

RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2018

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 de résolution

Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier – Exercice 2018

SOMMAIRE

1. LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE.....	3
1.1 Les principes	3
1.2 Composantes de la rémunération	4
2. COMITE DES REMUNERATIONS.....	5
3. PRENEURS DE RISQUES.....	8
3.1 Périmètre	8
3.2 Compositions de la population preneurs de risques.....	8
3.3 Principes généraux de la politique de rémunération	10
3.4 Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population des preneurs de risques	10
3.5 Détermination de l'enveloppe de rémunération	12
3.6 Détermination de la rémunération variable individuelle	13
4. INFORMATIONS QUANTITATIVES AGREGÉES CONCERNANT LES REMUNERATIONS DE LA POPULATION PRENEURS DE RISQUES.....	14

1. LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE

1.1 Les principes

La politique salariale du groupe veille, d'une façon générale, à ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives et particulièrement ceux dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'établissement.

Elle veille à :

- assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe,
- favoriser la progression de carrière par la formation interne et encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs,
- assurer une juste rémunération du travail et fidéliser les collaborateurs de talent en leur offrant des niveaux de salaire fixe appropriés, tenant compte du contexte concurrentiel et en relation avec leur séniorité, leur expertise et leur expérience professionnelle par une rémunération appropriée, tenant compte du contexte concurrentiel et en relation avec leur niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle,
- respecter l'égalité homme/femme en matière de rémunération en fonction de la classification, de la séniorité, des compétences et des responsabilités, et plus généralement lutter contre les toutes les formes de discrimination,
- renforcer régulièrement les fonds propres.

Enfin, la politique de rémunération comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération est élaborée et proposée par la Direction des Ressources Humaines Groupe en coordination avec la Direction Générale et présentée pour avis à la Direction des Risques et de la Conformité.

Compte tenu des entités et des activités diverses qui constituent le Groupe, avec les spécificités de ses métiers, de ses entités juridiques et des législations nationales et internationales dans lequel il opère, le Groupe 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 du 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 DRH Groupe en collaboration avec les responsables des métiers et des entités du Groupe

La direction des risques, du contrôle permanent et de la Conformité du Groupe vérifie que la politique proposée :

- est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du Groupe,
- 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 du Groupe 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, incluant les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que ceux dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe.

1.2 Composantes de la rémunération

La rémunération globale des collaborateurs du Groupe 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 Groupe en cohérence avec la convention groupe mise en place au 1 janvier 2018,
- 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 du Groupe. 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 le Groupe pour l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur.
- la rémunération collective sous forme d'intéressement et participation en France : une telle rémunération sera possible, le cas échéant, en fonction de la taille et des accords en place au sein de chaque entité,
- régime de retraite supplémentaire et prévoyance santé,
- 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 du groupe 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 prévoit que la mise en œuvre de la politique de rémunération fait 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. Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale se conforme à ces exigences.

Ainsi, l'Audit interne Groupe a effectué au cours de l'exercice 2018 une mission de suivi sur « la conformité de la politique de rémunération du Crédit Mutuel Alliance Fédérale aux exigences réglementaires ».

2. COMITE DES REMUNERATIONS

La composition est conforme aux exigences réglementaires.

Le comité des rémunérations était composé du 1 janvier 2018 au 6 décembre 2018 de

- M. Jacques HUMBERT, Président,
- M. Gérard BONTOUX,
- M. Maurice CORGINI,
- M. André GERWIG,
- M. Jean-François JOUFFRAY,
- M. François TROILLARD.

Suite au conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel du 6 Décembre 2018, la composition du comité des rémunérations est la suivante :

- M. Gérard BONTOUX, Président,
- M. Gérard OLIGER,
- M. Christine LEENDERS,
- M. Annie VIROT,
- M. Jean-François JOUFFRAY,
- M. François TROILLARD.

Le 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 du Groupe,

- la liste des preneurs de risques du Groupe,
- 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 du Groupe,
- la rémunération individuelle du responsable des risques et de la conformité au niveau Groupe.,

Le Comité des Rémunérations s'assure auprès de la Direction Générale que la Direction des Risques 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 2018, le Comité des Rémunérations s'est réuni à trois reprises, le 20 février, le 20 septembre et le 15 novembre. Les points traités ont été les suivants :

- ***L'extension du périmètre de compétences du comité des rémunérations au 1er janvier 2018.***

Toutes les entités du Crédit Mutuel Alliance Fédérale ont délégué leurs prérogatives en matière de rémunération au comité faitier de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel.

- En France et à l'étranger, quelles que soient leurs activités et la réglementation applicable.
- Conformément aux réglementations locales auxquelles elles sont soumises, certaines entités maintiennent un comité dédié et rendent compte de leurs travaux au comité faitier.

Le périmètre dépasse celui de la simple surveillance réglementaire bancaire et couvre les 3 grandes typologies d'activités réglementées du groupe (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 le groupe en adéquation avec sa politique d'appétence aux risques,
- prise en compte du double rôle des dirigeants des entités du groupe : dirigeants dans leur fédération ou filiale du groupe, mais aussi appartenance à la gouvernance de la Caisse Fédérale et du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

- ***L'analyse et le contrôle de la politique de rémunération du Groupe.***

Suite à la présentation de la mission de conseil d'un cabinet d'audit externe sur la conformité de la politique de rémunération groupe aux exigences réglementaires, le comité des rémunérations a approuvé les évolutions suivantes :

- Preneurs de risques : l'examen de la population dite « preneurs de risques » au titre de l'exercice 2017 a permis de recenser 228 collaborateurs. Jusqu'à présent, l'identification

n'était effectuée qu'au niveau consolidé. Il est prévu pour le compte de l'année 2018 de procéder à cette identification au niveau consolidé mais aussi au niveau individuel pour les entités concernées,

- Révision des règles de différé et modalités de versement : la proposition arrêtée par la direction générale et proposée au comité de février 2018 sur la règle de distribution de la rémunération variable au sein du Groupe a été adoptée. Ainsi pour toute rémunération variable de plus de 100 000 EUR, la mise en place d'un paiement différé sur une période de 3 ans d'au moins 40 % de la rémunération variable est obligatoire. En cas de variable important, jusqu'à 60% doivent être différés. L'objectif du différé est de pouvoir ne pas verser la rémunération variable différée en cas de performances négatives sur les années suivantes.
- Mise en place d'un plan de contrôle permanent : le respect des principes de la politique de rémunération du Groupe fait l'objet d'un plan d'actions de la part de la Direction des Ressources Humaines depuis début 2018 et qui va se prolonger encore en 2019 avec la mise en place d'un plan de contrôle établi avec la Direction des Risques Groupe et validé par le comité.

La nouvelle politique de rémunération a ainsi été approuvée lors du Conseil d'Administration du 20 février 2018. Suite à la séance du 15 novembre 2018, le Comité des Rémunérations a proposé au Conseil d'Administration de reconduire pour 2019, la politique de rémunération.

▪ ***L'examen du rapport d'audit interne sur la conformité de la politique de rémunération du groupe aux exigences réglementaires.***

Lors de la séance du 15 novembre 2018, le comité a pris connaissance des constats et axe d'améliorations formulés par l'audit. Ces derniers portent notamment sur :

- La meilleure formalisation et mise en œuvre des circuits d'informations entre le comité faitier et les CA des entités ayant délégué leurs prérogatives pour les informations qui les concernent et les comités de rémunérations existant dans le Groupe et le comité faitier.
 - La rédaction d'un guide méthodologique sur le recensement des preneurs de risques
 - La formalisation des modalités de mise en œuvre opérationnelle du plan de contrôle de la politique de rémunération.
 - Le contrôle par toutes les entités du Groupe du respect des règles en matière d'étalement des rémunérations variables pour les collaborateurs considérés comme preneurs de risques.
- ***L'examen de la rémunération du Président et du Directeur Général de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel.***

Le comité a procédé à l'examen annuel de la rémunération du Président et du Directeur Général de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel. Lors de sa séance du 20 septembre 2018, après avoir pris connaissance des benchmarks et de l'étude menés par la DRH, le comité a confirmé la nécessité de réfléchir à une évolution des revenus du Président et du Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.

3. PRENEURS DE RISQUES

3.1 Périmètre

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

- La Directive Européenne CRD IV du 26 juin 2013, et sa transposition en France via l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014,
- La loi SRAB de Séparation et Régulation des Activités Bancaires n° 2013-672 du 26 juillet 2013,
- Le décret et l'arrêté du 3 novembre 2014,
- Le règlement délégué (UE) de la Commission du 4 mars 2014 sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (preneurs de risques ou Material Risk Takers),
- Les orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération saines du 27 juin 2016 telles que reprises par la position de l'ACPR dans sa notice « Rémunération » du 30 décembre 2016.

D'autres règles spécifiques sur les rémunérations peuvent s'appliquer à certains métiers du Groupe, en raison de dispositions d'ordre sectoriel (gestion d'actifs avec les Directives AIFM du 8 juin 2011 et UCITS V du 23 juillet 2014 et assurance avec la Directive Solvency II du 25 novembre 2009).

Les critères quantitatifs et qualitatifs ont été appliqués sur les structures dont le total du bilan consolidé en norme IFRS est supérieur à 10 Mds d'euros :

- Premier niveau consolidé : Caisse Fédérale du Crédit Mutuel en tant qu'organe consolidant groupe. Les critères sont appliqués sur le périmètre consolidé en tenant compte de tout le périmètre de sous consolidation.
- Second niveau sous consolidé : les structures du groupe, sur base consolidée ou individuelle, ayant un total de bilan N-1 de plus de 10 Mds d'€ : 11 établissements identifiés pour lesquels sont appliqués les critères au même titre que le premier niveau consolidé : Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, BFCM, TARGOBANK Allemagne, COFIDIS, BECM, CIC, CIC Est, CIC Nord-Ouest, CIC Ouest, CIC Sud Est, Lyonnaise de Banque et Banque de Luxembourg.

3.2 Compositions de la population preneurs de risques

Les collaborateurs entrant en 2018 dans la catégorie des preneurs de risques, au niveau du Groupe, ont été identifiés conformément à la réglementation en vigueur. La liste des preneurs de risques identifiés au titre de 2018 est de 432 au titre de la CRD4. L'identification a été réalisée sur base individuelle et consolidée

- 1) Pour ce qui est des critères quantitatifs, ont été considérés comme preneurs de risques les membres du personnel :
 - ayant une rémunération totale supérieure ou égale à 500 000 euros,
 - faisant partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent,

- s'étant vus accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à un membre de la Direction Générale ou remplit l'un des critères énoncés aux points 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) ou 14) de l'article 3 [du règlement délégué n° 604/2014].

Les preneurs de risques identifiés au titre des critères quantitatifs peuvent bénéficier d'exemptions. Une demande a été formulée auprès de l'ACPR en date du 12 décembre 2018 et concernent 51 collaborateurs dont une partie exerçant dans des succursales étrangères.

2) Pour les critères qualitatifs la liste comprend :

- Les membres de la Présidence et de la Direction Générale du Groupe et des entités filiales,
- Les responsables de la Conformité, du Contrôle périodique, du Contrôle Permanent et des Risques, au niveau Groupe,
- Les responsables de risques et les responsables managériaux des Unités Opérationnelles Importantes (c'est-à-dire des unités opérationnelles auxquelles ont été attribuées au moins 2% du capital interne du Groupe), sachant que les responsables managériaux pour le Crédit Mutuel Alliance Fédérale comprend les responsables et les collaborateurs lui rapportant directement,
- Les collaborateurs disposant de pouvoirs permettant de formuler des propositions ou d'engager, individuellement ou collectivement en comité, le Groupe à hauteur du seuil réglementaire de 0,5% des fonds propres de catégorie 1 soit via l'octroi de crédit, soit via la prise de participation,
- Les membres des comités chargés de la gestion d'un risque spécifique : comité ALM, comité des risques Groupe, comité risques opérationnels/contrôle permanent, comité contrôle/conformité, comité nouveaux produits,
- Les responsables des fonctions supports majeures au niveau Groupe : affaires juridiques, finances, fiscalité, établissement du budget, ressources humaines et politique de rémunération, technologies de l'information et analyse économique.
- Concernant la catégorie des administrateurs, en raison du caractère bénévole de cette fonction et rôle faitier du Comité des Rémunérations et de l'organisation du contrôle interne de l'établissement, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de retenir les membres des structures faitières et comités spécialisés, soit les membres de Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, de la Banque Fédérative du Crédit Mutuel et de la Banque Européenne de Crédit Mutuel.

Sur les 432 preneurs de risques identifiés par le Groupe en 2018,

- 379 ont été identifiés au titre des critères qualitatifs,
- 210 sont identifiés sur la base des critères quantitatifs dont :
 - 157 personnes sont à la fois identifiées au titre des critères qualitatifs,
 - 53 personnes sont identifiées au titre des critères quantitatifs uniquement

En complément de ces preneurs de risques identifiés par le biais de l'application de la directive CRD IV, certaines activités du Crédit Mutuel 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 procède également à l'identification de ces preneurs de risques.

3.3 Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes de rémunération du Crédit Mutuel Alliance Fédérale et la politique de rémunération des preneurs de risques sont élaborés et proposés par la Direction des Ressources Humaines Groupe en collaboration avec les métiers concernés, la Direction des Risques et de la Conformité et le Secrétariat Général puis présentés en Comité des Rémunérations avant approbation par le Conseil d'administration. A ce titre, la dernière version de politique de rémunération du Crédit Mutuel Alliance Fédérale a été approuvée par le conseil d'administration du 20 février 2018.

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 Groupe, 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 Groupe,
- 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.

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

La politique de rémunération 2018 du Crédit Mutuel Alliance Fédérale prévoit notamment des conditions particulières de rémunération pour les collaborateurs identifiés comme preneurs de risques.

3.4 Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population des preneurs de risques

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 du Groupe à renforcer ses fonds propres,
- le Groupe a défini un seuil de proportionnalité, fixé à 100 000 euros, à partir duquel le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé dans le temps, subordonné à une clause de malus portant sur le résultat de l'activité,

- 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%¹,
- à partir du seuil de proportionnalité, une partie de la rémunération variable, au moins 40%, est différée sur trois ans et acquise par tiers. Cette part est fonction de la rémunération totale variable attribuée et peut atteindre plus de 60% en cas de montants particulièrement élevés,
- le versement d'au moins 50% de la rémunération variable en instruments financiers : le Crédit Mutuel Alliance Fédérale n'utilise pas d'instruments financiers en cas de rémunération variable car c'est un groupe mutualiste formé de sociétaires. En conséquence, il n'y a pas de capital social détenu par des actionnaires. Il n'y a donc pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres du Groupe,
- tous les bénéficiaires de rémunérations variables différées ont interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance²,
- les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

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.

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.

Concernant le différé de paiement relatif à la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice, le Groupe a mis en place en 2018 les règles suivantes pour les populations identifiées comme preneurs de risques. Les nouvelles règles proposées sont les suivantes :

- l'application d'un taux d'actualisation de 4% sur les sommes différée est abandonnée,
- pour toute rémunération variable de 100 000 EUR ou moins, versement de la totalité en N+1
- pour toute rémunération variable de plus de 100 000 EUR³, afin de respecter l'obligation de différer au moins 40% de la rémunération variable attribuée au titre des performances de l'exercice N sur

¹Une telle résolution a été adoptée par les actionnaires du CIC en 2015 (cf. : sixième résolution de l'AG du CIC du 27 mai 2015)

² Concernant la politique en place pour prévenir le contournement de la réglementation par le personnel à travers des mécanismes de couverture individuelle. Compte tenu du fait qu'il n'y a pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres du Groupe, la totalité de la rémunération variable étant versée en espèces, aucun bénéficiaire de rémunération variable différée n'est susceptible de recourir à des stratégies individuelles de couverture.

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 : - 150 000 USD, - 200 000 SGD, - 110 000 GBP, - 135 000 CHF

une durée d'au moins 3 ans, introduction d'une règle de différé au 1^{er} euro combinée à la l'introduction d'une nouvelle tranche et à une part de différé figée à 40% au minimum:

- De 1 à 250 000 EUR, versement de 60% du variable en N+1
- Au-delà de 250 000 EUR et jusqu'à 500 000 EUR, versement de 40 % du variable de cette tranche en N+1
- Et au-delà, versement de 20% en N+1

Des règles plus conservatrices peuvent être fixées dans certaines entités ou direction si le management concerné le souhaite. Il est précisé que ces règles seront mise en œuvre dès cette année dans la mesure du possible pour la majorité des collaborateurs concernés.

Le versement différé n'est dû qu'aux salariés effectivement présents dans l'établissement lors de l'échéance prévue. 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 du Crédit Mutuel Alliance Fédérale ;
- en cas de départ en retraite.

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des catégories de preneurs de risques : liés à la Directive CRD IV de 2004, Directives AIFM du 8 juin 2011 et UCITS V du 23 juillet 2014 et Directive *Solvency II* du 25 novembre 2009).

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 du Groupe sur la base :

- des résultats financiers de l'activité après prise en compte des risques qui y sont associés,
- tout en veillant à ce que l'enveloppe de rémunération variable n'entrave pas la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs en matière de fonds propres,
- de comparaisons avec les pratiques de place.

Les enveloppes fixées pour chacun des métiers 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 du Groupe.

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 du Groupe 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 conditionnel 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. 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. De plus, le versement de ces sommes est soumis à une condition de présence.

La rémunération des personnels des 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 responsables mentionnés aux articles 28 et 74 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne (à savoir le responsable chargé de veiller à la cohérence et à l'efficacité du contrôle du risque de non-conformité, et le responsable en charge de la fonction de gestion des risques) est directement examinée par le Comité des Rémunérations.

4. INFORMATIONS QUANTITATIVES AGREGÉES CONCERNANT LES REMUNERATIONS DE LA POPULATION PRENEURS DE RISQUES

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité

Article 450 g) du règlement UE 575/2013

	Organe de direction fonction exécutive	Organe de direction fonction de surveillance	Banque d'investissement	Banque de détail	Fonctions support	Fonction indépendante de contrôle	Total
Effectifs	114,0	83,0	44,0	103,0	41,0	47,0	432,0
Rémunération fixe	28 812 427 €	1 407 035 €	9 635 877 €	17 265 380 €	6 333 555 €	6 516 951 €	69 971 225 €
Rémunération variable	6 161 597 €	0 €	8 844 180 €	4 672 338 €	992 472 €	717 073 €	21 387 660 €
Rémunération totale	34 974 024 €	1 407 035 €	18 480 057 €	21 937 718 €	7 326 027 €	7 234 024 €	91 358 885 €

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement

Article 450 h) du règlement UE 575/2013

	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	197,0	235,0	432,0
Rémunération totale	36 381 059 €	54 977 826 €	91 358 885 €
- dont rémunération fixe	30 219 462 €	39 751 763 €	69 971 225 €
- dont rémunération variable	6 161 597 €	15 226 063 €	21 387 660 €
- dont non différé	4 385 180 €	10 067 077 €	14 452 257 €
- dont espèces	4 385 180 €	10 067 077 €	14 452 257 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	1 776 417 €	5 158 986 €	6 935 403 €
- dont espèces	1 776 417 €	5 158 986 €	6 935 403 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	3 057 265 €	10 247 391 €	13 304 656 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	1 230 728 €	4 036 436 €	5 267 164 €
- Montant des réductions opérées	0 €	408 536 €	408 536 €
Indemnités de rupture accordées	1 416 548 €	367 500 €	1 784 048 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	2	2	4
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	821 934 €	230 000 €	821 934 €

Il n'y a pas eu de paiement au titre des nouvelles embauches.

Le nombre de membres du personnel dont la rémunération totale excède 1 million d'euros est au nombre de 6 pour un montant total de rémunération fixe et variable attribué au titre de 2018 de 7 509 964 euros. La rémunération individuelle attribuée au titre de 2018 est inférieure à 1.5 M€.

La rémunération du Président du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel est de 725 510 euros au titre de 2018 sans aucune part variable.

La rémunération du Directeur Général de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel est de 709 506 euros au titre de 2018 sans aucune part variable.

La rémunération du Responsable de la fonction gestion des risques, de la conformité et du contrôle permanent de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel a été examinée par le comité des rémunérations.