

RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2022

Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Le présent document expose la politique de rémunération du groupe.

Il est établi en application du Code Monétaire et Financier (articles L. 511-71 à L. 511-88) et de l'arrêté du 3 Novembre 2014 (article 266), respectivement modifié par l'Ordonnance n° 2020-1635 du 21 décembre 2020 et l'Arrêté du 22 décembre 2020 afin d'intégrer les nouvelles exigences issues de la directive CRD V.

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	8
3.	PRENEURS DE RISQUES.....	14
3.1	Périmètre.....	14
3.2	Composition de la population preneurs de risques	15
3.3	Principes généraux de la politique de rémunération	16
3.4	Politique en matière de paiement des rémunérations variables	17
3.5	Détermination de l'enveloppe de rémunération	18
3.6	Détermination de la rémunération variable individuelle	19
4.	INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LA POPULATION DES PRENEURS DE RISQUES.....	21

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 les 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 L511-73 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.

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 plus de 51 000 collaboratrices et collaborateurs, la négociation annuelle obligatoire en fin d'année 2022 a conduit à la mise en place de certaines mesures au profit du plus grand nombre :

- une prime de pouvoir d'achat de 3 000 € versée en décembre 2022,
- une mesure d'augmentation générale de 3% au 1 janvier 2023 avec un plancher de 1 200 € et sans plafond,
- un abondement de 900 € pour 2023 sur les sommes investies en épargne salariale,
- une enveloppe de 1,5% dédiée aux mesures individuelles, mise à disposition des managers.

Ces mesures prolongent les mesures déjà mises en œuvre en 2022 avec une augmentation générale de +3.2 % (1 % en janvier 2022 et 2.2 % en juillet 2022).

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 à 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 ».

En 2022, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a souhaité corriger de manière collective les disparités salariales non justifiées qui pouvaient exister entre les hommes et les femmes. En ce sens, un accord a été conclu avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives le 21 février 2022 pour réduire à 3% ou moins les écarts entre les moyennes de rémunération des femmes et des hommes sur toutes les catégories. Une analyse a été menée pour chaque niveau de classification par tranches d'âge.

Pour tenir cet objectif, les différentes entités du périmètre engagées (représentant plus de 51 000 personnes en France) ont mené des actions correctrices et pris des mesures de revalorisation au bénéfice d'un certain nombre de salarié(e)s. Ce sont ainsi 3 872 collaboratrices et collaborateurs qui ont bénéficié, en 2022, d'une mesure corrective. Conformément à l'accord signé, en complément des augmentations individuelles, 0,5 % de la masse salariale du groupe a été consacré à ces actions.

Cette volonté d'égalité salariale ne se limite pas à l'horizon de 2022 mais s'inscrit dans une démarche de transformation dynamique et pérenne de nos pratiques afin de garantir, plus globalement, une égalité professionnelle tout au long de la carrière des collaboratrices et collaborateurs de notre groupe. En matière de formation, aucune session de l'école des Directrices et des Directeurs ne démarre sans avoir la parité.

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)¹ 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.

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 2022, les conclusions ont été présentées aux membres lors de sa séance du 21 novembre 2022

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,

¹ 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.

- 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 18 sur le salaire moyen de base annuel temps plein en CDI et à 20 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, en 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^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 de

- Mme Annie VIROT, Présidente
- M. Philippe GALIENNE,
- Mme Audrey HAMMERER,
- M. Jean-François JOUFFRAY,
- Mme Christine LEENDERS,
- M. Gérard OLIGER, membre jusqu'au 8 avril 2022
- Brigitte STEIN, membre depuis le 2 décembre 2022

La composition est conforme aux exigences réglementaires.

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

A ces membres s'ajoutent des membres associés qui peuvent être censeurs de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, censeurs de la Banque Fédérative du crédit Mutuel, censeurs de la BECM, ou administrateurs des fédérations de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

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 2022, le comité des rémunérations s'est réuni à quatre reprises, le 4 février, le 6 avril, le 25 juillet et le 21 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 24 novembre 2022 de mettre à jour la politique de rémunération sur les points suivants :

- la prise en compte des modifications liées au cadre confédérale avec notamment l'ajout d'un rappel à la loi de 1947 et des précisions sur les sommes versées en cas de cessation d'emploi.
- des modifications intrinsèques au périmètre de Crédit Mutuel Alliance Fédérale sur les thématiques suivantes : les pensions discrétionnaires, les primes de maintien de poste et le conflit d'intérêt.
- la modification du seuil de proportionnalité sur les différés appliqués aux preneurs de risques sur l'Asset Management. Le seuil est porté à 100 000 euros en lien avec la pratique de la place.

L'année 2022 aura également été marquée par une action sur l'égalité salariale en lien avec les engagements pris dans le cadre de notre statut d'entreprise à mission. Un accord social spécifique ayant été conclu en février 2022 pour les 51 000 collaboratrices et collaborateurs de la convention de groupe en France, visant à corriger de manière collective les disparités salariales non justifiées qui pouvaient exister entre les hommes et les femmes

Cette action importante a fait l'objet d'une présentation tout au long de l'année 2022 lors des séances du comité des rémunérations.

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 annuelle, 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.

Lors de sa séance du 4 février 2022, 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.

L'enveloppe de rémunération pour 2022 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.

Lors de cette même séance, les membres ont également été informés des réflexions autour des indemnités de cessation de mandat octroyées aux deux mandataires sociaux. Ces derniers bénéficient d'une indemnité de cessation de mandat qui a été portée d'un an à deux ans en 2019.

Lors de sa séance du 25 juillet 2022, les membres du comité des rémunérations ont été consultés sur le package de rémunération attribuée au président du conseil d'administration, mandataire social de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.

Le comité des rémunérations a enregistré la décision du Président de renoncer volontairement au bénéfice de cette indemnité de cessation de mandat.

Lors de sa séance du 1^{er} février 2023, le comité des rémunérations a examiné les rémunérations versées aux deux mandataires sociaux du groupe en 2022.

- 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 : 12 342,00 euros (Véhicules de fonction et GSC)
 - Réintégration sociales : 8 617,92 euros

Soit une rémunération totale versée de **901 960,00 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 : 8 617.92 euros

Soit une rémunération totale versée de **893 387,40 euros**

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 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 2022, le nombre de personnes éligibles au dispositif d'indemnisation des membres des conseils dans les structures faitières était réparti comme suit :

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

En 2022, sur l'enveloppe globale brute de 1.000.000 €, 973 300 € ont été utilisés soit plus de 97 % l'enveloppe globale (contre 89 % en 2021). La répartition entre les sociétés concernées s'est faite comme suit :

- 481 300 € (contre 407 480 € en 2021) à la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, soit 48 % de l'enveloppe budgétée
- 299 700 € (contre 236 400€ à la BFCM en 2021), soit 30 % de l'enveloppe budgétée
- 192 300 € (contre 161 360 € à la BECM en 2021), soit 19 % 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 1^{er} janvier 2022.

Le conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel du 9 février 2022, sur proposition du comité des rémunérations a approuvé la révision de la charte relative aux moyens d'exercice des mandats des membres des conseils d'administration ou de surveillance. Les modifications ont porté sur l'ajout des indemnités assimilées à celles de la charte ainsi que la révision des montants d'indemnisation.

Lors de sa séance du 6 avril 2022, le Comité des Rémunérations a émis un avis favorable pour fixer à 1 000 000 euros, l'enveloppe globale.

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

Lors de sa séance du 4 février 2022 et du 6 avril 2022, le comité a examiné la liste des preneurs de risques identifiés au titre de 2021. Le nombre de preneurs de risques est de 778 au titre de la CRD5.

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'ensemble de cette population a fait l'objet d'un examen sur le respect des principes de la politique de rémunération et notamment sur le respect des règles de différés harmonisées dans la nouvelle politique de rémunération.

Le rapport définitif prévu à l'art 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur les preneurs de risque CRD5 a été présenté en conseil d'administration d'avril 2022 après connaissance des sommes variables attribuées au titre de 2021.

Le montant des rémunérations versées aux preneurs de risques 2021 a été soumis à résolution de l'Assemblée Générale de 2022.

E – Formation des membres du Comité des Rémunérations

Les membres du comité des rémunérations ont suivi une formation le 21 novembre 2022 portant sur les socles sociaux à l'étranger.

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 2022. Les conclusions ont été présentées en séance du 21 novembre 2022.

3. PRENEURS DE RISQUES

3.1 Périimètre

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^{er}, Chapitre 1^{er}, 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 2022 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 2022 est de 798 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 manquant 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 798 preneurs de risques identifiés par Crédit Mutuel Alliance Fédérale en 2022.

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. 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 de 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 24 novembre 2022. 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 annuelles.

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%². 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 EUR³ 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,

²Une telle résolution a été adoptée par les actionnaires du CIC en mai 2022 et le sera à nouveau en 2023.

³ 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

- 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.

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'Etranger. 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 77 500 salarié(e)s au 31 décembre 2022. Le total des frais généraux est de 9 136 Millions d'euros.

Ainsi, en 2022, le montant des enveloppes de rémunérations variables représentait près de 5 % de la rémunération totale au sein du Groupe Régionale 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				
		a	b	c	d	
		Organe de direction - Fonction de surveillance	Organe de direction - Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres de la population identifiée	
Rémunération fixe attribuée pendant l'exercice	1	Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération fixe)	139	148	198	313
	2	Rémunération fixe totale (3, 4a, 5, 5x, 7)	4 736 983 €	47 075 420 €	38 493 059 €	55 028 989 €
	3	Dont : rémunération en espèces/en numéraire	4 555 354 €	43 883 030 €	34 534 267 €	49 724 393 €
	4a	Dont : actions et droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	5	Dont : instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	5x	Dont : autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	7	Dont : autres formes de rémunération	181 629 €	3 192 389 €	3 958 792 €	5 304 596 €
Rémunération variable attribuée pendant l'exercice	9	Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération variable)	0	61	54	118
	10	Rémunération variable totale (11, 13a, 13b, 14x, 15)	0 €	8 716 975 €	6 849 052 €	16 192 089 €
	11	Dont : rémunération en espèces/en numéraire	0 €	5 743 223 €	4 064 855 €	9 591 484 €
	12	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en espèces/en numéraire	0 €	2 127 695 €	1 544 310 €	3 654 457 €
	13a	Dont : actions et droits de propriété équivalents	0 €			
	14a	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en actions et droits de propriété équivalents	0 €			
	13b	Dont : instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	2 973 752 €	2 784 197 €	6 600 604 €
	14b	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	1 481 707 €	1 544 311 €	3 654 459 €
	14x	Dont : autres instruments				
	14y	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	15	Dont : autres formes de rémunération				
	16	Dont : rémunération différée parmi ces autres formes de rémunération	0 €	0 €	0 €	0 €
Rémunération totale attribuée pendant l'exercice	17	Rémunération totale attribuée pendant l'exercice (2 + 10)	4 736 983 €	55 792 394 €	45 342 110 €	71 221 078 €

Paielements spéciaux pendant l'exercice (REM2)

		Direction			
		a	b	c	d
En euros		Organe de direction - Fonction de surveillance	Organe de direction - Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres de la population identifiée
Rémunérations variables garanties attribuées pendant l'exercice Dont primes d'arrivée, rémunérations variables garanties suite à l'arrivée d'un collaborateur, etc.	1	Nombre de membres de la population identifiée concernés	0	0	0
	2	Montant total	0 €	0 €	0 €
	3	Dont versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €
Indemnités de départ versées pendant l'exercice, attribuées au cours de périodes antérieures	4	Nombre de membres de la population identifiée concernés	0	0	0
	5	Montant total	0 €	0 €	0 €
Indemnités de départ attribuées pendant l'exercice	6	Nombre de membres de la population identifiée concernés	0	1	0
	7	Montant total	0 €	603 281 €	0 €
	8	Dont versées au cours de l'exercice	0 €	603 281 €	0 €
	10	Dont versées au cours de l'exercice qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €
	9	Dont différées	0 €	0 €	0 €
	11	Dont indemnités les plus élevées attribuées à une seule personne	0 €	603 281 €	0 €

Rémunération différée (REM3)

	Montant total des rémunérations différées octroyées au titre des périodes de performance antérieures	Dont : devenant acquises au cours/au terme de l'exercice	Dont : devenant acquises au cours/au terme des exercices suivants	Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours de l'exercice	Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours d'années de performance futures	Montant total de l'ajustement au cours de l'exercice dû à des ajustements implicites ex post	Montant total des rémunérations différées octroyées avant l'exercice effectivement versées au cours de l'exercice	Montant total des rémunérations différées octroyées au titre de périodes de performance antérieures qui sont devenues acquises mais font l'objet de périodes de rétention
	= b + c			Ajustements explicites portant sur le montant du b Modifications ex post explicites : modifications directes de type malus ou clawback	Ajustements explicites portant sur le montant du c Modifications ex post explicites : modifications directes de type malus ou clawback	Modifications ex post implicites : Modifications découlant de la variation des indicateurs sur lesquels la rémunération attribuée est indexée (simili-instruments financiers)		
En euros	a	b	c	d	e	f	g	h
Organe de direction - Fonction de surveillance	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
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 €
Organe de direction - Fonction de gestion	6 326 785 €	2 498 658 €	3 828 127 €	0 €	0 €	0 €	2 498 658 €	0 €
Espèces	4 678 413 €	1 985 029 €	2 693 385 €	0 €	0 €	0 €	1 985 029 €	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	1 648 372 €	513 630 €	1 134 742 €	0 €	0 €	0 €	513 630 €	0 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres membres de la direction générale	4 334 621 €	1 711 554 €	2 623 067 €	53 333 €	0 €	0 €	1 711 554 €	0 €
Espèces	2 761 800 €	1 244 079 €	1 517 721 €	53 333 €	0 €	0 €	1 244 079 €	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	1 572 821 €	467 475 €	1 105 345 €	0 €	0 €	0 €	467 475 €	0 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres membres de la population identifiée	11 936 254 €	5 021 394 €	6 914 860 €	0 €	0 €	0 €	5 021 394 €	0 €
Espèces	8 399 765 €	4 052 730 €	4 347 036 €	0 €	0 €	0 €	4 052 730 €	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	3 536 489 €	968 665 €	2 567 824 €	0 €	0 €	0 €	968 665 €	0 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	22 597 660 €	9 231 607 €	13 366 053 €	53 333 €	0 €	0 €	9 231 607 €	0 €

Hautes rémunérations (REM4)

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

La rémunération du Président du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel est de 901 960 euros au titre de 2022 sans aucune part variable versée. Les composantes de la rémunération sont indiquées dans l'URD.

La rémunération du Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel est de 893 387.40 euros au titre de 2022 sans aucune part variable versée. 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 1 Février 2022. Le niveau de rémunération se situe entre la 20ème et 50ème place en France et entre la 50ème et la 100 ème 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)

		c	c	c	d	e	f	h	g	i
		Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Ensemble de l'organe de direction	Banque d'investissement	Banque de détail	Domaines d'activité Gestion d'actifs	Fonctions de contrôle interne indépendant	Fonctions transversales	Autres
1	Nombre total de membres de la population identifiée	798								
2	Parmi lesquels membres de l'organe de direction	139	148	287						
3	Parmi lesquels membres de la direction générale				16	95	7	1	56	23
4	Parmi lesquels autres membres de la population identifiée				61	71	2	117	56	6
5	Rémunération totale de la population identifiée	4 736 983 €	55 792 394 €	60 529 377 €	37 890 047 €	32 662 759 €	2 066 290 €	19 850 434 €	19 676 140 €	4 417 518 €
6	Parmi laquelle rémunération variable	0 €	8 716 975 €	8 716 975 €	15 786 692 €	3 286 324 €	604 177 €	1 909 472 €	1 366 975 €	87 500 €
7	Parmi laquelle rémunération fixe	4 736 983 €	47 075 420 €	51 812 402 €	22 103 355 €	29 376 436 €	1 462 113 €	17 940 961 €	18 309 165 €	4 330 018 €