

# RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2025

## 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
2.1	Examen de la Mise en œuvre de la politique de rémunération .....	10
2.2	Rémunérations des mandataires sociaux.....	11
2.3	Indemnités des membres des conseils des entités faitières .....	16
2.4	Evaluation annuelle de la mise en œuvre de la politique et des pratiques de rémunération des preneurs de risques (MRT).....	17
2.5	Formation des membres du Comité des Rémunérations .....	17
2.6	Mission d’audit sur la conformité de la politique de rémunération aux exigences réglementaires.....	18
3.	PRENEURS DE RISQUES .....	19
3.1	Périmètre.....	19
3.2	Composition de la population preneurs de risques .....	20
3.3	Principes généraux de la politique de rémunération.....	21
3.4	Politique en matière de paiement des rémunérations variables .....	22
3.5	Détermination de l’enveloppe de rémunération.....	23
3.6	Détermination de la rémunération variable individuelle.....	24
4.	INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LA POPULATION DES PRENEURS DE RISQUES .....	26

## 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 de 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 53 000 collaboratrices et collaborateurs, la négociation annuelle obligatoire en fin d'année 2025 a conduit à la mise en place de certaines mesures au profit du plus grand nombre :

- une mesure d'augmentation générale de 1 % au 1 janvier 2026 avec un plancher de 500 € et sans plafond,
- un abondement de 1 500 € pour 2026 sur les sommes investies en épargne salariale,
- une enveloppe de 1,7 % dédiée aux mesures individuelles, mise à disposition des managers.

D'un point de vue général, les éléments de rémunération complémentaires (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 ».

Depuis 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 53 000 personnes en France) ont mené des actions correctrices et pris des mesures de revalorisation au bénéfice d'un certain nombre de salarié(e)s.

Cette volonté d'égalité salariale 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)<sup>1</sup> prévoit que la mise en œuvre de la politique de rémunération fasse l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures relatives aux rémunérations adoptées par l'organe de surveillance de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

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.

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

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

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

Par ailleurs, les mandataires sociaux ne bénéficient pas de dispositifs variables de performance annuel.

---

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

Le ratio d'équité sur le périmètre de la convention de Groupe en France du Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'établit ainsi à 32 – rapport entre la rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle moyenne de tous les salariés.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet chaque année d'un examen au Comité des Risques. Le dernier examen a été réalisé le 16 juillet 2025.

## 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 trois 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 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 de :

- Mme Annie VIROT, présidente et membre sortie en cours d'exercice
- Monsieur Pascal DAVID, nouveau président depuis le 25 avril 2025 et membre entré en cours d'exercice
- Mme Audrey HAMMERER ; membre
- Mme Jeanne LAZARUS ; membre
- M. Philippe GALIENNE ; observateur

- Mme Caroline KALTENBACH ; membre entré en cours d'exercice
- Mme Hélène DUMAS ; membre entré en cours d'exercice
- Mme Brigitte STEIN ; membre sorti en cours d'exercice
- Mme Christine LEENDERS ; membre sorti en cours d'exercice

La composition est conforme aux exigences réglementaires.

Le comité est composé de 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.

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 2025, le Comité des Rémunérations s'est réuni à quatre reprises, le 31 janvier, le 21 mars, le 21 juillet et le 12 novembre.

## 2.1 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 20 novembre 2025 de mettre à jour la politique de rémunération.

En 2021, la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale avait été mise à jour afin de tenir compte des nouvelles dispositions réglementaires résultant de la transposition de CRDV notamment sur l'encadrement de la partie variable de la rémunération applicable à l'ensemble des preneurs de risques du groupe. Les modifications suivantes avaient été apportées :

- 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 supérieur à 500 000 euros, jusqu'à 60% doivent être différés),
- 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%,
- paiement d'au moins 50% du variable dans des instruments financiers autres que des espèces, avec une durée de rétention de 6 mois.

La Banque Centrale Européenne avait souligné fin 2022 que la mise en œuvre satisfaisante de l'article 94 de la CRD exigeait qu'une période de rétention adéquate soit définie pour les instruments financiers et considérait qu'une durée de rétention d'un an minimum devait être appliquée au lieu des 6 mois comme indiqué dans la politique de rémunération de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

En 2023, la modification majeure apportée était le passage de la durée de rétention des différées en instruments financiers de 6 mois à 1 an, avec des impacts opérationnels non négligeables. Ce point étant une demande expresse de la Banque Centrale Européenne.

Aucune modification majeure n'a été apportée à la politique de rémunération en 2025.

## 2.2 Rémunérations des mandataires sociaux

### 1) Evolutions apportées en 2025

- **Pour Daniel BAAL, Président du conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel**

Le conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel du 4 avril 2024 a pris acte :

- de la démission de Nicolas Théry de son mandat social de président du conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.
- de la fin du mandat de directeur général de Daniel Baal et de sa nomination en tant que président du conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel. Un avenant à la convention de suspension du 1er juin 2017 et de son avenant du 31 mai 2023 a été mis en place à effet du 5 avril 2024. A ce titre, le même conseil a décidé, sur proposition du comité des rémunérations du 2 avril 2024, d'attribuer à Daniel Baal au titre de son mandat de président du conseil d'administration :
  - une indemnité fixe annuelle s'élevant à 950 000 euros ;
  - un véhicule de fonction.

Il est précisé que Daniel Baal ne percevra aucune indemnité de cessation ou de fin de contrat au titre de son mandat de président du conseil d'administration de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, conformément au cadre Confédéral sur les politiques et pratiques de rémunération.

Le comité des rémunérations du 2 avril 2024, a examiné le montant et les modalités de versement à Daniel BAAL d'une indemnité au titre de la cessation de son mandat de directeur général. Il a émis un avis favorable pour le versement de 1 852 500 euros : 97,5 % de l'objectif ayant été atteint. Le conseil d'administration du 4 avril a acté l'attribution de cette indemnité. Cette somme sera en partie différée conformément à la réglementation CRD5 et à la politique de rémunération du groupe.

Les frais engagés par le président dans le cadre de ses missions sont remboursés conformément à la politique mise en œuvre dans le groupe pour l'ensemble des salariés.

Lors de sa séance du 21 mars 2025, le comité des rémunérations a examiné les conditions de rémunérations du mandat de président du conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel. Aucune évolution n'a été proposée au conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.

Le prochain examen de la rémunération est prévu au cours du comité des rémunérations du 23 mars 2026.

- **Pour Eric PETITGAND, Directeur général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel**

Le conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel du 4 avril 2024 a également pris acte de la nomination de Éric PETITGAND en tant que directeur général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel avec pour conséquence :

- la mise en place d'une convention de suspension de contrat de travail à compter du 5 avril 2024 selon les modalités suivantes :

- le salaire de référence qui sera la base de l'ensemble des droits lié au mandat de directeur général sera celui du contrat de travail suspendu soit 650 000 euros. C'est sur cette base que l'ensemble des droits liés seront calculés et notamment les droits calculés en cas de départ en retraite,
  - le temps passé au titre du mandat social sera pris en compte dans le calcul de l'ancienneté au sein du groupe et pour déterminer les avantages liés,
  - le maintien du bénéficiaire du régime de retraite supplémentaire à cotisation définie, du régime de prévoyance et du contrat frais de santé des salariés du groupe,
  - la mention de la prise en compte des critères ESG dans la rémunération de référence. La rémunération de référence pourra, le cas échéant, être réévaluée sur décision du comité des rémunérations en tenant compte en particulier de l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux poursuivis au Crédit Mutuel Alliance Fédérale.
- la mise en place d'une rémunération au titre du mandat de directeur général :
    - une indemnité fixe annuelle s'élevant à 870 000 euros,
    - un véhicule de fonction,
    - l'absence de mise en place de la GSC.
  - La mise en place d'une indemnité de cessation de mandat :

L'indemnité de cessation ou de fin de mandat équivalente est fixée à deux années maximum d'indemnité fixe au moment de l'évènement et conformément au cadre confédéral du Crédit Mutuel sur les politiques et pratiques de rémunération. Le montant attribué se base pour 50 % sur des critères économiques et 50 % sur des critères ESG.

Les modalités d'exercice de l'indemnité de cessation de mandat du directeur général est donc conditionné à un certain nombre de critères pour répondre au cadre réglementaire et au cadre confédéral du Crédit Mutuel. Parmi ces critères figurent notamment des critères de performance :

- critères économiques : 50 %
  - rendement sur actifs bruts (Résultat net sur actifs pondérés moyens) supérieur à la moyenne des trois premières banques françaises,
  - coefficient d'exploitation en dessous de 62 % et inférieur à la moyenne des trois premières banques françaises,
  - ratio de solvabilité (CET 1) supérieur à la moyenne des trois premières banques françaises.

Les calculs sont réalisés sur la base des trois dernières années civiles et les résultats publiés. Chaque critère pèse pour un tiers.

- critères ESG : 50 %
  - le taux de réalisation des objectifs fixés dans le cadre des engagements pris en tant qu'entreprise à mission (30 %),
  - la maîtrise des risques (10 %),

- o la mise en œuvre des ambitions stratégiques du groupe (10 %).

Les appréciations seront décidées par les organes de surveillance sur la base de la documentation indépendante de la direction générale à savoir : le comité de mission, l'audit interne et les réalisations du plan stratégique présentées dans les instances de gouvernance. L'ensemble des critères ne peuvent donner lieu à surperformance.

Lors de séance du 21 mars 2025, le comité des rémunérations a examiné les conditions de rémunérations du mandat de directeur général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel. Sur proposition de ce même comité, le conseil d'administration du 24 mars 2025 a décidé de porter l'indemnité fixe annuelle à 950 000 euros à compter du 1er avril 2025.

- **Pour Anne-Sophie VAN HOOVE, Directrice générale déléguée de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel**

Le conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel du 4 avril 2024 a également pris acte de la nomination d'Anne Sophie Van HOOVE en qualité de directrice générale déléguée de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel avec pour conséquence :

- une rémunération fixe annuelle portée à 500 000 euros versée à compter du 1er juin 2024. Aucun autre dispositif spécifique n'a été ajouté.

Lors de sa séance du 21 mars 2025, le comité des rémunérations a examiné les conditions de rémunérations de la directrice générale déléguée de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel. Aucune évolution n'a été proposée au conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.

Les autres mandats et fonctions du président du conseil d'administration, du directeur général et de la directrice générale déléguée au sein des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale sont exercés à titre bénévole.

Le président du conseil d'administration, le directeur général et la directrice générale déléguée sont évalués chaque année par le comité des rémunérations. Cette évaluation doit porter sur tous les aspects de l'activité et notamment vérifier que les objectifs sociaux et environnementaux assignés à Crédit Mutuel Alliance Fédérale sont bien atteints. À défaut de réalisation pour le président du conseil d'administration et le directeur général, les comités peuvent proposer au conseil d'administration de réduire l'indemnité fixe ou de révoquer le mandat.

## 2) Examen des rémunérations versées en 2025

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

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

Le Directeur Général dispose d'une indemnité de cessation de mandat

Lors de la séance du 2 avril 2024 et dans le cadre de l'évolution de la gouvernance, les membres du comité des rémunérations ont été consultés sur la rémunération fixe attribuée aux mandataires de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel

Le comité des rémunérations a examiné les rémunérations versées aux mandataires sociaux du groupe en 2025 lors de sa séance du 16 février 2026

- **Pour le Président du Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, Daniel BAAL**

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025, en tant que Président du Conseil d'Administration :
  - Part Fixe brute : 950 000,04 euros
  - Avantages en nature : 3 850,49 euros (Véhicules de fonction)
  - Réintégration sociale : 8 563,38 euros

Soit une rémunération totale annuelle pour 2025 de **962 413,91 euros**.

Par ailleurs, Daniel BAAL a acquis définitivement les montants différés de l'année 2025 liés à son indemnité de fin de mandat de Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et s'élevant à 111 150 euros décidée en 2024.

- **Pour le Directeur Général de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, Eric PETITGAND,**

- Du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2025, en tant que Directeur Général de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel :
  - Part Fixe brute : 930 000,03 euros
  - Avantages en nature : 4 480,08 euros (véhicules de fonction)
  - Réintégration sociale : 8 563,38 euros

Soit une rémunération totale annuelle versée en 2024 de **943 043,49 euros**

- **Pour la Directrice Générale déléguée de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel, Anne Sophie VAN HOOVE**

- Du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2025, en tant que Directrice Générale déléguée de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel :
  - Part Fixe brute : 515 444,46 euros
  - Avantages en nature : 5 630,41 euros (Véhicules de fonction et GSC)
  - Réintégration sociale : 8 563,38 euros

Soit une rémunération totale versée en 2025 sur la période de mandat concernée de **529 638.25 euros**

### 3) Examen de l'enveloppe 2025 des rémunérations pour les mandataires sociaux

Lors de sa séance du 16 février 2026 et du 23 mars 2026, le Comité des rémunérations a donc examiné les niveaux de rémunération Daniel Baal et Eric PETITGAND

Ainsi, l'enveloppe de rémunération proposée pour 2026 est :

- Pour Daniel BAAL – Enveloppe de 1 000 000 € (Part fixe 950 000 € sur 12 mois, plus les avantages en nature et réintégrations sociales).
- Pour Eric PETITGAND - Enveloppe de 1 000 000 € (Part fixe 950 000 € sur 12 mois, plus les avantages en nature et réintégrations sociales).

Ce point est soumis au Conseil d'Administration de la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel.

Ce point est soumis à résolution de l'Assemblée Générale de 2026.

### 2.3 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 lors de sa séance du 21 mars 2025.

Ainsi, au titre de l'année 2025, l'estimation de l'enveloppe d'indemnisation des membres du conseil est décomposée comme-ci :

- CFCM : 800 000 euros (hors indemnité du président du conseil d'administration).
- BFCM : 520 000 euros.
- CIC et BECM : 210 000 euros chacun.

Soit un total de 1 740 000 euros (hors indemnité du président du conseil d'administration).

Lors de la séance du 23 mars 2026, le comité des rémunérations a examiné les montants versés en 2025.

En 2025, sur l'enveloppe globale brute de 1 740 000 €, 1 387 833 € ont été utilisés soit 79,8 % l'enveloppe globale (contre 90 % en 2024). La répartition entre les sociétés concernées s'est faite comme suit :

- CFCM 660 042 € utilisés, soit 82.5 %
- BFCM 426 416 € utilisés, soit 82 %
- BECM 143 250 € utilisés, soit 68.2 %
- CIC 158 125 € utilisés, soit 75.3 %

## **2.4 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 21 mars 2025, la liste des preneurs de risques au titre de 2024 a été présentée en séance. Les critères d'identifications tiennent compte des évolutions de la réglementation et notamment de la transposition en 2021 de la Directive CDR5 en France.

Les preneurs de risques sont les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Il s'agit d'une incidence potentielle déterminée en fonction des responsabilités et pouvoirs du personnel. Cette incidence est évaluée par la réglementation sur la base :

- De critères qualitatifs en fonction du rôle dans l'entreprise : dirigeants, fonctions de contrôles, pouvoir de décisions individuels, membres de comité...
- De critères quantitatifs et notamment les rémunérations dépassant un certain seuil.

La rémunération des preneurs de risques est encadrée avec l'application notamment d'un différé sur les rémunérations variables attribuées au-dessus de 50 000 euros.

811 preneurs de risques ont été identifiés au titre de 2024 sur les activités CRD5 pour un effectif de 78 312 personnes, contre 865 l'année passée.

La liste des preneurs de risques pour l'année 2024 au titre des activités AIFM est de 230 contre 326 en 2023.

La liste des preneurs de risques pour l'année 2024 au titres des activités Assurance est de 71 contre 66 en 2023.

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'art266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur les preneurs de risque CRD5 a été présenté en conseil d'administration de mars 2025 après connaissance des sommes variables attribuées au titre de 2024.

Le montant des rémunérations versées aux preneurs de risques 2024 a été soumis à résolution de l'Assemblée Générale de 2025.

## **2.5 Formation des membres du Comité des Rémunérations**

Les membres du comité des rémunérations ont suivi une formation le 21 juillet 2025 portant sur les dispositifs de rémunération des mandataires sociaux.

## *2.6 Mission d'audit sur la conformité de la politique de rémunération aux exigences réglementaires*

L'audit interne a procédé à un examen de la conformité de la politique de rémunération du Groupe aux exigences réglementaires. Les conclusions seront présentées lors de la séance de Mars 2025.

### 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<sup>er</sup>, Chapitre 1<sup>er</sup>, Section 8 : Gouvernance des établissements de crédit et des sociétés de financement dans leur version au 29 décembre 2020 (Articles L511-51 à L511-103).
- Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissements soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, « l'arrêté de contrôle interne ».

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

Compte tenu de la taille 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.

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 2025 dans la catégorie des preneurs de risques, au niveau de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, ont été identifiés conformément à la réglementation en vigueur. 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 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.

- 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, 793 preneurs de risques ont été identifiés par Crédit Mutuel Alliance Fédérale pour l'année 2025.

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.

La liste des preneurs de risques pour l'année 2025 au titre des activités AIFM est de 164.

La liste des preneurs de risques pour l'année 2025 au titres des activités Assurance est de 59.

### **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 20 novembre 2025. 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%<sup>2</sup>. Les activités concernées par la demande de dépassement du seuil de 100 % sont les activités de salle de marché (métier investissement) en France et à New York.
- pour toute rémunération variable de plus de 50 000 EUR<sup>3</sup> ou qui représente plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale :
  - 50 % de la rémunération variable est différée quand le montant attribué est inférieur à 500 000 euros et 60 % quand le montant attribué est au-dessus. La période minimale de différé est de cinq ans pour les dirigeants et de quatre ans pour les autres preneurs de risques et prorata temporis.
  - 50 % de la rémunération variable est versée sous forme d'instruments financiers. Dans le contexte de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, l'obligation de versement en instruments financiers ne peut être appliquée telle quelle et induit l'utilisation d'instruments non numéraires équivalents à des droits de propriété. Ces instruments consistent en l'attribution d'espèces bloquées, indexées sur un indicateur composite reflétant la performance des entités d'appartenance du bénéficiaire. Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de retenir un indicateur commun à l'ensemble du Groupe régional qui se base sur l'évolution en moyenne mobile sur les trois dernières années du RORWA (rendement des actifs pondérés du risque). Cet indicateur répond aux objectifs suivants :
    - Intégrer une logique long terme avec une prise en compte de la solvabilité dans la durée,
    - intégrer une logique de performance en ayant un lien avec l'évolution du résultat net du groupe régional,

<sup>2</sup>Une telle résolution a été adoptée par les actionnaires du CIC en mai 2025 et le sera à nouveau en 2026.

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

- 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'Étranger. Quand les dispositifs existent, les formes d'attribution sont homogènes et les modalités de report sont encadrées par la politique du Groupe pour le personnel identifié.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- résultats économiques de l'activité à laquelle sont rattachés les opérateurs,
- risques pris,
- respect des limites et des délégations,

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

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

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

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

Crédit Mutuel Alliance Fédérale a un effectif de près de 80218 salarié(e)s au 31 décembre 2025.

Ainsi, au titre de 2025, le montant des enveloppes de rémunérations variables représentait près de 4.9 % de la rémunération totale au sein du Groupe Régional Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

##### Synthèse des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 (REM1)

(en euros)

		Direction			Autres membres de la population identifiée
		Organe de direction – Fonction de surveillance	Organe de direction – Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	
<b>Au 31/12/2025</b>					
<b>Rémunération fixe attribuée pendant l'exercice</b>	<b>Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération fixe)</b>	131	144	215	303
	<b>Rémunération fixe totale</b>	6 490 786 €	49 588 236 €	47 431 112 €	59 683 366 €
	Dont : rémunération en espèces/en numéraire	6 199 701 €	44 658 515 €	41 749 313 €	54 118 255 €
	Dont : actions et droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : autres formes de rémunération	291 085 €	4 929 720 €	5 681 798 €	5 565 111 €
<b>Rémunération variable attribuée pendant l'exercice</b>	Nombre de membres de la population identifiée (ayant perçu une rémunération variable)	0	62	89	125
	<b>Rémunération variable totale</b>	0 €	6 943 944 €	8 420 241 €	16 986 344 €
	Dont : rémunération en espèces/en numéraire	0 €	4 044 622 €	4 970 074 €	9 547 955 €
	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en espèces/en numéraire	0 €	1 469 552 €	1 768 527 €	3 934 220 €
	Dont : actions et droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en actions et droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	2 899 321 €	3 450 166 €	7 438 389 €
	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	1 469 552 €	1 768 531 €	3 934 220 €
	Dont : autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : rémunération différée parmi cette rémunération en autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont autres formes de rémunération	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont : rémunération différée parmi ces autres formes de rémunération	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>REMUNERATION TOTALE ATTRIBUEE PENDANT L'EXERCICE</b>		<b>6 490 786 €</b>	<b>56 532 180 €</b>	<b>55 851 352 €</b>	<b>76 669 710 €</b>

**Paiements spéciaux pendant l'exercice (REM2)**

(en euros)

		Direction			
		Organe de direction – Fonction de surveillance	Organe de direction – Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres de la population identifiée
<b>Au 31/12/2025</b>					
<b>Rémunérations variables garanties attribuées pendant l'exercice Dont primes d'arrivée, rémunérations variables garanties suite à l'arrivée d'un collaborateur, etc.</b>	<b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>				
	Montant total				
	Dont versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>Indemnités de départ versées pendant l'exercice, attribuées au cours de périodes antérieures</b>	<b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>	0	0	0	0
	<b>Montant total</b>	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont versées au cours de l'exercice	0 €	1 274 655 €		862 737 €
<b>Indemnités de départ attribuées pendant l'exercice</b>	<b>Nombre de membres de la population identifiée concernés</b>	0	2		3
	<b>Montant total</b>	0 €	1 274 655 €		862 737 €
	Dont versées au cours de l'exercice	0 €	1 274 655 €		
	Dont versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont différées	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont indemnités les plus élevées attribuées à une seule personne	0 €	1 142 100 €		571 755 €

**Rémunération différée (REM3)**

(en euros)

	Rémunérations différées acquises au titre des exercices précédents N-1 et antérieurs		Mouvements ayant eu lieu en année N (y compris sur des rémunérations qui ne seront pas versées en N+1)			Rémunérations acquises en N g = versées immédiatement en N+1 h = soumises à rétention		
Au 31/12/2024	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 des périodes de performance antérieures qui sont devenues acquises mais font l'objet de périodes de rétention
	a	b	c	d	e	f	g	h
<b>ORGANE DE DIRECTION – FONCTION DE SURVEILLANCE</b>	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 €
Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>ORGANE DE DIRECTION – FONCTION DE GESTION</b>	10 340 891 €	2 409 738 €	7 931 152 €	0 €	0 €	0 €	2 361 786 €	0 €
Espèces	4 889 471 €	1 409 304 €	3 480 167 €	0 €	0 €	0 €	1 395 304 €	0 €
Actions et Droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments	5 451 420 €	1 000 435 €	4 450 985 €	0 €	0 €	0 €	966 483 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>AUTRES MEMBRES DE LA DIRECTION GENERALE</b>	8 300 687 €	2 938 623 €	5 362 064 €	0 €	0 €	0 €	2 938 623 €	0 €
Espèces	3 499 728 €	1 249 758 €	2 249 969 €	0 €	0 €	0 €	1 249 758 €	0 €
Actions et Droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments	4 800 959 €	1 688 864 €	3 112 095 €	0 €	0 €	0 €	1 688 864 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>AUTRES MEMBRES DE LA POPULATION IDENTIFIÉE</b>	19 233 892 €	6 602 719 €	12 631 173 €	46 526 €	0 €	0 €	6 602 719 €	0 €
Espèces	8 569 746 €	2 806 398 €	5 763 348 €	26 953 €	0 €	0 €	2 806 398 €	0 €
Actions et Droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments liés à des actions et autres instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments	10 664 146 €	3 796 321 €	6 867 825 €	19 572 €	0 €	0 €	3 796 321 €	0 €
Autres formes				0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>37 875 470 €</b>	<b>11 951 080 €</b>	<b>25 924 390 €</b>	<b>46 526 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>11 903 128 €</b>	<b>0 €</b>

## Hautes rémunérations (REM4)

(en nombre de personnes)

**Membres de la population identifiée  
s'étant vu attribuer une haute  
rémunération au sein de  
l'article 450(i) CRR**

Au 31/12/2025

Entre 1 million et 1,5 million non compris	8
Entre 1,5 million et 2 millions non compris	3
Entre 2 millions et 2,5 millions non compris	-
Entre 2,5 millions et 3 millions non compris	-
Entre 3 millions et 3,5 millions non compris	-
Entre 3,5 millions et 4 millions non compris	-
Entre 4 millions et 4,5 millions non compris	-
Entre 4,5 millions et 5 millions non compris	-
Entre 5 millions et 6 millions non compris	-
Entre 6 millions et 7 millions non compris	-
Entre 7 millions et 8 millions non compris	-

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 16 février 2026. 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)

(en euros)

Au 31/12/2025	Direction			Domaines d'activité					
	Organe de direction – Fonction de surveillance	Organe de direction – Fonction de gestion	Ensemble de l'organe de direction	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions de contrôle interne indé-pendant	Fonctions trans-versales	Autres
<b>NOMBRE TOTAL DE MEMBRES DE LA POPULATION IDENTIFIEE</b>	793								
Parmi lesquels membres de la direction	131	144	275						
Parmi lesquels membres de la direction générale				20	105	4	0	67	19
Parmi lesquels autres membres de la population identifiée				72	70	0	119	40	2
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE DE LA POPULATION IDENTIFIEE</b>	6 490 786 €	56 532 180 €	63 022 966 €	44 741 529 €	36 477 490 €	1 102 008 €	23 100 118 €	22 144 378 €	4 955 540 €
Parmi laquelle rémunération variable	0 €	6 943 944 €	6 943 944 €	18 483 188 €	2 501 939 €	235 000 €	1 933 456 €	2 160 002 €	93 000 €
Parmi laquelle rémunération fixe	6 490 786 €	49 588 236 €	56 079 022 €	26 258 340 €	33 975 551 €	867 008 €	21 166 662 €	19 984 376 €	4 862 540 €