CRÉDIT FONCIER

***

Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier – Exercice 2024

1. Description de la politique de rémunération en vigueur dans l'entreprise

Le statut collectif des salariés du Crédit Foncier relève de la convention collective de la banque (AFB), complété par des accords collectifs d'entreprise, notamment celui du 20 février 2017 intitulé « Socle Social du Crédit Foncier ». Ce dernier comporte des dispositions relatives au système de classification, aux salaires minima par classification, aux augmentations liées aux promotions et prévoit le principe d'une rémunération variable.

Les rémunérations fixes des collaborateurs sont déterminées au moment de l'embauche par la Direction des Ressources Humaines. Elles sont adaptées au regard du niveau de compétences, de responsabilités et d'expertise et en référence aux salaires du marché constatés dans la profession.

Un processus annuel de revue salariale et d'augmentations individuelles vient compléter l'évolution des salaires issue de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Par ailleurs, vient s'ajouter un dispositif de rémunération variable qui bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires du Crédit Foncier et lié à l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels. L'ensemble des collaborateurs du CFF bénéficie d'un système de rémunération variable dont les principes généraux, applicables depuis le 01/01/2021, sont les suivants :

- Un système de rémunération variable, versé sous forme de prime, qui concerne tous les métiers,
- Un montant défini par catégorie : Manager : 2700 € - Non-Manager : 1500 €,
- Un budget théorique composé d'une enveloppe principale à laquelle vient s'ajouter une enveloppe complémentaire représentant 30 % de l'enveloppe principale conformément aux dispositions de l'accord collectif GPEC du 26/10/2018.

A noter que les collaborateurs dont le montant brut théorique était, lors de la mise en place du dispositif au 01/01/21 supérieur, à 1500 € pour les non-managers et 2700 € pour les managers, ont conservé à titre individuel leur référence théorique antérieure sans que le montant des rémunérations variables desdits collaborateurs soient de nature à faire prendre des risques disproportionnés ou à entraver la capacité du CFF à renforcer ses fonds propres.

L'enveloppe principale est calculée sur la base du montant par catégorie (Manager/Non-manager) auquel vient se substituer le cas échéant le montant théorique de référence individuelle des collaborateurs concernés.

Chaque Direction Comex se voit attribuer une partie de l'enveloppe principale et une partie de l'enveloppe complémentaire en fonction du nombre de collaborateurs.

A noter que le système de rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité est fondé sur des objectifs propres, et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée. La rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité et, plus généralement, des personnels des unités chargées de la validation des opérations, est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction et doit être, à qualification, compétences et responsabilités équivalentes, à un niveau approprié par rapport aux professionnels dont ils contrôlent l'activité.

Par ailleurs, les collaborateurs peuvent bénéficier, en fonction des résultats du Crédit Foncier, d'un niveau d'intéressement et de participation dont le montant maximum cumulé est plafonné par accord d'entreprise à 11% de la masse salariale.

Enfin, la politique de rémunération du Crédit Foncier applique le principe de la neutralité au regard du genre et de l'équité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Le Crédit Foncier porte en effet une attention particulière à l'égalité hommes-femmes, notamment en matière de politique salariale et de réduction des inégalités, dès l'embauche des salariés par l'attribution d'un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et expérience professionnelle puis tout au long de la carrière, en s'assurant de l'équité des propositions effectuées lors de la revue annuelle des rémunérations. Un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé le 21 décembre 2022 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a été déployé. Il comporte notamment une enveloppe spécifique à la résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Cet engagement se retrouve dans le calcul de l'index égalité Hommes-Femmes (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019), pour lequel le Crédit Foncier obtient 94 points sur un maximum de 100 points au titre de l'année 2024.

2. Processus décisionnel

Le Comité des rémunérations est composé de 3 membres :

- Jérôme TERPEREAU (président depuis le 7 mai 2024), membre du directoire de BPCE, en charge des finances Groupe [entité BPCE] a remplacé Jean-Pierre LEVAYER (président jusqu'au 6 mai 2024, date de fin de son mandat), président de Update Conseil SAS

- Valérie PANCRAZI (membre), présidente de VAP Conseil

- Gilles LEBRUN (membre), président du directoire de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon [entité Caisse d'Epargne]

Le Comité des rémunérations est composé exclusivement de membres indépendants. En outre, ils sont membres de l'organe de surveillance mais n'exercent pas de fonction de direction au sein de l'entreprise.

Le Comité s'est réuni 2 fois au cours de 2024.

Il procède à un examen annuel :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise ;
- de la rémunération du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité.

Le Comité des rémunérations exprime son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population des preneurs de risques et propose à l'organe de surveillance les principes de la politique de rémunération pour la population des preneurs de risques.

Le Comité des rémunérations s'assure également de la conformité de la politique de rémunération avec les règlementations SRAB et la Volcker Rule.

Le Comité des rémunérations prend connaissance chaque année du rapport répertoriant la liste des infractions recensées et des décisions finales prises au titre du 1er alinéa de l'article L. 511-84 relatives aux attributions des rémunérations variables des preneurs de risques.

Dans ses travaux de 2024, le Comité des rémunérations a procédé à l'examen du rapport de l'inspection générale Groupe sur les preneurs de risques.

L'organe de surveillance adopte les principes de la politique de rémunération sur avis du Comité des rémunérations et examine les infractions recensées et les décisions finales prises au titre du 1er alinéa de l'article L. 511-84 relatives aux rémunérations variables des preneurs de risques.

3. Description de la politique de rémunération

3.1 Composition de la population des preneurs de risques

Conformément à la directive CRD 5, ont été identifiés les « MRT groupe 1 », c'est-à-dire les preneurs de risques identifiés par le Crédit Foncier, établissement de grande taille au regard de son bilan. Ainsi, ont été inclus dans le périmètre des MRT groupe 1, l'ensemble des collaborateurs répondant à l'un des critères établis dans le Règlement Délégué du 25 mars 2021.

Pour l'année 2024, la population des MRT groupe 1, après revue collégiale par la direction des risques, la direction de la conformité et la direction des ressources humaines du Crédit Foncier, est composée des personnes suivantes :

- Les membres du conseil d'administration ;
- Les dirigeants mandataires sociaux et dirigeants effectifs ;
- Les membres du Comité Exécutif ;
- Les responsables des risques, conformité et contrôle permanent, ainsi que leurs principaux adjoints ;
- Les responsables des affaires juridiques, de la solidité des politiques et procédures comptables, des finances y compris la fiscalité et l'établissement du budget, de la sécurité de l'information, de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, des ressources humaines et la mise en place ou mise en œuvre de la politique de rémunération ainsi que la gestion des accords d'externalisation de fonctions essentielles ou importantes visées à l'article 30, paragraphe 1, du règlement délégué (UE)2017/565 de la Commission ;
- Les présidents et vice-présidents des comités décisionnels ;
- Les personnes ayant une délégation de pouvoir d'engagement de crédits à hauteur de 0,5% des capitaux internes ;
- Les responsables d'une équipe dont la somme des pouvoirs d'engagement excède le seuil de 0,5% des capitaux propres ;
- Les membres décisionnaires d'un Comité validant les nouveaux produits ;
- Les responsables des Unités Volcker Rule.

Par ailleurs, le processus d'identification des preneurs de risques en 2024 a été réalisé sur la base de la norme Groupe publiée en février 2024. Ce document a été soumis à l'avis préalable de la Direction des Risques Groupe et du Secrétariat Général du Groupe qui ont donné leur accord le 17 janvier 2024 puis a été validé par le Comité de Direction Générale du 23 janvier 2024 et adopté par le Conseil de Surveillance de BPCE du 7 février 2024 après revue par le comité des rémunérations du 6 février 2024.

La règlementation relative aux preneurs de risques se base sur :

- Le règlement 575/2013 du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement, qui définit, entre autres, les exigences en matière de publication sur les politiques et pratiques de rémunération,
- La directive européenne 2013/36/UE 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 (« Directive CRD IV »), qui fixe notamment le cadre des politiques de rémunérations dans les établissements soumis aux articles 92 à 95, avec sa transposition dans le code monétaire et financier (articles L.511-71 et suivants),
- La directive européenne 2019/878 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 (« Directive CRD V »), avec sa transposition dans le Code monétaire et financier (articles L.511-71 et suivants),
- Le Règlement délégué 2021/923 du 25 mars 2021 complétant la Directive CRD IV et la Directive CRD V, et qui définit les critères d'identification qualitatifs et quantitatifs de la population des preneurs de risques,
- L'arrêté du 3 novembre 2014, mis à jour notamment le 22 décembre 2020, 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 qui définit entre autres le champ d'application de la réglementation sur les preneurs de risques

3.2 Principes généraux de la politique de rémunération

Le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général est égal à 80% de la rémunération (fixe et mandat) quand le taux de performance est atteint à 100% et plafonné, en cas de surperformance, à 100% de la rémunération (fixe et mandat) , étant précisé que seuls les critères relatifs à la performance du Groupe BPCE peuvent bénéficier d'un taux d'atteinte supérieur à 100%. La part variable est fixée annuellement sur la base de principes, règles et critères définis par l'organe central et maison-mère BPCE. Pour 2024, 4 critères ont été retenus à hauteur de 25% chacun : la performance Groupe, et mesurées au niveau du Groupe Crédit Foncier (GCFF) chacune des performances financière, opérationnelle et sociale. Le taux de performance s'élève à 102,47 % pour l'exercice 2024, représentant 81,98 % de sa rémunération fixe.

Les critères retenus pour mesurer les performances et la prise en compte du risque pour les autres membres de la Direction Générale et pour ceux du Comité executif sont individualisés et mesurables par un taux d'atteinte. Pour autant la méthode d'appréciation ne diffère pas de celle appliquée aux autres salariés.

La politique de rémunération applicable pour les membres du Conseil d'Administration est définie comme suit :

- Une enveloppe globale fixée à 360 K€ est répartie selon les modalités révisées validées par le Conseil d'Administration du 7 mai 2024. Il n'existe pas d'autres rémunérations versées par la Société pour le président et les membres du conseil d'administration.
- Le montant versé à chaque membre du conseil est déterminé, conformément aux normes définies par BPCE, en fonction des présences effectives au conseil d'administration.
- Les rémunérations allouées aux collaborateurs issus de BPCE au sein du conseil d'administration du Crédit Foncier sont versées à BPCE et non à la personne physique.

Enfin, il est rappelé que, conformément à l'article L. 511-78 du code monétaire et financier, la part variable de la rémunération totale des personnes mentionnées à l'article L. 511-71 ne peut excéder le montant de la part fixe de cette rémunération.

Dispositif Volcker Rule :

Au sein du groupe Crédit Foncier, les activités financières (trésorerie, ALM, dérivés, titrisations, marché primaire et participations) sont soumises aux dispositions de la Volcker Rule ainsi que les dirigeants des sociétés non bancaire dont la participation directe du CFF est supérieur à 50 %. Les personnels intervenant dans ces domaines sont encadrés par des procédures et feuilles de route adaptées pour assurer le respect des limites en termes de produits et d'opérations autorisées. Les collaborateurs concernés sont informés de ces dispositions et bénéficient de formations leur permettant de les connaître et de les appliquer. Des contrôles spécifiques sont mis en œuvre pour en vérifier le respect. Aux côtés de ces mesures de contrôle interne, les dispositifs RH de rémunération et de formation participent à la bonne application de ces règles.

Dispositif RAF (Risk Appetite Framework) :

L'ECB demande aux institutions d'indiquer clairement les niveaux de tolérance aux risques les plus importants et de les intégrer au niveau opérationnel en restant en ligne avec les processus de gestion des risques en place. Dans ce cadre, la rémunération variable des collaborateurs responsables de la production des indicateurs et leurs collaborateurs directs y participant doit prendre en compte l'exactitude et le respect des délais de livraison des indicateurs dont ils ont la charge ainsi que le devoir d'alerte le cas échéant.

3.3 Politique en matière d'attribution et de paiement des rémunérations variables de la population des preneurs de risques

En conformité avec les articles L511-71 à L511-85 du Code monétaire et financier, la politique en matière d'attribution et de paiement des rémunérations variables (étalement, pourcentage en titres, malus) est la suivante :

Les membres de la Direction générale (les DGA en charge des Pôles Ressources et Pôle des Activités Financières et Opérations) perçoivent une rémunération fixe globale annuelle, complétée d'une part variable fixée à 50 % pour 100 % des objectifs atteints et ne pouvant dépasser 62,5 % de la rémunération fixe en cas de surperformance.

Les membres du Comité Exécutif perçoivent une rémunération fixe, complétée d'une part variable pouvant aller jusqu'à 40 % de la part fixe. La rémunération des fonctions de contrôle est indépendante des performances des activités contrôlées.

Les autres membres de la population régulée peuvent percevoir une part variable dont le pourcentage par rapport à la rémunération fixe varie de 7 % à 75 % pour les directeurs d'activités des opérations financières.

En coordination avec la Direction des Risques et de la Conformité, il est mis en place un dispositif de suivi de critères de malus, relatifs à la gestion de la conformité et la gestion des risques de crédit, financier et opérationnel pouvant impacter la rémunération variable de l'ensemble des preneurs de risque (MRT) et des collaborateurs identifiés dans le cadre de la Volcker Rule.

3.3.1 Pour l'attribution des rémunérations variables annuelles au titre de l'exercice concerné

- Exigence minimum de fonds propres pilier 2 (Application du 4ème alinéa de l'article L. 511-77)

Pour l'attribution des parts variables des preneurs de risques, un seuil minimum de fonds propres pour le Groupe BPCE, seuil qui doit être respecté au 31 décembre de l'exercice, est fixé au début de l'exercice par le Conseil de surveillance de BPCE, sur proposition du Comité des Rémunérations de BPCE.

Ce seuil est établi par référence à l'exigence minimum au titre du pilier 2, définie par l'autorité de contrôle, pour le ratio CET1.

Pour l'année 2024, cette référence correspond à un ratio CET1 qui doit être supérieur au seuil exigé par la BCE. Cette condition étant remplie, l'attribution des parts variables au titre de l'année 2024 a donc été possible.

Dans le cas où le seuil minimum n'est pas atteint au 31 décembre de l'exercice, le Conseil de surveillance de BPCE est saisi de la situation et propose aux entreprises du groupe 1 une réfaction de la part variable attribuée au titre de l'exercice, et des fractions différées de parts variables non encore échues, des preneurs de risques, par application d'un taux qui doit être au minimum de 50 %. Le taux de réfaction proposé peut ne pas atteindre 100 % si son application permet, éventuellement combinée à d'autres mesures, d'atteindre le seuil minimum fixé au début de l'exercice considéré.

La décision finale d'appliquer le taux de réfaction proposé par le Conseil de surveillance de BPCE est du ressort de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, pour les preneurs de risques du périmètre. Toute dérogation à la proposition faite par le Conseil de surveillance de BPCE doit être approuvée par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance de l'entreprise et assortie d'éléments expliquant le choix retenu.

- Examen par le Comité des Rémunérations de la compatibilité de l'attribution des variables à la réalité des performances et à la situation financière de l'entreprise

Le Comité des Rémunérations s'assure de la compatibilité des rémunérations variables à la réalité des performances commerciales et financières de la banque.

Les montants de rémunérations variables ne sont pas de nature à faire prendre des risques disproportionnés et n'entravent pas la capacité de l'établissement à renforcer ses fonds propres.

A titre indicatif, le montant des parts variables attribuées en 2025 au titre de l'année 2024 représente globalement 12,56 % des rémunérations fixes.

- Description du dispositif de malus de comportements (application du 1er alinéa de l'article L511-84) :

Les dispositifs de malus de comportements applicables aux parts variables des preneurs de risques recensent 3 types d'infractions :

- Infraction importante à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit de la part d'un dirigeant de l'entreprise ou d'un directeur en charge d'une filière de conformité, de contrôle permanent ou de risques. Le pourcentage de réduction peut atteindre - 10 %. Une infraction importante est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident grave tel que défini pour le Groupe par la norme « risques opérationnel », soit un seuil de 300 K€.
- Infraction significative, à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit de la part d'un dirigeant de l'entreprise ou du Groupe, ou du directeur Risques Conformité et Contrôles Permanents du Groupe. Le pourcentage de réduction peut atteindre - 50 %. Une infraction significative est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident significatif applicable au niveau du Groupe, soit 0,5 % des fonds propres de l'établissement.

- Non-participation aux formations règlementaires obligatoires : - 10 % par formation.

Au titre de l'exercice 2024, aucune infraction importante ou significative ou pour formation réglementaire obligatoire non suivie n'a été constatée. En conséquence, aucune rémunération variable attribuée n'a été réduite.

3.3.2 Modalités de paiement des rémunérations variables

- Principe de proportionnalité

Conformément à l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, les règles décrites ci-après ne s'appliquent que lorsque le montant de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice à un preneur de risques « MRT groupe 1 » est supérieur à un seuil de 50 K€ (ou excède le tiers de la rémunération globale).

Pour l'appréciation du seuil, sont totalisées toutes les rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice au preneur de risques « MRT groupe 1 », y compris dans des entreprises distinctes (par exemple, en cas de mobilité). Si le seuil est dépassé, les règles qui suivent s'appliquent à chacune des rémunérations variables prises en compte, y compris à celles qui seraient inférieures au seuil.

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est inférieur ou égal au seuil, la totalité de la rémunération variable annuelle est versée dès qu'elle est attribuée.

- Versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable annuelle au titre de 2024

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée au titre de 2024 est supérieur au seuil, les règles de régulation applicables à la rémunération variable des MRT groupe 1, décrites ci-après, s'appliquent :

Si la rémunération variable attribuée est comprise entre le seuil et inférieure à 500 000 € :

<u>Partie de la rémunération variable annuelle qui est acquise à l'attribution</u>

- 50 % du montant de la rémunération variable annuelle est acquis et versé dès l'attribution (en mars 2025)
- 10 % du montant de la rémunération variable annuelle est acquis dès l'attribution et est versé l'année suivante (en mars 2026) après application du coefficient d'indexation (cf. infra)

<u>Partie de la rémunération variable annuelle qui est différée</u>

- 40 % du montant de la rémunération variable annuelle est différé et est versé par cinquième pour les dirigeants effectifs (respectivement par quart pour les autres MRT groupe 1) au plus tôt en mars des années 2027 à 2031 (respectivement 2027 à 2030), soit 8 % (respectivement 10 %) pour chacune des 5 années (respectivement 4 années), après application du coefficient d'indexation et condition de performance (cf. infra) ;

Pour chaque fraction différée, l'acquisition définitive est subordonnée à la réalisation d'une condition de performance qui, si elle n'est pas réalisée, entraîne une réduction minimum de 50 % de la fraction correspondante (application du malus).

Les conditions de performance applicables aux fractions différées d'une même part variable sont arrêtées, sur proposition du Comité des Rémunérations, par l'organe délibérant de l'entreprise qui attribue la part variable, en même temps que son attribution.

- Acquisition et versement des parts variables différées attribuées au titre des années passées

Pour chaque fraction différée des parts variables attribuées au titre des exercices antérieurs à 2024 et arrivant à échéance en 2025, l'organe de surveillance constate si la condition de performance applicable est réalisée ou non :

- si elle n'est pas réalisée, la fraction différée est réduite d'au moins 50 %,
- si elle est réalisée, la fraction différée devient définitivement acquise et est versée au plus tôt le 1er octobre 2025.

- Versement en titres ou instruments équivalents

Les fractions différées de la rémunération variable ainsi que la part de la rémunération variable annuelle acquise à l'attribution à laquelle est appliquée une période de rétention de 12 mois prennent la forme de cash indexé sur la base d'un indicateur représentatif de l'évolution de la valeur du Groupe BPCE.

L'indicateur retenu pour la valeur du Groupe BPCE est le résultat net part du Groupe BPCE (RNPG), calculé en moyenne glissante sur les trois derniers exercices civils précédant l'année d'attribution de la part variable et l'année de versement de chaque fraction différée issue de la part variable.

Les coefficients sont communiqués chaque année par BPCE.

4. Informations quantitatives agrégées concernant les rémunérations de la population des preneurs de risques « MRT groupe 1»

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées aux collaborateurs identifiés « MRT groupe 1 » par le CREDIT FONCIER.

Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024 – Tableau REM1

Attribution au titre de l'exercice 2024 - hors charges patronales - en €		Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés	Total
Rémunération fixe	Nombre de membres du personnel identifiés ayant une rémunération fixe	5	3	5	19	32
	Rémunération fixe totale	130 833 €	784 000 €	815 000 €	2 279 929 €	**4 009 763 €**
	dont numéraire	*130 833 €*	*784 000 €*	*815 000 €*	*2 279 929 €*	***4 009 763 €***
	dont actions ou droits de propriété équivalents	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont instruments liés	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont autres instruments	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont autres formes	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
Rémunération variable	Nombre de membres du personnel identifiés ayant une rémunération variable	0	3	5	19	27
	Rémunération variable totale	0 €	526 742 €	339 900 €	774 300 €	**1 640 942 €**
	dont numéraire	*0 €*	*263 371 €*	*194 900 €*	*546 800 €*	**1 005 071 €**
	dont différé	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont actions ou droits de propriété équivalents	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont différé	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont instruments liés	*0 €*	*263 371 €*	*145 000 €*	*227 500 €*	***635 871 €***
	dont différé	*0 €*	*210 697 €*	*116 000 €*	*182 000 €*	***508 697 €***
	dont autres instruments	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont différé	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont autres formes	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	dont différé	*0 €*	*0 €*	*0 €*	*0 €*	***0 €***
	Rémunération totale	**130 833 €**	**1 310 742 €**	**1 154 900 €**	**3 054 229 €**	**5 650 705 €**

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2024 – Tableau REM2

Montants en € - hors charges patronales -		Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés	Total
Versements spéciaux	**Rémunérations variables garanties octroyées en 2024**					
	Nombre de collaborateurs preneurs de risques ayant bénéficié d'une rémunération variable garantie octroyée en 2024 à l'occasion de leur recrutement	0	0	0	0	**0**
	Montant des rémunérations variables garanties octroyées en 2024 à l'occasion d'un recrutement d'un preneur de risques	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	dont rémunérations variables garanties qui ont été versées en 2024 et qui ne sont par prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	Indemnités de départ attribuées les années précédentes et versées en 2024					
	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du versement en 2024 d'indemnités de rupture octroyées sur des exercices antérieurs à 2024	0	0	1	0	**1**
	Montant des indemnités de rupture octroyées avant 2024 et versées en 2024	0 €	0 €	15 750 €	0 €	**15 750 €**
	Indemnités de départ attribuées en 2024					
	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture octroyées en 2024	0	0	0	0	**0**
	Montant des Indemnités de rupture octroyées en 2024	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	dont montant versé en 2024	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	dont montant différé	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	dont indemnités de départ versées en 2024 qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**
	dont montant le plus élevé octroyé à une seule personne	0 €	0 €	0 €	0 €	**0 €**

Rémunérations variables différées et retenues – Tableau REM3

Montants en € - hors charges patronales -	**Montant total des rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2024** (avant réductions éventuelles) en valeur d'attribution	**dont** montant **acquis en 2024** en valeur d'attribution	**dont** montant **non encore acquis au 31/12/2024** (devenant acquises au cours des exercices suivants) en valeur d'attribution	**Montant des réductions explicites** effectuées en 2024 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises en 2024	**Montant des réductions explicites** effectuées en 2024 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises au cours des exercices suivants	**Montant total des ajustements implicites** ex post : différence entre les valeurs de paiement et d'attribution (après éventuelle réduction) des rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2024 et versées en 2024	**Montant total des rémunérations différées** attribuées au titre des exercices antérieurs à 2024 et **versées en 2024** (après réductions éventuelles) en valeur de paiement	**Montant total des rémunérations différées** attribuées au titre des exercices antérieurs à 2024 **acquises mais non encore payées au 31/12/2024** (ie qui font l'objet d'une période de rétention)
Organe de directionFonction de surveillance	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**
En numéraire	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Actions ou droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Instruments liés	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Organe de directionFonction de gestion	**707 023 €**	**205 288 €**	**501 735 €**	**0 €**	**0 €**	**30 422 €**	**235 199 €**	**53 021 €**
En numéraire	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Actions ou droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Instruments liés	707 023 €	205 288 €	501 735 €	0 €	0 €	30 422 €	235 199 €	53 021 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres membres de la direction générale	**445 300 €**	**111 900 €**	**333 400 €**	**0 €**	**0 €**	**10 869 €**	**123 769 €**	**36 200 €**
En numéraire	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Actions ou droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Instruments liés	445 300 €	111 900 €	333 400 €	0 €	0 €	10 869 €	123 769 €	36 200 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres membres du personnel identifiés	**596 100 €**	**149 100 €**	**447 000 €**	**0 €**	**0 €**	**14 308 €**	**163 708 €**	**49 500 €**
En numéraire	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Actions ou droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Instruments liés	596 100 €	149 100 €	447 000 €	0 €	0 €	14 308 €	163 708 €	49 500 €
Autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	**1 748 423 €**	**466 288 €**	**1 282 135 €**	**0 €**	**0 €**	**55 599 €**	**522 676 €**	**138 721 €**

Informations sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024 – Tableau REM5

Attribution au titre de l'exercice 2024 hors charges patronales en €	Organe de direction - Exécutive	Organe de direction - Surveillance *	*Ensemble de l'organe de direction*	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions transversales	Fonction indépendante de contrôle	Autres	Total
Nombre de membres du personnel identifiés										**35**
dont membres de l'organe de direction	3	8	***11***							
dont autres membres de la direction générale				0	2	0	2	1	0	
dont autres membres du personnel identifiés				0	0	0	10	4	5	
Rémunération totale	**1 310 742 €**	**130 833 €**	***1 441 575 €***	**0 €**	**414 900 €**	**0 €**	**1 982 490 €**	**825 606 €**	**986 134 €**	
dont rémunération variable	526 742 €	0 €	***526 742 €***	0 €	124 900 €	0 €	453 300 €	138 000 €	398 000 €	
dont rémunération fixe	784 000 €	130 833 €	***914 833 €***	0 €	290 000 €	0 €	1 529 190 €	687 606 €	588 134 €	

Données complémentaires

Informations sur les membres du personnel identifiés preneurs de risques dont la rémunération variable n'est pas différée

Attribution au titre de l'exercice 2024 - hors charges patronales - en €	Total
Nombre de membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	**15**
Montant global de la rémunération globale (fixe + variable) des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	**2 143 450 €**
Montant global de la rémunération fixe des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	**1 774 250 €**
Montant global de la rémunération variable des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	**369 200 €**

5. Enveloppe

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des actionnaires du CREDIT FONCIER du 7 mai 2025 va se prononcer par vote consultatif sur l'enveloppe globale des rémunérations versées en 2024 aux collaborateurs identifiés preneurs de risques en 2024 par le CREDIT FONCIER. Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe 4 ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024.

L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2024 aux preneurs de risques du CREDIT FONCIER, objet de la consultation de l'Assemblée Générale, est de 6 248 668,26 €.