



Memento

Le preneur de risques (MRT)

Est preneur de risques toute personne dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement



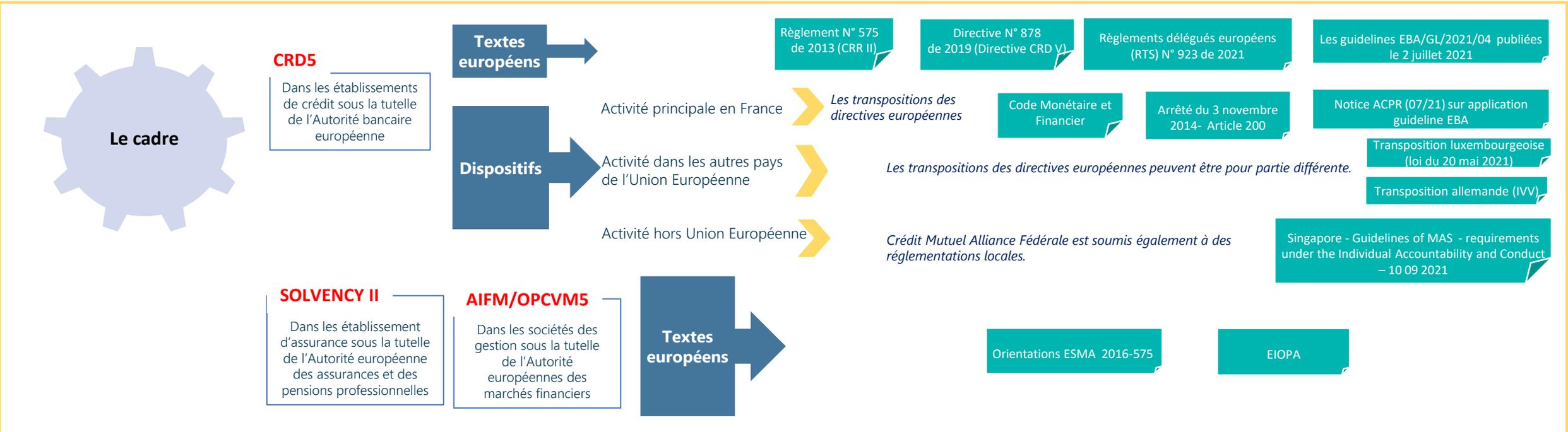
Les preneurs de risques (MRT)

Le cadre



Au niveau européen, la BCE supervise directement les plus grandes banques (dont le Groupe Crédit Mutuel)

Les réglementations applicables aux entités régulées dont la maison mère est basée en France :



Crédit Mutuel

Le cadre confédéral

Garante du bon fonctionnement, de la solvabilité et de la cohésion du Groupe Crédit Mutuel, **la Confédération doit également veiller au respect de la réglementation par ses affiliés.**

A ce titre, le cadre de rémunération adopté et révisé par le Conseil d'administration de la Confédération du 6 janvier 2021, après avis de son comité des rémunérations, constitue un socle minimal de pratiques à adopter en matière de rémunérations, notamment concernant la population identifiée, propre à assurer que les politiques de rémunération du groupe sont saines et induisent une prise de risque conforme au cadre d'appétence.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale La politique de rémunération unique et commune

Un comité de rémunération unique (comité faitier) : les structures appartenant au groupe ont délégué leur pouvoir au comité de rémunération faitier.

Une politique de Crédit Mutuel Alliance Fédérale validée par le Conseil d'Administration du 24 novembre 2022



Une seule et unique politique de rémunération

Des principes communs pour tout le groupe en terme de rémunération



En termes de :

- des rémunérations,
- indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise,
- de la politique de rémunération des dirigeants effectifs, des preneurs de risques, des personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que de tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe.

Une méthode commune et centralisée d'identification

Des preneurs de risques

(Les administrateurs, des dirigeants effectifs, les fonction de contrôle....)

Crédit Mutuel Alliance Fédérale



77 739 personnes à travers le monde



1

Identification des établissements concernés

2

Identification des preneurs de risques (Critères qualitatifs et quantitatifs)

Liste globale des preneurs de risques

En 2022 : 798 personnes dont 618 en France

Les preneurs de risques (MRT)

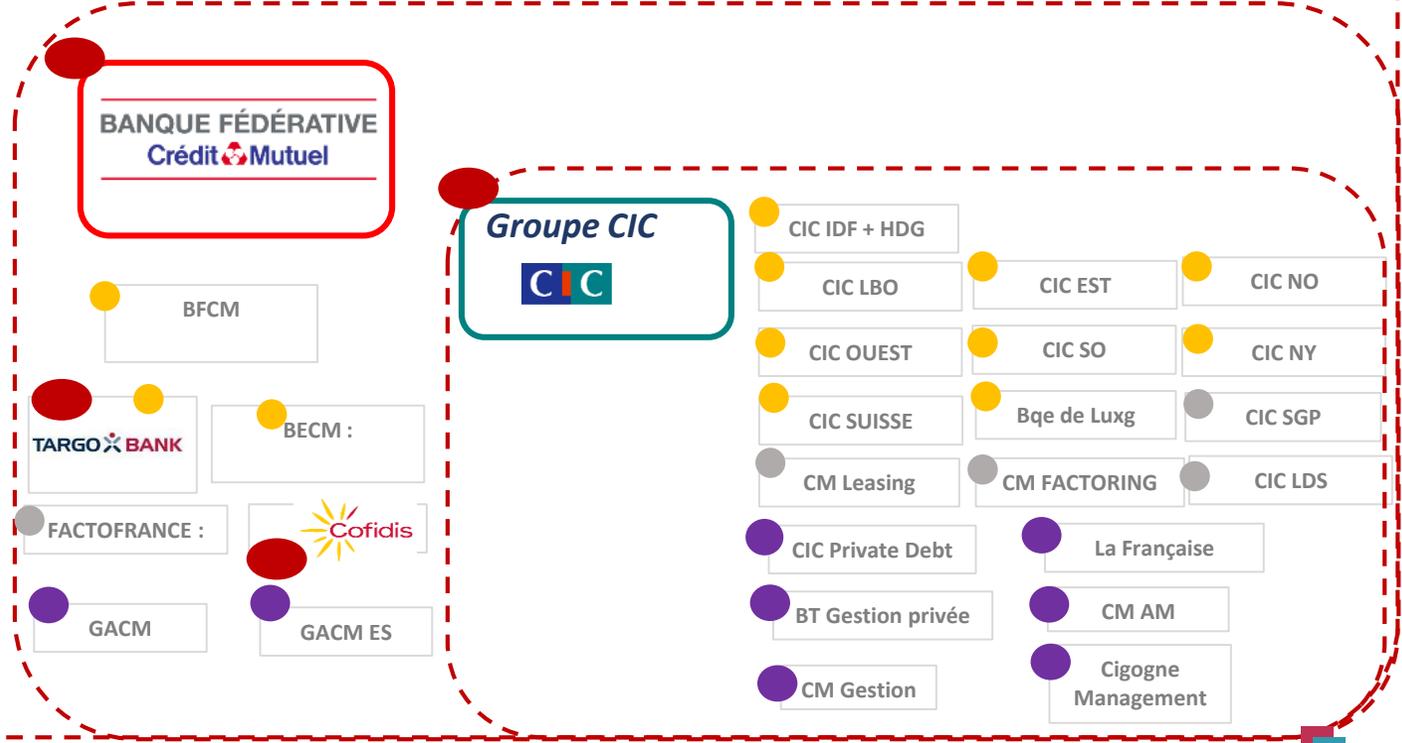
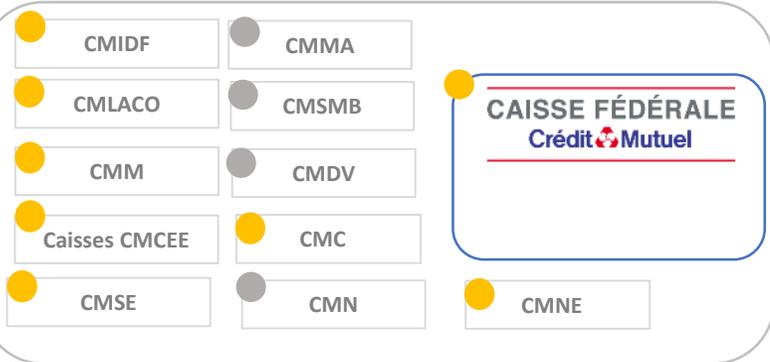
Méthode d'identification



1

Crédit Mutuel Alliance Fédérale Effectifs : 77 739

Crédit Mutuel



Identification des établissements concernés

- Identification sur base consolidée
Les établissements grande taille et petite taille avec leurs entités rattachées et UOI
- Identification sur base individuelle grande taille
- Identification sur base individuelle petite taille
L'identification sur base individuelle se fait au niveau de l'entreprise avec leur UOI
- Société de gestion, assurances, et entreprises d'investissement

Identification des UOI

Entité organisationnelle ou juridique, ligne d'activité ou implantation géographique distincte

- couvert(e) en termes de risques par au moins 2% du capital interne de l'établissement : fonds propres globaux (T1 pour le Crédit Mutuel Alliance Fédérale) ;
- perçu(e) comme ayant un impact significatif sur le capital interne, ou Activité ou services associés qui représentent pour un établissement des sources importantes de revenus, de bénéfices ou de valeur de franchise



Critères quantitatifs

- 1 Rémunération totale >750K€ ●●●
- 2 Rémunération totale >500K€ + Rem > à la moyenne des rem des org exécutives et surveillances + rôle significatif UOI. Crédit Mutuel Alliance Fédérale retient le seuil de 500 K€ comme déclenchement de ce critère ●●●
- 3 Sur la base du nombre d'inscrits chez l'employeur du périmètre, application du seuil de 0,3 % qui donne un nombre. Identification des X rémunérations les plus élevées. ●●

- Identification sur base consolidée
- Identification sur base individuelle
- Identification au niveau de l'UOI

Critères qualitatifs

- 1 Mandataires sociaux ●●
(CA : président, administrateurs, administrateurs salariés, censeurs) , président et membres du conseil de surveillance
- 2 Les dirigeants effectifs DG/DGD/ Directoire ●●●
- 3 Autres membres de direction ●●
(CODIR/COMEX)
- 4 Les fonctions de contrôle ●●●
- 5 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 ●●●
Au niveau de l'UOI ces activités lorsqu'elles sont déléguées localement doivent être identifiées..
- 6 Les personnes exerçant des responsabilités managériales/de gestion et les membres votants de comités ayant en charge de la gestion des risques ●●●
si pas de comité, la personne en charge du risque doit être identifiée au niveau de l'UOI
- 7 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) ●●●
- 8 Les personnes pouvant exposer l'établissement de crédit à un risque de marché égal ou supérieur à 0,5% du CET1 ou 5% de la limite interne en valeur de risque (seules ou en tant que membres votants d'un comité ayant ce pouvoir décisionnel dans le processus menant à l'exposition) ●●●
- 9 Les personnes manageant un groupe de personnes qui, cumulativement, peuvent atteindre les seuils posés sur les engagements entraînant un risque de crédit ou un risque de marché ●●●
- 10 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) ●●●

2

Identification des preneurs de risques



Organe de direction

RÈGLEMENT (UE) N o 575/2013 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

organe de direction": un organe de direction au sens de l'article 3, paragraphe 1, point 7) de la directive 2013/36/UE;

DIRECTIVE 2013/36/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013

Aux fins de la présente directive, on entend également par:

7) "organe de direction": l'organe ou les organes d'un établissement, qui sont désignés conformément au droit national, qui sont compétents pour définir la stratégie, les objectifs et la direction globale de l'établissement et qui assurent la supervision et le suivi des décisions prises en matière de gestion et, en ce compris, les personnes qui dirigent effectivement les activités de l'établissement;

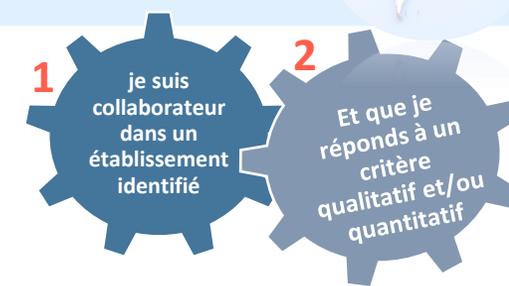
8) "organe de direction dans sa fonction de surveillance": l'organe de direction agissant dans son rôle qui consiste à assurer la supervision et le suivi des décisions en matière de gestion;

9) "direction générale": les personnes physiques qui exercent des fonctions exécutives dans un établissement, et qui sont responsables de sa gestion quotidienne à l'égard de l'organe de direction et rendent des comptes à celui-ci en ce qui concerne cette gestion;

Direction générale non exécutive

Les preneurs de risques (MRT)

Les impacts pour les personnes identifiées



Je suis donc identifié comme preneur de risques si

Encadrement de la partie variable de la rémunération

Obligations réglementaires de reporting

Les rémunérations de certains collaborateurs de notre Groupe sont strictement encadrées par la réglementation bancaire, tout particulièrement s'agissant des Preneurs de risques. Elle sont remontées de manière consolidée au régulateurs et de manière individuel pour certaines fonctions

CRDV

Si rémunération variable > 50 000 euros (100 000 SGD/75 000 USD/55 000 GBP/65 000 CHF) ou représentant plus du tiers de la rémunération totale

Sociétés de Gestion

le seuil est porté à 100 000 euros et/ou à plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale pour tenir compte des activités, spécificités et taille des entités, et des pratiques de marché. (Entités concernées : CIC Private Debt/La Française/Dubly Transatlantique Gestion /Cigogne Management/CM AM/CM Gestion/Banque de Luxembourg Investments/Cigogne Management)

Cette règle est applicable uniquement pour les collaborateurs qui ne sont pas identifiés comme preneurs de risques sous CRDV. (*)

(*) Conformément à l'article 4.1 de la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale (24 novembre 2022) «Outre les dirigeants effectifs du Groupe et les dirigeants des établissements de crédit, sociétés de financement et entreprises d'investissement identifiés sur base individuelle (cf. infra), **Crédit Mutuel Alliance Fédérale a décidé de considérer comme preneurs de risques l'ensemble des dirigeants effectifs de ses filiales et toutes les membres du personnel dans la rémunération dépasse le seuil de 500 000 euros.**»

- Mise en place d'un paiement différé sur une période de 4 ans ou 5 ans d'au moins 50% de la rémunération variable. (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.** Privilégier ainsi une approche long terme de la performance
- le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe ne peut excéder 100%, sauf pour ceux pour lesquels les actionnaires de l'entité concernée lors de l'assemblée générale ont autorisé la possibilité de porter ce ratio au maximum à 200%,
- le paiement d'au moins 50% du variable dans des instruments financiers autres que des espèces.

Objectif du différé *

- ❖ Tenir compte de la performance financière médiocre ou négative de l'établissement dans l'attribution des bonus et le paiement des différés
- ❖ Tenir compte des agissements du preneur de risque ayant entraîné des pertes significatives pour l'établissement
- ❖ Tenir compte du non respect des normes applicables en terme d'honorabilité et de compétences

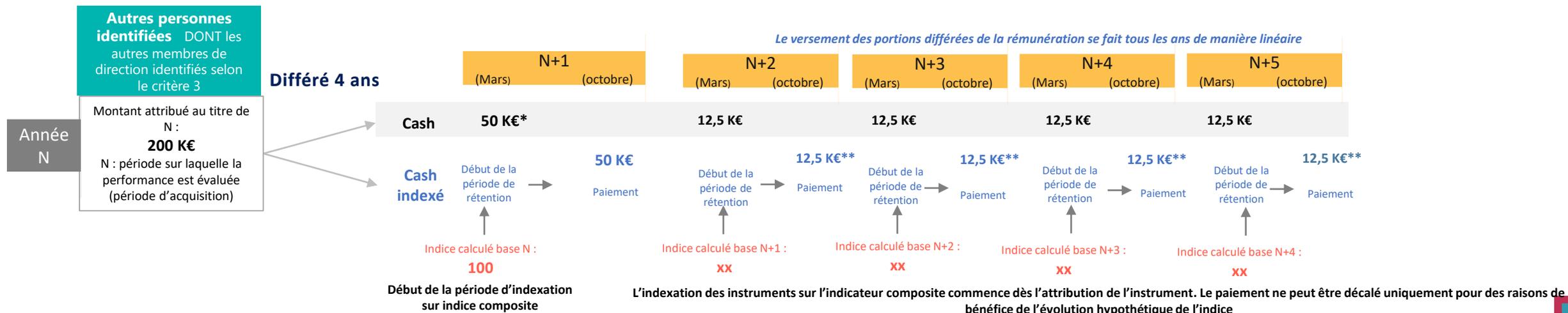
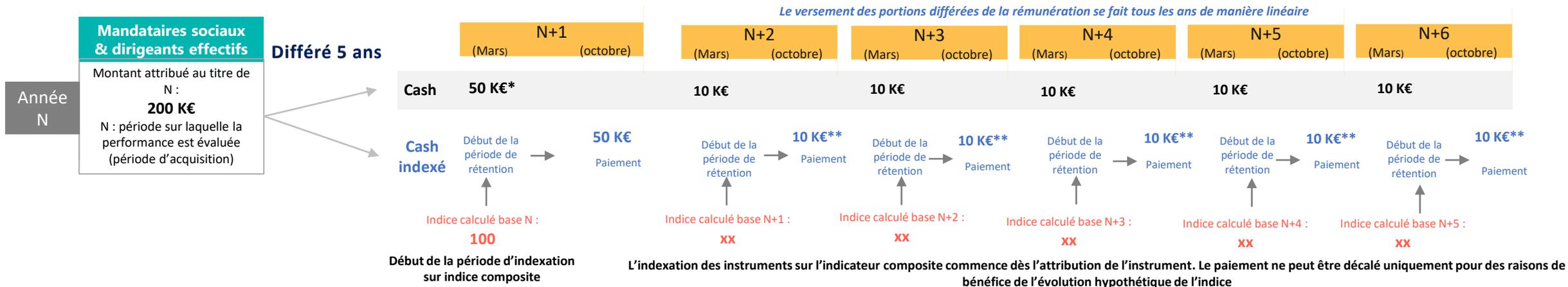
Report supplémentaire ou rétention totale

Malus sur les montants

Récupération jusqu'à 100% après versement



Les règles de différés (seuil de proportionnalité, durée, paiements en instruments financiers) (1/2)



* Le pourcentage de la rémunération variable différée est de 50% si la part variable est supérieure ou égale à 50 000 euros (100 000 SGD, 75 000 USD, 55 000 GBP et 65 000 CHF) et, porté à 60% si la part variable est supérieure ou égale à 500 000 euros

** Le montant versé est calculé de la manière suivante : indice * 20 000 euros ou sur le montant en monnaie locale au moment de l'attribution. Il n'y a pas de taux d'actualisation



Les règles de différés (seuil de proportionnalité, durée, paiements en instruments financiers) (1/2)

Le versement des portions différées de la rémunération se fait tous les ans de manière linéaire

		N+1 (Mars)		N+2 (Mars)		N+3 (Mars)		N+4 (Mars)		N+5 (Mars)		N+6 (Mars)		N+7 (Mars)	
Année N	Mandataires sociaux & dirigeants effectifs	Total cash	100 K€	Cash	50 K€ *	Cash	10 K€								
	Montant attribué au titre de N : 200 K€ N : période sur laquelle la performance est évaluée (période d'acquisition)	Total cash Indexé	100 K€	Indice base 100 Début de la période d'indexation sur indice composite		Cash indexé	50 K€** Paiement	Cash indexé	10 K€** Paiement						
				Indice calculé base N+1		Indice calculé base N+2		Indice calculé base N+3		Indice calculé base N+4		Indice calculé base N+5		Indice calculé base N+6	

Différé 5 ans

L'indexation des instruments sur l'indicateur composite commence dès l'attribution de l'instrument. Le paiement ne peut être décalé uniquement pour des raisons de bénéfice de l'évolution hypothétique de l'indice

La période de rétention de la partie indexé est portée à 1 an

		N+1 (Mars)		N+2 (Mars)		N+3 (Mars)		N+4 (Mars)		N+5 (Mars)		N+6 (Mars)	
Année N	Autres personnes identifiées DONT les autres membres de direction identifiés selon le critère 3	Total cash	100 K€	Cash	50 K€ *	Cash	12,5 K€	Cash	12,5 K€	Cash	12,5 K€	Cash	12,5 K€
	Montant attribué au titre de N : 200 K€ N : période sur laquelle la performance est évaluée (période d'acquisition)	Total cash Indexé	100 K€	Indice base 100 Début de la période d'indexation sur indice composite		Cash indexé	50 K€** Paiement	Cash indexé	12,5 K€** Paiement	Cash indexé	12,5 K€** Paiement	Cash indexé	12,5 K€** Paiement
				Indice calculé base N+1		Indice calculé base N+2		Indice calculé base N+3		Indice calculé base N+4		Indice calculé base N+5	

Différé 4 ans

L'indexation des instruments sur l'indicateur composite commence dès l'attribution de l'instrument. Le paiement ne peut être décalé uniquement pour des raisons de bénéfice de l'évolution hypothétique de l'indice

* Le pourcentage de la rémunération variable différée est de 50% si la part variable est supérieure ou égale à 50 000 euros (100 000 SGD, 75 000 USD, 55 000 GBP et 65 000 CHF) et, porté à 60% si la part variable est supérieure ou égale à 500 000 euros

** Le montant versé est calculé de la manière suivante : indice * 20 000 euros ou sur le montant en monnaie locale au moment de l'attribution. Il n'y a pas de taux d'actualisation



RESSOURCES HUMAINES

Crédit Mutuel
Alliance Fédérale

Les preneurs de risques (MRT)

Les impacts pour les personnes identifiées



Les règles de différés (seuil de proportionnalité, durée, paiements en instruments financiers) (2/2)

L'Indice

Compte tenu de son organisation et des principes de sa politique de rémunération qui prône avant tout la force du collectif et en limitant les rémunérations variables aux métiers spécialisés, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de disposer d'un indicateur stable et unique sur tous les métiers et toutes les entités France et Monde.

Pour répondre à l'esprit des règles en termes de rentabilité et de sécurité, l'indice retenu pour le périmètre Crédit Mutuel Alliance Fédérale est l'évolution en moyenne mobile 3 ans du RORWA avec une base 100 au moment de l'année d'attribution des variables. L'objectif dans le plan stratégique est fixé à 1,3-1,5%. Avec cet indice :

les métiers risqués sont capturés par le calcul du RWA

le niveau de rentabilité permet d'impacter les différés en lien avec la performance

L'application d'une moyenne mobile permet de renforcer l'approche long terme sur toute la durée des différés.

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
RORWA	RN (M€)	2 214	2 415	2 514	2 624	2 427	2 993	3 145	2 595	3 527	3 502	4 115
	RWA (K€)	155 176	181 020	187 176	199 815	202 752	206 211	219 881	229 769	239 460	262 178	290 306
	RORWA	1,4267%	1,3339%	1,3432%	1,3132%	1,1972%	1,4516%	1,4303%	1,1295%	1,4729%	1,3357%	1,4175%
RORWA (moy mobile)	RORWA (moy mobile)			1,3679%	1,3301%	1,2846%	1,3207%	1,3597%	1,3371%	1,3443%	1,3127%	1,4087%
	Progression				-2,76%	-3,42%	2,81%	2,96%	-1,66%	0,53%	-2,35%	7,31%
	Indice Crédit Mutuel base 2015			100	97,24	93,91	96,55	99,40	97,75	98,27	95,96	102,98
	Indice Crédit Mutuel base 2016				100,00	96,58	99,29	102,22	100,53	101,06	98,69	105,91
	Indice Crédit Mutuel base 2017					100,00	102,81	105,85	104,09	104,65	102,19	109,66
	Indice Crédit Mutuel base 2018						100,00	102,96	101,25	101,79	99,40	106,66
	Indice Crédit Mutuel base 2019							100,00	98,34	98,86	96,54	103,60
	Indice Crédit Mutuel base 2020								100,00	100,53	98,17	105,35
	Indice Crédit Mutuel base 2021									100,00	97,65	104,79
	Indice Crédit Mutuel base 2022										100,00	107,31
Indice Crédit Mutuel base 2023											100,00	