



# RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2021

Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Rapport prévu à l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement, soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et modification apportée par l'arrêté du 25 février 2021

Ce rapport répond également aux exigences réglementaires liées à l'article 450 du Règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.

## SOMMAIRE

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE .....      | 3  |
| 1.1 | Les principes .....  | 3  |
| 1.2 | Les composantes de la rémunération .....                                   | 5  |
| 1.3 | Prise en compte des risques dans le processus de rémunération .....        | 6  |
| 2.  | COMITE DES REMUNERATIONS .....   | 7  |
| 3.  | PRENEURS DE RISQUES .....  | 13 |
| 3.1 | Périmètre .....  | 13 |
| 3.2 | Composition de la population preneurs de risques .....                     | 14 |
| 3.3 | Principes généraux de la politique de rémunération .....                   | 15 |
| 3.4 | Politique en matière de paiement des rémunérations variables .....         | 16 |
| 3.5 | Détermination de l'enveloppe de rémunération .....                         | 17 |
| 3.6 | Détermination de la rémunération variable individuelle .....               | 18 |
| 4.  | INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LA POPULATION DES PRENEURS DE RISQUES ..... | 20 |

## 1. LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE

### 1.1 Les principes

Compte tenu des spécificités de ses métiers, de ses entités juridiques et des législations nationales et internationales dans lesquelles il opère, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a mis en place un système de rémunération qui répond à ses valeurs tout en assurant à ses collaborateurs une rétribution cohérente vis-à-vis de ses marchés de référence afin d'attirer et conserver les talents dont il a besoin.

La Direction Générale de Crédit Mutuel Alliance Fédérale définit les orientations stratégiques en matière de rémunérations (par exemple le choix de privilégier une rémunération fixe, sauf exceptions limitées dans quelques activités spécialisées) ou opérationnelles (par exemple dans le cadre des négociations annuelles) puis examine la politique de rémunération préparée par la Direction des Ressources Humaines (DRH) de Crédit Mutuel Alliance Fédérale en collaboration avec les responsables des métiers et des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

La Direction des Risques, du Contrôle Permanent et de la Conformité de Crédit Mutuel Alliance Fédérale vérifie que la politique proposée :

- est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Crédit Mutuel Alliance Fédérale,
- prend bien en compte des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts,
- est conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques,
- est conforme à la réglementation,
- est correctement appliquée au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et signale les problèmes de non-conformité aux dirigeants effectifs et à l'organe de surveillance.

Le Conseil d'Administration adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et en contrôle la mise en œuvre.

L'assemblée générale ordinaire est consultée annuellement sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice écoulé aux dirigeants effectifs et aux catégories de personnel mentionnés à l'article L511-71 du Code Monétaire et Financier dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

La politique de rémunération du groupe régional Crédit Mutuel Alliance Fédérale se veut avant tout responsable, raisonnée et raisonnable.

Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de privilégier une rémunération fixe en cohérence avec ses valeurs mutualistes et ses responsabilités au service de ses sociétaires et clients. Elle intègre dans sa politique la préoccupation permanente du développement durable et de progression de carrière pour ses collaborateurs.

Pour la majeure partie des collaborateurs, notamment tous ceux travaillant pour les réseaux, le Groupe a fait le choix (sauf quelques rares exceptions) de ne pas fixer d'objectifs individuels de vente aux clients pouvant générer une rémunération variable.

Ainsi sur le socle social en France qui regroupe près de 47 000 collaboratrices et collaborateurs, la négociation annuelle obligatoire en fin d'année 2021 a conduit à la mise en place de certaines mesures au profit du plus grand nombre :

- une prime PEPA de 2 000 € versée en décembre 2021,
- une mesure d'augmentation générale de 1% au 1 janvier 2022 avec un plancher de 400 € et sans plafond,
- un abondement de 900 € pour 2022 sur les sommes investies en épargne salariale,
- une enveloppe de 1,5% dédiée aux mesures individuelles, mise à disposition des managers.

D'un point de vue général, les éléments de rémunération complémentaire (avantages en nature, rémunérations variables...) sont encadrés et ne concernent que des cas spécifiques de métier ou fonction, justifiés par des considérations particulières. Ainsi les métiers spécialisés au sein du Groupe, prévoient généralement comme dans les autres groupes bancaires des rémunérations variables : salle des marchés, financements spécialisés, asset management, capital investissement, banque privée.

Dans ce contexte propre au Crédit Mutuel Alliance Fédérale, le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération est un élément important de la politique de rémunération en lien avec les valeurs prônées dans sa politique.

Un suivi a été mis en place pour les entités françaises afin d'avoir une vision fine tout au long de l'année de l'index sur l'égalité salariale dont le résultat annuel est publié conformément à la réglementation.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'est doté fin 2020 d'une raison d'être "Ensemble, écouter et agir" et du statut d'entreprise à mission. Cette raison d'être a pour vocation d'orienter les décisions stratégiques et opérationnelles.

Avec ce statut d'entreprise à mission, Crédit Mutuel Alliance Fédérale affiche clairement sa volonté de participer à la transition de nos économies vers un modèle de développement plus inclusif et durable.

L'un des engagements pris dans le cadre de l'entreprise à mission est de « Défendre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à tous les échelons de l'entreprise pour faire vivre la parité »

Plus aucune session des écoles des directrices et des directeurs dans les réseaux ne démarre aujourd'hui sans être paritaire. Pour toutes les nominations à des postes d'encadrement supérieur et de direction, des candidatures de femmes sont examinées, avec le souci d'aboutir rapidement à la parité. En l'espace d'un an, ce sont 30 femmes qui ont rejoint des comités de direction au sein du groupe.

Dans le cadre de l'accord de groupe négocié avec les représentants des organisations syndicales en 2021, et suite à l'établissement d'un état des lieux réalisé en 2021 concernant les écarts de rémunérations, Crédit Mutuel Alliance Fédérale corrigera les écarts salariaux collectifs entre les femmes et les hommes.

## 1.2 Les composantes de la rémunération

La rémunération globale des collaborateurs de Crédit Mutuel Alliance Fédérale se compose de différents éléments :

- d'une rémunération fixe, qui rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du salarié. Elle est fixée en fonction du marché et d'un principe de cohérence interne au Crédit Mutuel Alliance Fédérale en lien avec la convention groupe mise en place au 1 janvier 2018 pour la France,
- d'une rémunération variable, pour certaines catégories de collaborateurs : pour certains métiers et sous certaines conditions, une part variable peut être accordée. Elle prend en compte une contribution particulière au développement et aux résultats de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. L'assiette des éléments variables de la rémunération comprend des objectifs financiers et non financiers explicitement assignés aux collaborateurs et aux équipes. Pour certaines activités, dans le calcul de l'enveloppe à distribuer et pour mieux maîtriser les facteurs de risque, les coûts imputables aux activités sont défalqués et notamment les coûts du risque et de la liquidité. La rémunération variable ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération appliquée par Crédit Mutuel Alliance Fédérale pour l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur,
- d'une rémunération collective sous forme d'intéressement et participation en France : une telle rémunération est possible, le cas échéant, en fonction de la taille et des accords en place au sein de chaque entité,
- d'un régime de retraite supplémentaire et une prévoyance santé,
- des avantages en nature (voiture de fonction...).

Selon les entités, les métiers et les responsabilités exercés et en fonction des performances réalisées, les collaborateurs bénéficient de tout ou partie de ces éléments.

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale sont documentées de manière à assurer, par le contrôle permanent ou le contrôle périodique, l'audibilité du dispositif et la traçabilité des décisions par rapport aux principes et aux procédures en vigueur.

L'arrêté du 3 novembre 2014 (mis à jour en février 2021)<sup>1</sup> prévoit que la mise en œuvre de la politique de rémunération fasse l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures relatives aux rémunérations adoptées par l'organe de surveillance de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 25 février 2021 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

Ainsi, le Comité des Rémunérations prend connaissance du rapport annuel de l'audit interne sur la politique des rémunérations et/ou du rapport de suivi de la mission d'audit. En 2021, les conclusions ont été présentées aux membres lors de sa séance du 27 juillet 2021

### **1.3 Prise en compte des risques dans le processus de rémunération**

Crédit Mutuel Alliance Fédérale est convaincu que la politique de rémunération d'une entreprise est un élément important de cohérence de la stratégie et de maîtrise des risques. Dans ce cadre Crédit Mutuel Alliance Fédérale, fidèle à ses valeurs mutualistes, a défini une politique, conforme aux exigences réglementaires et visant à :

- porter ses valeurs mutualistes dans le respect de l'ensemble des parties prenantes : sociétaires, clients et collaborateurs,
- favoriser la progression de carrière par la formation interne et encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs,
- ne pas encourager la prise de risque excessive et éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts et ne pas inciter ou encourager des activités non autorisées,
- assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, particulièrement dans le domaine de la maîtrise de la gestion des risques,
- assurer une juste rémunération du travail et fidéliser les collaborateurs de talent en leur offrant des niveaux de salaire appropriés, tenant compte du contexte concurrentiel et en relation avec leur séniorité, leur expertise et leur expérience professionnelle,
- respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération selon la classification, et plus généralement lutter contre toutes les formes de discrimination,
- veiller au renforcement régulier des fonds propres.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les mandataires sociaux ainsi que le Comité de direction générale du groupe régional ne bénéficient pas de dispositifs variables. Il en est de même pour la très grande majorité des entités en France.

Le ratio d'équité sur le périmètre de la convention de Groupe en France du Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'établit ainsi à 19 sur le salaire moyen de base annuel temps plein en CDI et à 22,5 sur le salaire médian de base annuel temps plein en CDI.

## 2. COMITE DES REMUNERATIONS

Crédit Mutuel Alliance Fédérale, fait l'objet d'une surveillance de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution sur une base consolidée et a décidé lors de la réunion du Conseil d'Administration du 27 février 2015 de constituer un Comité des Rémunérations conformément à l'article L. 511-89 du code monétaire et financier.

Lors de sa séance du 17 novembre 2017, le Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel a décidé la mise en place d'un comité faitier au niveau de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel pour l'ensemble du périmètre du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

En conséquence, à partir de cette date, le Comité a pour périmètre de compétence :

- L'ensemble des établissements de crédit et les sociétés de financement,
- Les entités du Crédit Mutuel Alliance Fédérale consolidées par la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel prise en qualité de société-mère du groupe consolidé Crédit Mutuel Alliance Fédérale qui en raison de leur taille, de leur organisation interne, ainsi que de la nature, l'ampleur, la complexité et le caractère transfrontalier de leur activité entrent dans le périmètre sur décision du Conseil d'Administration,
- A l'exception des entités qui, à raison de leur activité, importance ou spécificité, sont dotées d'un comité conforme aux dispositions légales et réglementaires. Dans ce cas, ce comité individuel rend compte au Comité des Rémunérations de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel des travaux réalisés et des informations communiquées.
- Les sociétés de gestion d'actifs et les entreprises d'assurance et de réassurance.

Le périmètre dépasse donc celui de la simple surveillance réglementaire bancaire et couvre les 3 grandes typologies d'activités réglementées de Crédit Mutuel Alliance Fédérale (Banque, Gestion d'actifs, Assurances). Cette évolution poursuit plusieurs objectifs :

- simplification des structures de gouvernance au niveau faitier et clarification de leurs rôles,
- harmonisation des pratiques afin de respecter la réglementation en vigueur ainsi que les valeurs mutualistes qui gouvernent Crédit Mutuel Alliance Fédérale en adéquation avec sa politique d'appétence aux risques,
- prise en compte du double rôle des dirigeants des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale : dirigeants dans leur fédération ou filiale, mais aussi appartenance à la gouvernance de la Caisse Fédérale et de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Le Comité des Rémunérations était composé du 1 janvier 2021 au 31 décembre 2021 de

- Mme Annie VIROT, Présidente,
- M. Philippe GALIENNE,
- Mme Audrey HAMMERER,
- M. Jean-François JOUFFRAY,
- M. Gérard OLIGER,
- Mme Christine LEENDERS.

La composition est conforme aux exigences réglementaires.

Le comité est composé de trois à six membres du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, retenus en raison de leurs connaissances et de leurs compétences dans les domaines traités par le comité et obligatoirement d'un administrateur salarié.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale considère que les membres du Comité des Rémunérations sont indépendants, car ceux-ci exercent leur fonction à titre bénévole, sans conflits d'intérêts avec la nature de la mission qu'ils ont à mener au sein du Comité des Rémunérations.

Au cours des séances assistent également, en fonction des sujets des spécialistes internes provenant des équipes Risques, Ressources Humaines ou opérationnelles. Des experts indépendants peuvent intervenir selon les besoins.

Le Comité des Rémunérations analyse les principes de rémunération et les éléments de cadrage annuel présentés par la Direction Générale, et notamment :

- les évolutions réglementaires applicables et leurs conséquences pour la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale,
- la liste des preneurs de risques de Crédit Mutuel Alliance Fédérale,
- les paramètres de détermination des enveloppes de primes des métiers spécialisés et notamment des preneurs de risques,
- le niveau des enveloppes envisagées notamment des preneurs de risques,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,
- la liste des rémunérations dépassant un certain montant,
- les rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de Crédit Mutuel Alliance Fédérale,
- la rémunération individuelle du responsable des risques, du contrôle permanent et de la conformité au niveau Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Le Comité des Rémunérations s'assure auprès de la Direction Générale que la Direction des Risques, du Contrôle permanent et de la Conformité a bien été consultée par la Direction des Ressources Humaines pour la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Les conclusions du Comité des Rémunérations sont ensuite présentées pour approbation au Conseil d'Administration.

En 2021, le Comité des Rémunérations s'est réuni à quatre reprises, le 12 février, le 7 avril, le 27 juillet et le 23 novembre et a traité :

#### **A – Examen de la Mise en œuvre de la politique de rémunération**

Dans le cadre de l'examen régulier de la mise en œuvre des principes de la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, le comité des rémunérations a proposé au conseil d'administration du 25 novembre 2021 de mettre à jour la politique de rémunération sur les points suivants :

- la prise en compte du cadre confédéral sur les rémunérations de la population des preneurs de risques établi en début d'année 2021 à la demande de la JST. La Confédération est garante du bon fonctionnement, de la solvabilité et de la cohésion du groupe Crédit Mutuel et doit également veiller au respect de la réglementation par ses affiliés. La déclinaison opérationnelle de ce cadre n'alourdit pas le travail déjà réalisé par notre groupe régional qui s'est inscrit depuis le départ dans la co-construction de ce cadre.



- l'inscription dans notre politique de rémunération d'une référence à nos engagements pris dans le cadre de l'entreprise à mission en termes de rémunération et d'absence de discrimination en la matière.
- la modification de toutes les règles en matière de versement de rémunération variable pour les preneurs de risques. Il a été souhaité une déclinaison unique et homogène des nouvelles règles dans tous les pays tout en tenant compte des contraintes locales et du marché. Et ce conformément à la mise en place depuis 2017 de la politique de rémunération groupe et du comité faitier des rémunérations. Pour rappel, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale n'avait pas retenu jusqu'en 2021 pour l'ensemble de son périmètre, le versement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers. La mise en place de ce dispositif prévu dans le cadre confédéral s'impose à l'ensemble du périmètre. Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale a défini un indicateur commun (cash indexé) au niveau du Groupe qui s'applique aux entités qui contribuent collectivement à la performance consolidée et à la solvabilité globale. La déclinaison d'un indicateur spécifique à chaque unité n'est donc pas souhaitée et ne s'inscrit pas dans les principes fondateurs de notre politique de rémunération qui prône la force du collectif.

Le Comité des Rémunérations a été informé des impacts pour les établissements et collaborateurs du groupe en termes notamment de gestion de différés (durée + cash indexé).

## **B - Rémunérations des mandataires sociaux**

Pour rappel, le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel ne bénéficient pas, à la différence des autres dirigeants de groupe bancaire français, de dispositif variable dans leur rémunération, conformément à la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Ils bénéficient comme tous les salariés d'une rémunération fixe et d'un dispositif de retraite supplémentaire.

Pour rappel, lors de sa séance du 12 février 2021, le Comité des Rémunérations a examiné la rémunération pour les deux mandataires. Il a été décidé de ne pas modifier les rémunérations mises en place en 2019. Elles se composent :

- D'une rémunération fixe à 880 000 euros.
- D'une indemnité de cessation de mandat qui s'élève à deux années de rémunérations fixes.

L'enveloppe de rémunération pour 2021 était donc :

- Pour Nicolas THERY – Enveloppe de 950 000 €
  - dont part fixe annuelle brute de 880 000 euros
  - dont les avantages en nature et réintégrations sociales.
- Pour Daniel BAAL - Enveloppe de 950 000 €.
  - dont part fixe annuelle brute de 880 000 euros
  - dont les avantages en nature et réintégrations sociales.

Le Comité des Rémunérations a examiné les rémunérations versées aux deux mandataires sociaux du groupe en 2021 lors de sa séance du 4 février 2022 dans le cadre des enveloppes fixées lors de la séance du Comité des Rémunérations du 12 février 2021

- Pour le Président du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, Nicolas Théry :
  - Part fixe brute : 880 000,08 euros
  - Avantages en nature : 12 341,94 euros (Véhicules de fonction et GSC)
  - Réintégration sociales : 8 664,24 euros

Soit une rémunération totale versée de 901 006,26 euros

- Pour le Directeur Général de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, Daniel Baal
  - Part fixe brute : 880 000,08 euros
  - Avantages en nature : 4 769,4 euros (Véhicules de fonction)
  - Réintégration sociales : 8 664,24 euros

Soit une rémunération totale versée de 893 433,72 euros

Lors de sa séance du 4 février 2022, le Comité des Rémunérations a proposé de maintenir les mêmes niveaux de rémunérations pour l'exercice 2022.

Ainsi, l'enveloppe de rémunération proposée pour 2022 est :

- Pour Nicolas THERY – Enveloppe de 950 000 € (Part fixe 880 000 € sur 12 mois, plus les avantages en nature et réintégrations sociales.)
- Pour Daniel BAAL - Enveloppe de 950 000 € (Part fixe 880 000 € sur 12 mois, plus les avantages en nature et réintégrations sociales.)

### **C - Indemnités des membres des conseils des entités faitières**

Le Comité des Rémunérations a examiné l'enveloppe des bénéficiaires des indemnités versées aux membres des structures faitières.

Pour rappel, une charte a été établie et présentée au Conseil d'administration du 20 février 2019. Les fédérations auxquelles la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel adhère sont attachées au principe du bénévolat des fonctions d'administrateur au sein des différentes instances qui composent le Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Le corollaire de ce principe est d'assurer aux administrateurs les moyens nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités, dans le seul souci d'assurer le développement, la pérennité et le respect des valeurs de Crédit Mutuel.

L'objet de cette charte est de définir en toute transparence les modalités d'application de ces principes dans toutes les fédérations, caisses et filiales de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Par application des dispositions de l'article 3 de la charte, le Président de la CFdeCM, BFCM et BECM renonce à son indemnité au titre de membre du conseil d'une entité faitière.

En 2021, le nombre de personnes éligible au dispositif d'indemnisation des membres des conseils dans les structures faitières était réparti comme suit :

- 19 administrateurs à la CFdeCM.
- 15 administrateurs à la BFCM.
- 16 membres du conseil de surveillance à la BECM.

Sur l'enveloppe globale brute de 900.000 €, 805 240 € ont été utilisés soit 89 % de l'enveloppe globale (contre 86 % en 2020). La répartition entre les sociétés concernées s'est faite comme suit :

- 407 480 € (contre 382 520 € en 2020) à la CFdeCM, soit 45 % de l'enveloppe budgétée.
- 236 400 € (contre 223 560 € à la BFCM en 2020), soit 29 % de l'enveloppe budgétée.
- 161 360 € (contre 164 640 € à la BECM en 2020), soit 18 % de l'enveloppe budgétée.

Lors de sa séance du 23 novembre 2021, le Comité des Rémunérations a émis un avis favorable, pour des raisons de cohérence et compte tenu du niveau de responsabilité et de l'importance du sujet de la formation pour l'ensemble des élus (notamment pour répondre à nos obligations réglementaires), pour étendre l'indemnisation des présidents de comités réglementaires à la présidence de la commission interfédérale de formation des élus à effet au 1er janvier 2022.

Dans la mesure où certains mouvements au sein des conseils sont connus et d'autres peuvent intervenir en cours d'exercice, une projection annuelle est nécessaire. D'après les prévisions pour l'exercice 2022, l'enveloppe des indemnités prévue par la charte des moyens d'exercice des fonctions de membres des conseils d'administration et de surveillance de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, s'élèverait à 1 000 000 euros. Lors de sa séance du 6 avril 2022, le Comité des Rémunérations a émis un avis favorable sur l'enveloppe globale brute 2022 sur l'indemnisation des membres des conseils des entités faitières.

#### **D – Evaluation annuelle de la mise en œuvre de la politique et des pratiques de rémunération des preneurs de risques (MRT)**

Lors des séances du 12 février 2021 et du 7 avril 2021, le comité a examiné la liste des preneurs de risques identifiés au titre de 2020. Le nombre de preneurs de risques est de 651 au titre de la CRD4.

Lors des mêmes séances, le comité a procédé également à l'examen des preneurs de risques dans l'assurance et les sociétés de gestion du groupe.

L'examen de la liste des preneurs de risques au titre de 2021 a été examiné lors de la séance du 4 février 2022 et du 6 avril 2022 (cf. infra).

Le montant des rémunérations versées aux preneurs de risques sera soumise à résolution de l'Assemblée Générale de mai 2022, conformément l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier.

#### **E – Formation des membres du Comité des Rémunérations**

Les membres du Comité des Rémunérations ont suivi une formation le 23 novembre 2021 portant sur les avantages sociaux.

#### **F – Mission d'audit sur la conformité de la politique de rémunération du Groupe aux exigences réglementaires**

L'audit interne a procédé à un examen de la politique de rémunération en 2021. Les conclusions ont été présentées en séance du 4 février 2022.

### 3. PRENEURS DE RISQUES

#### 3.1 Périmètre

Crédit Mutuel Alliance Fédérale prend en compte l'ensemble des dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations telles que prévues par :

- Règlement (UE) n°575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n°648/2012, « le règlement » ou « CRR II »,
- Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE, « CRD IV » ; en sa version amendée par la Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres, « la directive » ou « CRD V » ;
- Règlement délégué 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021, le « règlement délégué »
- Guidelines de l'ABE 2021/04 sur les politiques de rémunérations saines, « les guidelines »;
- Notice de conformité aux Orientations de l'Autorité Bancaire européenne (ABE) relatives aux politiques de rémunération saines (EBA/GL/2021/04, 7 décembre 2021) de l'ACPR.
- Code monétaire et financier, « CMF », – Livre V, Titre 1<sup>er</sup>, Chapitre 1<sup>er</sup>, Section 8 : Gouvernance des établissements de crédit et des sociétés de financement dans leur version au 29 décembre 2020 (Articles L511-51 à L511-103)
- Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissements soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, « l'arrêté de contrôle interne » ;

D'autres règles spécifiques sur les rémunérations peuvent s'appliquer à certains métiers de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, en raison de dispositions d'ordre sectoriel ou de réglementations locales.

Compte tenu de l'importance de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et de certaines des entités qui le composent, l'identification des preneurs de risques est faite non seulement au niveau consolidé mais aussi au niveau individuel sur les établissements de grande taille, de petite taille et autres établissements ou entités appartenant au groupe régional.

La DRH de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, en liaison avec la Direction des Risques et la Conformité, propose à la Direction Générale une liste qui est validée par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'administration.

### 3.2 Composition de la population preneurs de risques

Les collaborateurs entrant en 2021 dans la catégorie des preneurs de risques, au niveau de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, ont été identifiés conformément à la réglementation en vigueur. La liste des preneurs de risques identifiés au titre de 2021 est de 778 au titre de la CRD5. L'identification a été réalisée sur base individuelle et consolidée.

- 1) Pour les critères quantitatifs, ont été considérés comme preneurs de risques les membres du personnel :
  - Les personnes qui, cumulativement :
    - perçoivent une rémunération globale égale ou supérieure à 500 000 € ;
    - perçoivent une rémunération globale égale ou supérieure à la moyenne des rémunérations des membres de l'organe de direction dans ses fonctions exécutive et de surveillance ;
    - exerce dans une UOI des activités de nature à avoir un impact significatif sur le profil de risque de cette UOI
  - Les personnes qui perçoivent une rémunération égale ou supérieure à 750 000 € ;
  - Pour les entités ayant un personnel de plus de 1000 personnes, les personnes figurant dans la liste des 0,3% des meilleures rémunérations globales ;
  
- 2) Pour les critères qualitatifs la liste comprend :
  - Les membres de Conseil d'Administration et de Conseil de Surveillance, ainsi que toute personne exerçant des fonctions équivalentes.
  - Les dirigeants effectifs.
  - Les membres de la direction autre que les organes de direction : membres de comités de direction générale.
  - Les directeurs d'une fonction en charge des affaires juridiques, des finances (y compris la fiscalité et le budget), des ressources humaines, de la politique de rémunération, de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, des technologies de l'information, de l'analyse économique ou de la sous-traitance de fonctions essentielles.
  - Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit, contrôle permanent), ainsi que les personnes exerçant des « responsabilités managériales/des responsabilités de gestion » qui leur sont directement rattachés ou, pour les entités d'importance significative, qui sont rattachés à une personne reportant directement aux responsables des fonctions de contrôle.
  - Les responsables d'unités opérationnelles importantes, ainsi que les personnes exerçant des « responsabilités managériales/des responsabilités de gestion » qui leur sont directement rattachés ou, pour les entités d'importance significative, qui sont rattachés à une personne reportant directement aux responsables des UOI.
  - Les personnes exerçant des « responsabilités managériales/des responsabilités de gestion » et les membres votants de comités ayant en charge de la gestion des risques.
  - Les personnes pouvant exposer l'établissement de crédit à un risque de crédit égal ou supérieur à 0,5% du CET1 pour au moins 5 millions d'euros (seules ou en tant que membres votants d'un comité ayant ce pouvoir décisionnel dans le processus menant à l'exposition).
  - Les personnes managant un groupe de personnes qui, cumulativement, peuvent atteindre les seuils posés sur les engagements entraînant un risque de crédit ou un risque de marché.

- Les personnes ayant un pouvoir de décision sur la mise en marché de nouveaux produits (seul ou en tant que membre d'un comité ayant ce pouvoir décisionnel dans le processus de mise en marché).

Ainsi sur les 778 preneurs de risques identifiés par Crédit Mutuel Alliance Fédérale en 2021 :

- 726 ont été identifiés au titre des critères qualitatifs,
- 249 ont été identifiés sur la base des critères quantitatifs.

En complément de ces preneurs de risques identifiés par le biais de l'application de la directive CRD5, certaines activités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale sont soumises à d'autres réglementations, notamment AIFM et UCITS V pour les sociétés de gestion et Solvabilité II pour les entreprises. Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale procède également à l'identification de ces preneurs de risques.

### **3.3 Principes généraux de la politique de rémunération**

Les principes de rémunération des salarié(e)s de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et la politique de rémunération des preneurs de risques sont élaborés et proposés par la Direction des Ressources Humaines Crédit Mutuel Alliance Fédérale en collaboration avec les métiers concernés, la Direction des Risques, du Contrôle permanent et de la Conformité et le Secrétariat Général puis présentés en Comité des Rémunérations avant approbation par le Conseil d'Administration.

Ainsi, l'établissement de la politique de rémunération concernant les « collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise » fait l'objet d'un processus en plusieurs étapes :

- élaboration et proposition par la Direction des Ressources Humaines de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, en collaboration avec les métiers concernés, sur la base, le cas échéant d'enquêtes et d'études comparatives réalisées par un cabinet spécialisé,
- présentation pour avis à la Conformité,
- présentation pour avis à la Direction des Risques,
- présentation au Comité des Rémunérations des propositions de la Direction Générale,
- proposition du Comité des Rémunérations au Conseil d'Administration,
- approbation par le Conseil d'Administration.

A ce titre, la dernière version de la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale a été approuvée par le Conseil d'Administration du 25 novembre 2021. Elle prévoit notamment des conditions particulières de rémunération pour les collaborateurs identifiés comme preneurs de risques.

Les dirigeants effectifs des structures faitières de Crédit Mutuel Alliance Fédérale ne disposent pas de rémunérations variables.

### 3.4 Politique en matière de paiement des rémunérations variables

Conformément aux obligations réglementaires, la politique de rémunération des preneurs de risques est caractérisée par les éléments suivants :

- la répartition d'éventuelles rémunérations variables n'est effectuée que si cette répartition n'empêche pas la capacité de Crédit Mutuel Alliance Fédérale à renforcer ses fonds propres,
- les collaborateurs des métiers spécialisés et des activités de marchés, sont spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.
- la rémunération variable des preneurs de risques ne peut excéder 100% de leur rémunération fixe. Néanmoins, l'assemblée générale des actionnaires d'une entité peut approuver une résolution qui permettrait de porter ce ratio à 200%<sup>2</sup>. Les activités concernées par la demande de dépassement du seuil de 100 % sont les activités de salle de marché (métier investissement) en France et à New York.
- pour toute rémunération variable de plus de 50 000 EUR<sup>3</sup> ou qui représente plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale :
  - 50 % de la rémunération variable est différée quand le montant attribué est inférieur à 500 000 euros et 60 % quand le montant attribué est au-dessus. La période minimale de différé est de cinq ans pour les dirigeants et de quatre ans pour les autres preneurs de risques et prorata temporis.
  - 50 % de la rémunération variable est versée sous forme d'instruments financiers. Dans le contexte de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, l'obligation de versement en instruments financiers ne peut être appliquée telle quelle et induit l'utilisation d'instruments non numéraires équivalents à des droits de propriété. Ces instruments consistent en l'attribution d'espèces bloquées, indexées sur un indicateur composite reflétant la performance des entités d'appartenance du bénéficiaire. Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de retenir un indicateur commun à l'ensemble du Groupe régional qui se base sur l'évolution en moyenne mobile sur les trois dernières années du RORWA (rendement des actifs pondérés du risque). Cet indicateur répond aux objectifs suivants :
    - intégrer une logique long terme avec une prise en compte de la solvabilité dans la durée,
    - intégrer une logique de performance en ayant un lien avec l'évolution du résultat net du groupe régional,
    - tenir compte des principes de la politique de rémunération qui prône avant tout la force du collectif, en limitant les rémunérations variables aux métiers spécialisés.

<sup>2</sup>Une telle résolution a été adoptée par les actionnaires du CIC en mai 2021 et le sera à nouveau en 2022.

<sup>3</sup> Les seuils de proportionnalité en devises suivants avec une marge complémentaire possible de 20% pour fluctuations des cours et des arrondis ont été arrêtés par le Comité des Rémunérations : 75 000 USD, 100 000 SGD, 55 000 GBP et 65 000 CHF



Les conditions ainsi énoncées sont appliquées à l'ensemble des preneurs de risques du Groupe quel que soit leur entité d'appartenance.

Des règles plus conservatrices peuvent être fixées dans certaines entités ou direction si le management concerné le souhaite.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'activité du preneur de risques. Ces conditions sont explicitées lors de l'attribution de cette rémunération. Le versement différé n'est dû qu'aux salariés effectivement présents dans l'établissement au moment du versement. Toutefois le versement différé sera également maintenu même si la condition de présence n'est pas réalisée :

- en cas de décès (versement aux ayants droits) ou d'invalidité ne permettant plus au salarié d'assumer son travail,
- en cas de changement de métier au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale,
- en cas de départ en retraite.

Les montants attribués peuvent faire l'objet d'une réduction ou d'une récupération tout au long du processus de versement en cas de comportement contraire à l'éthique, aux règles en place ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives.

Tous les bénéficiaires de rémunérations variables différées ont interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des catégories de preneurs de risques.

Comme indiqué dans sa politique de rémunération, les rémunérations variables sont cantonnées à certains métiers spécialisés en France et à l'Étranger. Quand les dispositifs existent, les formes d'attribution sont homogènes et les modalités de report sont encadrées par la politique du Groupe pour le personnel identifié.

### ***3.5 Détermination de l'enveloppe de rémunération***

L'enveloppe de la rémunération variable de chaque métier fait l'objet d'une proposition de la direction de ces métiers à la Direction des Ressources Humaines et à la Direction Générale de Crédit Mutuel Alliance Fédérale en précisant :

- la cohérence de l'évolution de l'enveloppe avec les performances quantitatives de l'unité (performances commerciales, performances financières ...),
- la prise en compte du respect des règles en termes de contrôle interne (respect des règles de contrôle, des limites, de la déontologie, conflit d'intérêt ...),

- la cohérence de l'enveloppe avec l'assise financière de l'unité : l'enveloppe ne réduit pas l'assise financière de l'établissement et préserve les intérêts à long terme (poids sur les frais généraux, poids sur le résultat net ...)
- l'alignement sur le risque et ajustement préalable : l'enveloppe est également fixée en tenant compte des critères de performance ajustés aux risques : rendement des actifs, consommation de capital requis pour les risques des activités, risque de liquidité,...). Le niveau de l'enveloppe n'est pas le résultat d'une prise de risque excessive.
- la comparaison avec les pratiques de place si nécessaire.

Les enveloppes fixées pour chacune des entités/unités sont réparties entre les différentes activités en fonction de critères propres à chaque métier ou équipe. La répartition des primes tient compte de différents éléments comme :

- la mesure de la performance,
- la mesure du risque,
- le comportement en termes d'esprit d'équipe et de réactivité,
- le comportement professionnel au regard des valeurs, de la déontologie et des procédures de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

### **3.6 Détermination de la rémunération variable individuelle**

La distribution individuelle aux collaborateurs est décidée par la ligne managériale en fonction d'une évaluation globale des performances individuelles et collectives intégrant des éléments d'ordre quantitatifs et qualitatifs. Il n'existe pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et financiers d'un salarié et son niveau de rémunération variable afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêt ou de non-prise en compte des intérêts de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et de ses clients.

L'attribution individuelle est effectuée par décision de la hiérarchie sur la base :

- des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé,
- des performances individuelles mesurées selon le couple résultat – risque,
- des évaluations individuelles prenant en compte les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés.

A titre d'exemple, pour les opérateurs de marché, la répartition de l'enveloppe globale est effectuée en fonction des différents critères de performance quantitative et qualitative suivants :

- résultats économiques de l'activité à laquelle sont rattachés les opérateurs,
- risques pris,
- respect des limites et des délégations,
- comportement au sein des équipes,
- initiatives positives pour le succès des opérations,
- management des équipes (selon la position hiérarchique),

- par ailleurs, le versement effectif de la partie différée est conditionné et subordonné à une clause de malus portant sur les résultats de l'activité. La rémunération différée peut donc être substantiellement réduite ou même ne pas être versée en cas de défaut de maîtrise des risques entraînant des pertes. Cette clause permet de responsabiliser les collaborateurs sur les risques à moyen terme qu'ils peuvent faire prendre à l'établissement. De plus, le versement de ces sommes est soumis à une condition de présence.

La rémunération des personnels appartenant aux fonctions de contrôle, audit, conformité ou risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident, vérifient ou contrôlent les opérations.

La rémunération des cadres supérieurs des fonctions de contrôle du groupe régional Crédit Mutuel Alliance Fédérale est directement examinée par le Comité des Rémunérations.

## 4. INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LA POPULATION DES PRENEURS DE RISQUES

Crédit Mutuel Alliance Fédérale a un effectif de près de 72 800 salarié(e)s au 31 décembre 2021. Le total des frais généraux est de 9 136 Millions d'euros.

En 2021, le montant des enveloppes de rémunérations variables attribuées représente près de 5 % de la rémunération totale au sein du Groupe Régional Crédit Mutuel Alliance Fédérale, 1,7 % des frais généraux et 0,33 % des FP CET1.

### Synthèse des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 (REM1)

| En euros  |  | Direction   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|
|   |  | Organe de direction -<br>Fonction de surveillance | Organe de direction -<br>Fonction de gestion | Autres membres<br>de la direction<br>générale | Autres membres de<br>la population<br>identifiée |
| Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération fixe)     |  | 156   | 134  | 202   | 286  |
| Rémunération fixe totale  |  | 4 286 494   | 40 355 444                                   | 36 026 491                                    | 48 912 326                                       |
| Rémunération fixe attribuée pendant l'exercice  | Dont : rémunération en espèces/en numéraire  | 4 101 909   | 37 423 928                                   | 32 431 117                                    | 44 048 303                                       |
|   | Dont : actions et droits de propriété équivalents  | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents                                   | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : autres instruments  | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : autres formes de rémunération   | 184 585   | 2 931 515                                    | 3 595 374                                     | 4 864 023  |
| Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération variable) |  | 0   | 54   | 76  | 115  |
| Rémunération variable totale  |  | 0   | 6 424 869                                    | 7 310 432                                     | 16 991 452                                       |
| Rémunération variable attribuée pendant l'exercice                                    | Dont : rémunération en espèces/en numéraire  | 0   | 6 424 869                                    | 7 310 432                                     | 16 991 452                                       |
|   | <i>Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en espèces/en numéraire</i>                                     | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : actions et droits de propriété équivalents  | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | <i>Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en actions et droits de propriété équivalents</i>               | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents                                   | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | <i>Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en instruments liés à des actions et autres instruments non</i> | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : autres instruments  | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | <i>Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en autres instruments</i>                                       | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | Dont : autres formes de rémunération   | 0   | 0  | 0   | 0  |
|   | <i>Dont : rémunération différée parmi ces autres formes de rémunération</i>  | 0   | 0  | 0   | 0  |
| Rémunération totale attribuée pendant l'exercice                                      | Rémunération totale attribuée pendant l'exercice   | 4 286 494   | 46 780 313                                   | 43 336 923                                    | 65 903 779                                       |

## Paiements spéciaux pendant l'exercice (REM2)

| <i>En euros</i> |   | Direction   |  |   |  |
|-----------------|---|---|--|---|--|
|                 |   | Organe de direction -<br>Fonction de surveillance | Organe de direction -<br>Fonction de gestion | Autres membres de la direction générale | Autres membres de la population identifiée |
|                 | <b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>  | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <b>Montant total</b>  | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <i>Dont primes d'arrivée, rémunérations variables garanties suite à l'arrivée d'un collaborateur, etc.</i>  | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>  | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <b>Montant total</b>  | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>  | 0   | 2  | 3                                       | 2  |
|                 | <b>Montant total</b>  | 0   | 802 198                                      | 965 463                                 | 871 522                                    |
|                 | <i>Dont versées au cours de l'exercice</i>  | 0   | 802 198                                      | 965 463                                 | 871 522                                    |
|                 | <i>Dont versées au cours de l'exercice qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes</i> | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <i>Dont différées</i>   | 0   | 0  | 0                                       | 0  |
|                 | <i>Dont indemnités les plus élevées attribuées à une seule personne</i>                                     | 0   | 577 198                                      | 671 200                                 | 730 000                                    |

### Rémunération différée (REM3)

|  | Rémunérations différées acquises<br>au titre des exercices précédents N-1 et antérieurs                          |  |   | Mouvements ayant eu lieu en année N  |  |  | Rémunérations acquises en année N   |  |
|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
|  | Montant total des<br>rémunérations différées<br>octroyées au titre des<br>périodes de performance<br>antérieures | Dont : devenant acquises<br>au cours/au terme de<br>l'exercice | Dont : devenant acquises<br>au cours/au terme des<br>exercices suivants | Montant de l'ajustement en<br>fonction des performances<br>appliqué au cours de l'exercice<br>aux rémunérations différées qui<br>devaient devenir acquises au<br>cours de l'exercice | Montant de l'ajustement en<br>fonction des performances<br>appliqué au cours de l'exercice aux<br>rémunérations différées qui<br>devaient devenir acquises au cours<br>d'années de performance futures | Montant total de<br>l'ajustement au cours de<br>l'exercice dû à des<br>ajustements implicites ex<br>post | Montant total des<br>rémunérations différées<br>octroyées avant l'exercice<br>effectivement versées au<br>cours de l'exercice | Montant total des rémunérations<br>différées octroyées au titre de<br>périodes de performance<br>antérieures qui sont devenues<br>acquises mais font l'objet de<br>périodes de rétention |
| <i>En euros</i>  |  |  |   |  |  |  |   |  |
| <b>Organe de direction - Fonction de surveillance</b>                                  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>   |
| Espèces  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Actions et Droits de propriété équivalents   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents               | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres formes  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| <b>Organe de direction - Fonction de gestion</b>                                       | <b>3 350 820</b>   | <b>1 824 314</b>   | <b>1 526 506</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>1 824 314</b>  | <b>0</b>   |
| Espèces  | 3 350 820  | 1 824 314  | 1 526 506   | 0  | 0  | 0  | 1 824 314   | 0  |
| Actions et Droits de propriété équivalents   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres formes  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| <b>Autres membres de la direction générale</b>   | <b>4 185 282</b>   | <b>2 553 310</b>   | <b>1 631 972</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>2 553 310</b>  | <b>0</b>   |
| Espèces  | 4 185 282  | 2 553 310  | 1 631 972   | 0  | 0  | 0  | 2 553 310   | 0  |
| Actions et Droits de propriété équivalents   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres formes  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| <b>Autres membres de la population identifiée</b>                                      | <b>10 535 637</b>  | <b>5 588 615</b>   | <b>4 947 023</b>  | <b>53 334</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>5 535 281</b>  | <b>0</b>   |
| Espèces  | 10 535 637   | 5 588 615  | 4 947 023   | 53 334   | 0  | 0  | 5 535 281   | 0  |
| Actions et Droits de propriété équivalents   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres instruments   | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| Autres formes  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  |
| <b>Total</b>   | <b>18 071 740</b>  | <b>9 966 239</b>   | <b>8 105 501</b>  | <b>53 334</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>9 912 905</b>  | <b>0</b>   |

## Hautes rémunérations (REM4)

| Nombre de personnes                             | Membres de la population<br>identifiée s'étant vu attribuer une<br>haute rémunération au sein de<br>l'article 450(i) CRR |
|---|--|
| Entre 1 million et 1,5 million<br>non compris   | 5  |
| Entre 1,5 million et 2 millions<br>non compris  | 2  |
| Entre 2 millions et 2,5 millions<br>non compris |  |
| Entre 2,5 millions et 3 millions<br>non compris |  |
| Entre 3 millions et 3,5 millions<br>non compris |  |
| Entre 3,5 millions et 4 millions<br>non compris |  |
| Entre 4 millions et 4,5 millions<br>non compris |  |
| Entre 4,5 millions et 5 millions<br>non compris |  |
| Entre 5 millions et 6 millions<br>non compris   |  |
| Entre 6 millions et 7 millions<br>non compris   |  |
| Entre 7 millions et 8 millions<br>non compris   |  |

La rémunération du Président du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel est de 901 006.26 euros au titre de 2021 sans aucune part variable. Les composantes de la rémunération sont indiquées dans l'URD.

La rémunération du Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel est de 893 433.72 euros au titre de 2021 sans aucune part variable. Les composantes de la rémunération sont indiquées dans l'URD.

La rémunération du Responsable de la fonction gestion des risques, de la conformité et du contrôle permanent de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel a été examinée par le Comité des Rémunérations du 4 Février 2022. Le niveau de rémunération se situe entre la 20ème et 50ème place en France et entre la 50ème et la 100ème place sur l'ensemble du groupe régional. La nature et le niveau de rémunération ne compromettent pas l'objectivité et l'indépendance du membre du personnel concerné.

## Ventilation de la population identifiée par domaine d'activité (REM5)

|  |  |  |   | Domaines d'activité        |                     |                     |   |                            |           |
|--|--|--|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---|----------------------------|-----------|
|  | Organe de direction -<br>Fonction de<br>surveillance | Organe de direction -<br>Fonction de gestion | Ensemble de<br>l'organe de<br>direction | Banque<br>d'investissement | Banque de<br>détail | Gestion<br>d'actifs | Fonctions de<br>contrôle interne<br>indépendant | Fonctions<br>transversales | Autres    |
| <b>Nombre total de membres de la population<br/>identifiée</b> | <b>778</b>   |  |   |                            |                     |                     |   |                            |           |
| Parmi lesquels membres de l'organe de direction                | 156  | 134  | 290                                     |                            |                     |                     |   |                            |           |
| Parmi lesquels membres de la direction générale                |  |  |   | 18                         | 95                  | 7                   | 1   | 55                         | 26        |
| Parmi lesquels autres membres de la population<br>identifiée   |  |  |   | 63                         | 70                  | 2                   | 108   | 43                         | 0         |
| <b>Rémunération totale de la population<br/>identifiée</b>     | 4 286 494  | 46 780 313                                   | 51 066 807                              | 38 048 973                 | 30 885 700          | 1 906 816           | 17 475 935                                      | 16 848 501                 | 4 074 777 |
| Parmi laquelle rémunération variable                           | 0  | 6 424 869                                    | 6 424 869                               | 16 688 783                 | 3 847 784           | 548 000             | 1 742 789                                       | 1 291 665                  | 182 862   |
| Parmi laquelle rémunération fixe                               | 4 286 494  | 40 355 444                                   | 44 641 938                              | 21 360 190                 | 27 037 916          | 1 358 816           | 15 733 146                                      | 15 556 836                 | 3 891 914 |