%	118,0%	109,1%	112,8%	611	632

IV. Politique de rémunération 2020 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 13 février 2020 a souhaité réviser la politique de rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour l'exercice 2020, afin de prendre en compte le Plan moyen terme 2022, le nouveau cadre réglementaire et les attentes des investisseurs.

Les évolutions suivantes seront proposées aux actionnaires :

- Renforcement de la pondération des critères économiques avec un passage de 50% à 60% de la rémunération variable annuelle
- Passage de 4 à 3 critères économiques en ligne avec les engagements pris dans le cadre du Plan Moyen Terme 2022

- Renforcement de la granularité des critères non économiques et de leur alignement sur les thématiques du Plan Moyen Terme 2022
- Introduction d'une rémunération variable long terme sous forme d'actions gratuites de performance Crédit Agricole SA
- Prise en compte des performances RSE dans les rémunérations variables annuelles et long terme
- Révision du dispositif retraite

1. Rémunération variable annuelle au titre de 2020

Le Conseil d'administration du 13 février 2020 a déterminé la structure de rémunération variable suivante pour le Directeur général et le Directeur général délégué :

			DG	DGD
Critères économiques 60%	Performance financière	RNPG sous-jacent	20%	20%
		RoTE	20%	20%
		Coefficient d'exploitation hors FRU	20%	20%
Critères non économiques 40%	3 PILIERS DU Plan Moyen Terme	Projet client, l'excellence relationnelle	9%	7%
		Projet humain, la responsabilité en proximité	9%	7%
		Projet sociétal, notre engagement vis-à-vis de la société	9%	7%
	Transformation technologique		3%	9%
	Maîtrise des risques et de la conformité		5%	10%
Dynamique collective du Groupe		5%	0%	

Pour chaque indicateur, l'évaluation de la performance du Directeur général et du Directeur général délégué résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie annuellement par le Conseil d'administration (donnée confidentielle). L'évaluation de la performance du Directeur général délégué est proposée par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration, pour décision, après consultation du Directeur général.

Les critères économiques portent sur le périmètre de Crédit Agricole S.A. Pour chacun d'entre eux, la cible retenue est fixée sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration au regard des objectifs 2022 annoncés.

Pour l'ensemble des critères, le taux de réalisation maximum retenu ne peut excéder 150 %. Pour les critères économiques, l'atteinte du seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 60%. En deçà, le taux de réalisation sera considéré comme nul. Le calcul de la performance entre les différentes bornes est linéaire.

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 le Directeur général délégué, 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.

2. Rémunération variable long terme

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 13 mai 2020 de la 39ème résolution, à compter de 2020, le Directeur général et le Directeur général délégué sont désormais éligibles à l'attribution gratuite d'actions de performance, afin de renforcer leur association à la création de valeur long terme de Crédit Agricole S.A.

Le cas échéant, ces actions seront acquises à l'issue d'une période de trois ans sous réserve de l'atteinte de conditions de performance économique, boursière et sociétale. Leur cession ne pourra intervenir qu'au terme d'une période de conservation de deux ans, à compter de la date d'acquisition.

Le nombre de titres attribués chaque année par le Conseil d'administration valorisé sur la base de la moyenne des cours moyens des actions Crédit Agricole SA pondérés par les volumes au cours des 20 jours ouvrés précédant le Conseil est plafonné à 20% de la rémunération fixe annuelle.

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 SA est exclue, sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. 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.

S'il est découvert, sur une période de cinq ans après le paiement, qu'un dirigeant mandataire social : (i) est responsable ou 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, sous réserve de l'applicabilité en droit français (clause dite de "clawback").

Enfin, le Directeur général et le Directeur général délégué sont tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leurs fonctions, 30% des actions acquises chaque année.

3. Régimes de retraite

De 2010 à 2019, le régime de retraite supplémentaire, applicable également au Directeur Général et Directeur Général Délégué, était constitué d'une combinaison de régimes de retraite à cotisations définies et d'un régime à prestations définies de type additif :

- les cotisations du régime de retraite à cotisations définies sont égales à 8 % du salaire brut plafonné à concurrence de huit fois le plafond de la Sécurité sociale, dont 3 % à la charge du dirigeant mandataire social ;
- les droits additifs du régime à prestations définies sont égaux pour chaque année d'ancienneté à 1,20 % de la rémunération de référence et plafonnés à 36 % de la rémunération de référence à condition que le bénéficiaire soit mandataire social ou salarié lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite.

Suite à la promulgation de l'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019, le Conseil d'administration du 17 décembre 2019, sur proposition du Comité des rémunérations, a :

- pris acte de la cristallisation du régime additif à prestations définies au 31 décembre 2019
- validé la mise en place d'un régime à cotisations définies Article 82 à partir du 1er janvier 2020

Ainsi, aucun droit supplémentaire au titre du régime de retraite supplémentaire à prestations définies ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1er janvier 2020. Les droits constitués au titre des périodes d'emploi antérieures au 1er janvier 2020 continueront à être calculés sur le salaire de fin de carrière, dans les conditions prévues par le régime, et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence.

Philippe Brassac ayant saturé ses droits au titre de ce régime, il ne sera pas bénéficiaire du nouveau régime à cotisations définies Article 82.

Xavier Musca sera bénéficiaire du régime à cotisations définies Article 82. Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur la part de sa rémunération fixe annuelle à hauteur d'un taux de 20%.

Conformément au code AFEP-MEDEF, les cotisations annuelles le concernant au titre d'une année sont soumises à l'atteinte de conditions de performance. Ces dernières sont identiques à celles conditionnant l'acquisition de la rémunération variable annuelle différée, soit l'atteinte de trois objectifs de performance complémentaires en matière de performance économique intrinsèque de Crédit Agricole SA, de performance boursière de l'action Crédit Agricole SA et de performance sociétale du Groupe.

4. Avantages en nature

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a validé le bénéfice des véhicules de fonction également à usage privé pour le Directeur général et le Directeur général délégué. Cet avantage sera déclaré conformément à la réglementation applicable en matière sociale et fiscale.

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