

**RAPPORT  
SUR  
LA POLITIQUE  
ET  
LES PRATIQUES DE REMUNERATION  
DU GROUPE CREDIT DU NORD  
2017**

Article 450 du CRR Européen

## PREAMBULE

**Au sein du Groupe Crédit du Nord, la politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV et de sa transposition en France via l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (appelée ci-après « population régulée »). Elle est revue régulièrement conformément à l'article L.511-72 du Code Monétaire et Financier.**

Elle se conforme également aux recommandations du **Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF pour les dirigeants mandataires sociaux**.

## POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIERE DE REMUNERATION

**La politique de rémunération du Groupe est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction Générale, sur proposition de la Direction des ressources humaines du Groupe. Le Conseil d'Administration valide cette politique, sur avis du Comité des Rémunérations.**

### 1 Composition et rôle du Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil d'Administration ou de Surveillance, selon la forme juridique de la société. Chaque entité du Groupe Crédit du Nord a mis en place un Comité des Rémunérations.

Quelle que soit l'entité du Groupe, le Comité des Rémunérations est composé de deux membres.

Pour le **Crédit du Nord**, les administrateurs, membres de ce comité, sont :

- Monsieur Bernardo SANCHEZ INCERA, Directeur Général Délégué de Société Générale et Président du Conseil d'Administration du Crédit du Nord,
- Monsieur Jean-François SAMMARCELLI, Administrateur au Conseil d'Administration du Crédit du Nord.

Le Comité des Rémunérations se réunit une fois par an pour effectuer un examen annuel des rémunérations et passe en revue différents points relatifs aux rémunérations pour ainsi préparer les décisions du Conseil, notamment sur :

- Les dirigeants mandataires sociaux :
  - statuts et rémunérations,
  - évaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de l'exercice écoulé,
  - examen des objectifs pour l'année suivante qui seront proposés au Conseil ;
- La réglementation :
  - vérification de la conformité de la politique de rémunération en particulier celle concernant la population régulée ;
- La politique de rémunération du Groupe :
  - examen du respect par le personnel régulé des politiques de maîtrise des risques,
  - proposition au Conseil d'attribution de plans d'actions de performance,
  - suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations différées et à l'intéressement à long terme du Groupe.

Depuis 2014, le Comité des Rémunérations veille à ce que la politique de rémunération prenne bien en compte les normes mises en place par la Directive **CRD IV**.

En complément des contraintes imposées par la CRD III, la Directive CRD IV qui s'applique depuis l'exercice 2014, prévoit notamment :

- ✓ une définition de la population régulée encadrée par des standards techniques réglementaires définis par l'European Banking Authority (EBA), dans le Règlement (UE) N° 604/2014 ;
- ✓ le plafonnement de la rémunération variable de cette population au niveau du salaire fixe, avec la possibilité d'aller jusqu'à un rapport de 2 : 1 entre variable et fixe, sous réserve d'approbation par les actionnaires en Assemblée Générale.

#### **Le Groupe Crédit du Nord s'est mis en conformité avec la Directive CRD IV :**

- ✓ en définissant un périmètre de population régulée conforme au Règlement (UE) 604/2014 ;
- ✓ en faisant autoriser par l'Assemblée Générale des actionnaires de chaque entité du Groupe, courant mai 2014, le relèvement du ratio variable / fixe de cette population à 2 :1

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 » contraint le vote des actionnaires.

La loi Sapin 2 introduit ainsi deux votes annuels :

- un vote ex ante sur la politique de rémunération des mandataires sociaux dès 2017,
- applicable à partir de 2018, un vote ex post sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice antérieur.

## **2 Principes de la politique de rémunération du Groupe Crédit du Nord**

### **2-1 Les principes adoptés.**

Les principes de la politique de rémunération applicables à l'ensemble du personnel du Crédit du Nord ont été présentés et approuvés par les Conseils d'Administration de juillet 2010, puis de février 2012.

Ces principes précisent que la rémunération des collaborateurs du Crédit du Nord comporte pour tous les collaborateurs, en classification et hors classification, quels que soient le métier exercé et le niveau hiérarchique :

- a) une **rémunération fixe** : elle s'inscrit pour chaque collaborateur dans une fourchette associée au métier exercé et tient compte du parcours individuel, du degré de maîtrise du métier et du potentiel d'évolution. Elle peut être augmentée au titre de mesures collectives résultant d'accords collectifs négociés à l'occasion des négociations salariales annuelles avec les Organisations Syndicales ou décidées unilatéralement par la Direction de l'Entreprise, ou au titre de mesures individuelles sélectives décidées par la hiérarchie dans le cadre de budgets globaux dédiés fixés chaque année par la Direction Générale de l'Entreprise.
- b) une **rémunération variable** : elle est versée annuellement sous la forme de primes collectives résultant d'accords collectifs négociés dans le cadre des négociations salariales annuelles avec

les Organisations Syndicales ou décidées unilatéralement par la Direction de l'Entreprise, et/ou de primes de performance individuelles (PPI) prenant en compte la contribution individuelle et les résultats obtenus au cours de l'année écoulée qui sont décidées par la hiérarchie dans le cadre d'un budget global fixé chaque année par la Direction Générale en considérant la performance collective de l'Entreprise pour l'exercice considéré.

La fixation des montants individuels de la rémunération variable n'est pas assise sur des formules mathématiques, ni de systèmes de commissionnement sur les actes de vente ou tout autre support.

Le commissionnement à l'acte est supprimé depuis 1996.

Il n'existe aucun dispositif de rémunération variable garantie ou automatiquement reconductible.

Pour les **collaborateurs rangés dans la classification de la Convention collective de la Banque**, les décisions individuelles en matière d'augmentations de la rémunération fixe et d'attribution de primes de performance sont préparées par des instances collégiales, les **collèges de rémunération**, réunissant pour un périmètre donné (groupe d'agences, direction fonctionnelle...), les responsables hiérarchiques et le DRH du périmètre qui passent en revue par métier (tous les conseillers Particuliers du périmètre, puis tous les conseillers Professionnels, etc...) la situation salariale de tous les collaborateurs, en intégrant les résultats de l'évaluation annuelle de performance.

Pour les **Cadres Hors Classification**, les propositions d'augmentation de la rémunération fixe et d'attribution de primes de performance sont soumises à la Direction Générale qui en décide.

Les décisions concernant la rémunération fixe et les attributions de primes variables des membres du Comité Exécutif, des Présidents des Filiales et des Directeurs des régions d'exploitation sont soumises à la validation des conseils d'administration ou de surveillance, selon l'entité. Par ailleurs, les titulaires des postes identifiés comme **Postes Clés** du Groupe Société Générale relèvent en matière de rémunération des principes définis par le Groupe Société Générale tels qu'exposés dans le Document de référence du Groupe.

A ces dispositifs, peut s'ajouter, sur décision de l'actionnaire, la mise à la disposition de la Direction Générale du Crédit du Nord d'enveloppes de « ILTs » (Intéressement à Long Terme) dont les supports (actions Société Générale ou autres supports), les critères généraux de répartition, les règles de conservation et les conditions éventuelles, sont fixés par l'actionnaire. Ces enveloppes sont réparties individuellement par le Crédit du Nord dans un objectif de fidélisation et de reconnaissance de la performance durable.

Enfin, les **avantages annexes**, regroupant l'épargne salariale, les avantages sociaux et la contribution de l'Entreprise aux dispositifs de couverture sociale d'entreprise (Mutuelle, Prévoyance) sont valorisés conjointement aux vecteurs précédents dans un **Bilan social personnalisé** mis à la disposition de chaque collaborateur et reprenant les montants perçus au cours de l'année écoulée et au cours de l'année précédente à ces divers titres.

La **négociation annuelle obligatoire** porte sur les masses globales allouées pour l'année à venir :

- aux augmentations de la rémunération fixe (mesures générales, mesures catégorielles, budgets dédiés aux augmentations individuelles pour l'ensemble de l'année à venir, quels qu'en soient les faits générateurs y compris promotions et mutations),

- aux attributions de prime de performance (au titre de l'activité et des résultats obtenus au cours de l'année écoulée).

Conformément au principe fixé dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé avec les Organisations Syndicales, la négociation porte également sur le budget dédié à la résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. L'engagement de ce budget est placé sous le contrôle direct de la Direction des Ressources Humaines.

Les propositions de la Direction pour cette négociation annuelle sont arrêtées par la Direction Générale du Groupe, en considération de la performance collective du Crédit du Nord pour l'exercice de référence.

Les principes ci-dessus, adoptés par le Conseil d'Administration du Crédit du Nord, ont été présentés au Conseil des différentes filiales du Crédit du Nord lesquelles ont décidé de les adopter.

Lors du Conseil d'Administration du Crédit du Nord du 23 février 2018, les principes présentés supra ont été confirmés.

## 2-2 Population régulée

En continuité avec l'exercice précédent et en ligne avec la réglementation, le périmètre de la population régulée couvre notamment l'ensemble des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Banque, y compris les personnes exerçant une fonction de contrôle.

Depuis 2014, suite à la publication du Règlement (UE) 604/2014 le 6 juin, le périmètre de population régulée a été établi pour tenir compte des standards techniques réglementaires de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA).

En 2017, la population régulée du Groupe a été mise à jour à partir de ces mêmes standards techniques réglementaires.

### A/ Périmètre :

Depuis 2014, au niveau réglementaire, l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne a défini notamment un seuil de 10 G€ à partir duquel les filiales de groupes bancaires doivent identifier une population régulée sur base individuelle en appliquant l'ensemble des critères EBA. Ainsi, le Groupe Crédit du Nord identifie une population régulée CRD IV sur base individuelle.

Le périmètre au niveau du Groupe Crédit du Nord (CDN) s'établit à 86 salariés régulés en 2017 lesquels se répartissent comme suit :

Typologie de régulés	Nombre de régulés concernés	
	CDN social	Filiales
- Membres du Comité Exécutif	11	1
- Dirigeants des Entités d'Exploitation	8	20
- Autres Preneurs de Risques	18	16
- Personnes exerçant des fonctions de contrôle	6	-
- Autres	6	-

L'évolution du nombre de régulés entre 2016 et 2017 s'explique par plusieurs raisons : d'une part l'entrée de nouveaux membres au Comité Exécutif et l'élargissement à une base plus importante de la population des preneurs de risques, d'autre part par des explications « naturelles » comme des départs à la retraite, des démissions, des mutations de régulés 2016 sur des postes en 2017 qui n'appartiennent

pas au périmètre des régulés.

## B/ Politique de rémunération variable de la population régulée au titre de 2017

L'approche adoptée en matière de définition et de structuration des rémunérations variables de la population régulée est conforme à la Directive CRD IV.

L'attribution des éléments de rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est fonction de la performance collective et individuelle et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis ex ante. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

Les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable, ainsi que leur répartition, tiennent compte de l'ensemble des risques à travers des ajustements quantitatifs et qualitatifs.

La rémunération variable attribuée à la population régulée CRD IV au titre de 2017 intègre, en conformité avec la réglementation, dès lors que le variable dépasse 100 K€ :

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, différée sur trois ans avec acquisition par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum et pouvant aller jusqu'à 70% pour les rémunérations variables les plus élevées ;
- Une attribution de plus de 50% en actions ou équivalents actions Société Générale<sup>1</sup>, soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

L'acquisition de la rémunération variable non-acquise est intégralement soumise à la double condition (i) de performance et (ii) de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité.

Si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année ou en cas de gestion inappropriée des risques ou de non-respect de la conformité, les rémunérations variables non-acquises sont partiellement ou intégralement perdues (principe de malus mentionné à l'article L 511-83 du Code Monétaire et Financier).

Les seuils de performance sont fixés par la Direction financière du Groupe Société Générale et sont validés par le Conseil d'Administration. Pour 2017, la condition de performance du Crédit du Nord est fondée sur la rentabilité du Groupe Société Générale et mesurée par le Résultat Net Part du Groupe (RNPG), à l'exception des régulés Crédit du Nord qui sont membres du Comité de Direction de Société Générale, pour qui la condition de performance est basée sur le Résultat d'Exploitation du Groupe Crédit du Nord.

Les conditions de performance 2017 sont les suivantes :

- pour les membres du Comité de Direction Société Générale : REX CDN 2017 > 0
- pour les collaborateurs ayant des différés non acquis (dont population régulée) : RNPG > 0. (A noter qu'il s'agit du Résultat Net Part du Groupe Société Générale).

Ces conditions de performance ont été réalisées à 100%.

---

1 : Comme l'an dernier, les échéances de la part non-acquise de la rémunération variable payées en instruments actions devraient être attribuées, pour les résidents fiscaux français, en actions Société Générale, en lieu et place des équivalents actions précédemment alloués. Ce changement d'instruments a été validé par les actionnaires de Société Générale lors de l'Assemblée Générale du 18 mai 2016.

Les propositions de rémunération variable respectent le plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe imposé par la Directive CRD IV, dans la limite autorisée par l'Assemblée Générale de la Société Générale et celle du Crédit du Nord en 2014, à savoir un niveau de rémunération variable ne dépassant pas deux fois celui de la rémunération fixe pour l'ensemble de la population régulée. Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée Générale ne l'aura pas remise en question.

### C/ Conditions spécifiques encadrant les rémunérations des Dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est conforme à la CRD IV et à sa transposition en droit français. Elle respecte également les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF. Ainsi, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est définie par le Conseil d'Administration (ou de Surveillance), sur proposition du Comité des Rémunérations. La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est détaillée au chapitre 2 « Gouvernement d'entreprise - Informations sur les mandataires sociaux » du Document de référence 2017.

Conformément à la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale. En cas de vote négatif, le Conseil d'Administration se réunira dans un délai raisonnable et, dans l'intervalle, les principes mis en œuvre en 2016 continueront à s'appliquer.

Par ailleurs, à partir de 2018, aucune rémunération variable, annuelle ou exceptionnelle, ne sera versée avant d'obtenir l'approbation des actionnaires.

### D/ Structure de la rémunération variable

La rémunération variable est attribuée sous la forme d'une prime, au terme de chaque exercice social, après arrêté des comptes. Depuis plusieurs années, le montant de cette prime est arrêté en tenant compte d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis et mesurés au niveau de l'activité/entité à laquelle appartient le collaborateur régulé et à son niveau individuel.

Conformément à la réglementation et à la politique du Groupe Société Générale, la part variable de la rémunération se décompose en :

- une part acquise, payée à hauteur de 50% en numéraire et de 50% en équivalents-actions Société Générale et ;
- une part non acquise, dont le paiement est différé à hauteur de 40% minimum.

Pour les **régulés membres du Comité de Direction du Groupe Société Générale**, cette part non acquise comprend :

- trois échéances attribuées à hauteur des 2/3 en numéraire et d'1/3 en actions Société Générale et conditionnées à la réalisation d'un niveau minimum de performance financière de Crédit du Nord (Résultat d'Exploitation (REX)) ;
- une échéance, appelée prime d'Intéressement à Long Terme (« ILT »), attribuée en actions Société Générale, dont l'acquisition différée à 5 ans est soumise à une condition de Total

Shareholder Return (performance relative de l'action Société Générale par rapport à un panel de banques<sup>2</sup>).

Pour les **régulés non membres du Comité de Direction du Groupe Société Générale**, cette part non acquise est attribuée à hauteur d'1/3 en numéraire et des 2/3 en actions Société Générale et conditionnée à la réalisation de la condition de performance fondée sur la profitabilité du Groupe Société Générale, et mesurée par le Résultat Net Part du Groupe (RNPG) publié et retraité de la réévaluation de la dette propre du Groupe.

Ainsi, **pour les personnes régulées dont la rémunération variable est supérieure à 100K€**, le mode de paiement et la décomposition entre part acquise et non acquise sont les suivants :

REMUNERATION VARIABLE TOTALE	PART ACQUISE		PART NON ACQUISE				
	Dates d'acquisition		Mars 2018	Mars 2019	Mars 2020	Mars 2021	Mars 2022
	« prime d'ILT »						
<b>Membre du Comité de Direction du Groupe Société Générale</b> (min 40% de différé)	Cash (50%)	Equivalents actions + 6 mois <sup>(1)</sup> (50%)	Cash (25%)	Cash (25%)	Actions ou Equivalents actions + 6 mois <sup>(1)</sup> (25%)	-	Actions ou Equivalents actions + 6 mois <sup>(1)</sup> (25%)
<b>Autre Population régulée</b> (min 40% de différé)			Cash (33%)	Actions ou Equivalents Actions + 6 mois <sup>(1)</sup> (33%)	Actions ou Equivalents actions + 6 mois <sup>(1)</sup> (33%)	-	-

<sup>(1)</sup> Période de rétention applicable aux actions ou équivalents actions

### 3 Informations sur les rémunérations au titre de l'exercice 2017

3-1 Population régulée (personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'Entreprise) hors dirigeants mandataires sociaux du Crédit du Nord (CDN)

Le Groupe Crédit du Nord procède à l'identification de régulés sur base individuelle depuis 2014.

Les données de rémunération, de différés et d'historiques d'encours sont donc présentées sur la profondeur d'historique suivante :

- Plans 2013 et 2014 pour les 2 régulés en 2013 et 2014 avec la particularité que l'un de ces deux régulés soit également membre du CODIR Groupe SG et qu'il bénéficie à ce titre également d'un plan de différé au titre de 2012, année de sa prise de fonction comme Directeur Général du Crédit du Nord
- Plan 2014 pour les 55 régulés 2014 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2015 pour les 58 régulés 2015 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2016 pour les 60 régulés 2016 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)

<sup>2</sup> Le panel de banques utilisé pour calculer le TSR inclut, outre la Société Générale : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.



- Plan 2017 pour les 86 régulés 2017 (dont 3 dirigeants mandataires sociaux CDN)

#### A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017 (en M€)

	Total Groupe CDN	Comité Exécutif	Autres
<b>Population régulée hors mandataires sociaux</b>	83	9	74
<b>Rémunération totale</b>	12,45	2,25	10,19
dont Rémunération fixe	8,50	1,23	7,27
dont Rémunération variable <sup>1</sup>	3,95	1,02	2,93
<b>Rémunération variable<sup>1</sup></b>			
dont part acquise	2,91	0,71	2,20
dont part en numéraire	2,60	0,53	2,07
dont part en instruments <sup>2</sup>	0,31	0,18	0,13
dont part différée	1,04	0,31	0,73
dont part en numéraire	0,14	0,08	0,06
dont part en instruments	0,90	0,23	0,68

(1) Paiement réparti en six échéances entre mars 2018 et octobre 2023

(2) Restant soumis à une gestion appropriée des risques et au respect de la conformité pendant la période d'indisponibilité

Au sein du Groupe Crédit du Nord, aucune personne ne perçoit de rémunération supérieure ou égale à 1 000 000 €.

#### B. Rémunérations variables différées

- Synthèse des plans de rémunérations variables différés concernés par échéance et instrument (pour les personnes dont la rémunération variable excède 100K€ et hors Comité exécutif et Comité de direction SG)

Échéances	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Plan 2013</b>	50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions				
<b>Plan 2014</b>		50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions			
<b>Plan 2015</b>			50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions		
<b>Plan 2016</b>				50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions	
<b>Plan 2017</b>					50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions

Equivalents Actions Société Générale avec période d'indisponibilité de 6 mois minimum versés en numéraire à l'échéance

Actions de performance Société Générale avec une période d'acquisition d'au moins 2 ans suivie d'une période d'indisponibilité de 6 mois

b. Encours de rémunérations variables différées au 31 décembre 2017

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2017, 2016, 2015, 2014 et 2013.

<b>Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)</b>	
<i>Au titre de l'exercice 2017</i>	<i>Au titre des exercices antérieurs</i>
1,35	2,63

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution

(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention d'un an, pendant laquelle la condition individuelle et collective de perte des droits s'applique.

La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuelles réductions explicites (non atteinte des conditions de performance et/ou condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité) et/ou ajustements implicites (indexation sur la valeur de l'action ou des unités de performance).

c. Rémunérations variables différées versées en 2017 ou réduites du fait des résultats 2017

<b>Année d'attribution</b>	<b>Montant des réductions explicites effectuées</b>	<b>Montant des variations implicites<sup>(2)</sup></b>	<b>Montant des différés acquis en M€ - Valeur au moment de la cessibilité / du paiement<sup>(1)</sup></b>
2016	0	-0,09	1,05
2015	0	0,00	0,10
2014	0	-0,04	0,20

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la

(2) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.

### C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des « welcome bonus » sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires		Montant des variables garantis à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Montants versés en M€	Nombre de bénéficiaires
0	0	0	0	0	0

### D. Garanties d'indemnités de rupture

Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de	
Montant total	Nombre de bénéficiaires
0	0
Garantie la plus élevée	
0	

## 3.2. Dirigeants mandataires sociaux du Crédit du Nord

Le périmètre des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017 est constitué de M. Philippe AYMERICH, de M. Philippe AMESTOY \* et de Mme Françoise MERCADAL DELASALLES\*.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration du 23 février 2018 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de 2017.

\* M. Philippe AMESTOY est resté Directeur Général Délégué jusqu'à fin juin 2017 date à laquelle Mme Françoise MERCADAL DELASALLES lui a succédé.

### A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017 (en M€)

Mandataires sociaux	
<b>Nombre de personnes concernées</b>	3
<b>Rémunération totale</b>	1,35
dont Rémunération fixe <sup>3</sup>	0,52
dont Rémunération variable <sup>1</sup>	0,83
<b>Rémunération variable<sup>1</sup></b>	
dont part acquise	0,45
dont part en numéraire	0,23
dont part en instruments <sup>2</sup>	0,23
dont part différée	0,41
dont part en numéraire	0,21
dont part en instruments	0,21

(1) Paiement réparti en quatre échéances entre mars 2018 et octobre 2023

(2) Restant soumis à l'application potentielle de la condition individuelle et collective de perte des droits pendant la période de rétention

(3) Suite au départ de Philippe Amestoy le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et à l'arrivée de Françoise Mercadal Delasalles à la même date, leurs rémunérations ont été prises en compte au prorata temporis

### B. Rémunérations variables différées

a. Encours de rémunérations variables différées au 31 décembre 2017

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2017, 2016, 2015, 2014 et 2013.

	<b>Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)</b>	
	<b><i>Au titre de l'exercice 2017</i></b>	<b><i>Au titre des exercices antérieurs</i></b>
<b>Mandataires sociaux</b>	0,64	0,70

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution et soumis à ajustement ex post explicite et implicite.

(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de 6 mois, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

b. Rémunérations variables différées versées en 2017 ou réduites du fait des résultats 2017

<b>Année d'attribution</b>	<b>Montant des réductions explicites effectuées</b>	<b>Montant des variations implicites<sup>(2)</sup></b>	<b>Montant des différés acquis en M€ - Valeur au moment de la cessibilité / du paiement<sup>(1)</sup></b>
2016	0	-0,03	0,40
2015	0	0,00	0,08
2014	0	-0,01	0,09

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

(2) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.

C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des « welcome bonus » sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires		Montant des variables garantis à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Montants versés en M€	Nombre de bénéficiaires
0	0	0	0	0	0

D. Garanties d'indemnités de rupture

Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de	
Montant total	Nombre de bénéficiaires
0	0
Garantie la plus élevée	
0	