

\*\*\*

## **Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier – Exercice 2021**

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

La politique de rémunération du CFF repose sur la convention collective de la banque complétée d'accords collectifs d'entreprise notamment celui du 20 Février 2017 intitulé « Socle Social du CFF ».

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.

L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une part variable liée à l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels.

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 6,75 % de la masse salariale.

### **2. Processus décisionnel**

Le Comité des rémunérations est composé de 3 membres au 31/12/2021 :

- liste des membres

- Jean-Pierre LEVAYER (président depuis le 06/05/2021, déjà membre précédemment) : Directeur Général d'Ouest Croissance
- Valérie PANCRAZI : Présidente de VAP Conseil
- Gilles LEBRUN (membre depuis le 15/12/2021) : Président du directoire de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon

Bruno DUCHESNE est sorti du comité le 05/05/2021 : il en était le Président jusqu'à cette date.

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 au cours de l'année 2021.

Il procède à un examen annuel :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- des rémunérations, indemnités et avantages de toutes natures 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 réglementations 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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 511-84 relatives aux attributions des rémunérations variables des 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 1<sup>er</sup> 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 CREDIT 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 2021, 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, est composée des personnes suivantes :

- Les membres du conseil d'administration ;
- Les dirigeants mandataires sociaux ;
- Les membres du Comité de Direction Générale et Comité Exécutif ;
- Les responsables des risques, conformité et contrôle permanent/audit/inspection, ainsi que leurs principaux adjoints ;
- Les responsables supports (Juridique, Fiscalité et Contrôle de gestion/Budget, pilotage de la performance, études et synthèse, comptabilité) ;
- Les présidents des comités décisionnels ;
- Les responsables d'une Unité Organisationnelle Importantes représentant plus de 2% des fonds propres du groupe, son responsable de la gestion du risque et leur N-1 ;
- 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 responsables des Unités Volcker Rule.

Le processus d'identification des preneurs de risques est encadré par la directive européenne 2013/36/UE complété par le règlement délégué 2021/923 du 25 mars 2021. Sa déclinaison repose sur des pratiques partagées entre BPCE et ses filiales, tenant compte des commentaires formulés par l'inspection générale Groupe.

Est intégrée dans le périmètre CFF, sa filiale dont les fonds propres consolidés sont égaux ou supérieur à 2% des capitaux propres consolidés IFRS du groupe CFF. Dans ce cadre, pour l'exercice 2021 est prise en compte la filiale Banco Primus.

### **3.2 Principes généraux de la politique de rémunération**

Le montant de la rémunération variable du Directeur général est égal à 80% de sa rémunération fixe quand le taux de performance de 100% est atteint.

La part variable est fixée annuellement sur la base de principes, règles et critères définis par l'organe central et maison-mère BPCE.

Pour 2021, 4 critères ont été retenus à hauteur de 25% chacun : la performance Groupe, la performance financière, la performance opérationnelle et la performance sociale.

Le conseil de surveillance de BPCE du 11 février 2022 a arrêté les critères quantitatifs du directoire de BPCE qui reposent sur le RNPG, le coefficient d'exploitation et le PNB du Groupe BPCE en vision sous-jacente. Le taux s'établit à 45% sur une cible de 30% (30% correspondant à atteinte des trois objectifs quantitatifs à 100%). Soit un taux de performance Groupe de 37.5%.

Les 3 autres critères ont été atteints soit un global de 112.50% pour l'exercice 2021.

En tout état de cause, en cas de surperformance, la part variable allouée au titre de l'exercice au directeur général ne peut dépasser 100% de sa rémunération fixe.

### **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 des Opérations Financières et Opérations) perçoivent une rémunération fixe globale annuelle, complétée d'une part variable fixée à 50% pour 100% des objectifs atteints et ne peut 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, excepté pour le Directeur des Risques et de la Conformité dont le % de part variable est fixé à 50% de sa part fixe avec un maximum de 100k€. 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.

#### **3.3.1 Pour l'attribution des rémunérations variables 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 à respecter au 31 décembre de l'exercice pour le Groupe BPCE, 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 2021, 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 2021 est donc 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.

- 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 opérationnels », 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.

Aucun malus n'est appliqué sur l'exercice 2021.

### 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 est versée dès qu'elle est attribuée.

#### Versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable au titre de 2021

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée au titre de 2021 est supérieur au seuil, les règles de régulation de la rémunération variable des MRT groupe 1, décrites ci-après, s'appliquent à la totalité de la rémunération variable :

- 50% du montant est acquis et versé dès l'attribution (en mars 2022)
- 10% du montant est acquis et est versé l'année suivante (en mars 2023) après application du coefficient d'indexation (cf. infra)
- 40% du montant est différé et est versé par cinquième pour les dirigeants effectifs (respectivement par quart pour les autres MRT groupe 1) au plus tôt le 1er octobre des années 2023 à 2027 (respectivement 2023 à 2026), 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 la perte définitive 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.

#### 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 2021 arrivant à échéance en 2022, 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 définitivement perdue,
- Si elle est réalisée, la fraction différée devient définitivement acquise et est versée au plus tôt le 1er octobre 2022.

#### Versement en titres ou instruments équivalents

Les fractions différées de la rémunération variable 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 groupe1 »

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 aux collaborateurs identifiés « MRT groupe 1 » par le CREDIT FONCIER, mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux collaborateurs « MRT groupe 2 » identifiés au sein des filiales du CREDIT FONCIER appliquant la CRD 5 sur base individuelle.

**Tableau 1**

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

Attribution au titre de l'exercice 2021 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										52
<i>dont membres de l'organe de direction</i>	3	9	12							
<i>dont autres membres de la direction générale</i>				0	2	0	2	2	0	
<i>dont autres membres du personnel identifiés</i>				0	16	0	6	12	0	
Rémunération totale	1 236 750 €	229 500 €	1 466 250 €	0 €	3 235 530 €	0 €	1 086 585 €	1 955 284 €	0 €	
<i>dont rémunération variable</i>	506 750 €	0 €	506 750 €	0 €	1 002 415 €	0 €	260 250 €	355 333 €	0 €	
<i>dont rémunération fixe</i>	730 000 €	229 500 €	959 500 €	0 €	2 233 115 €	0 €	826 335 €	1 599 951 €	0 €	

\* sont reportées les rémunérations octroyées en 2021 au titre du seul mandat social

## Tableau 2

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement "MRT groupe 1"

Attribution au titre de l'exercice 2021 - 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	9	3	6	34	52
	Rémunération fixe totale	229 500 €	730 000 €	1 028 512 €	3 630 889 €	5 618 901 €
	<i>dont numéraire</i>	229 500 €	730 000 €	1 028 512 €	3 630 889 €	5 618 901 €
	<i>dont actions et droits de propriété équivalents</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont instruments liés</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont autres formes</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Rémunération variable	Nombre de membres du personnel identifiés	0	3	6	34	43
	Rémunération variable totale	0 €	506 750 €	434 950 €	1 183 048 €	2 124 748 €
	<i>dont numéraire</i>	0 €	253 375 €	242 450 €	834 816 €	1 330 641 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont actions et droits de propriété équivalents</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont instruments liés</i>	0 €	253 375 €	192 500 €	348 232 €	794 107 €
	<i>dont différé</i>	0 €	202 700 €	154 000 €	277 585 €	634 285 €
	<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont autres formes</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Rémunération totale		229 500 €	1 236 750 €	1 463 462 €	4 813 937 €	7 743 649 €

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risques "MRT groupe 1"

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
Rémunérations différées	<b>Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 (avant réductions éventuelles)</b>	0 €	1 035 701 €	0 €	0 €	<b>1 035 701 €</b>
	<b>dont montant des rémunérations variables différées</b> attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 <b>non acquises</b> (devenant acquises au cours des exercices suivants)	0 €	661 272 €	0 €	0 €	<b>661 272 €</b>
	<b>dont montant des rémunérations variables différées</b> attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 <b>acquises en 2021</b> (en valeur d'attribution)	0 €	374 429 €	0 €	0 €	<b>374 429 €</b>
	<b>Montant des réductions explicites</b> effectuées en 2021 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises en 2021	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	<b>Montant des réductions explicites</b> effectuées en 2021 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises au cours des exercices suivants	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	<b>Montant total des ajustements ex post implicites</b> : différence entre les valeurs de paiement et d'attribution des montants des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 acquises et versées en 2021	0 €	-37 982 €	0 €	0 €	<b>-37 982 €</b>
	<b>Montant des rémunérations variables différées</b> attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 <b>acquises et versées en 2021 (après réductions éventuelles)</b> en valeur d'acquisition	0 €	336 447 €	0 €	0 €	<b>336 447 €</b>
Versements spéciaux	<b>Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du versement en 2021 d'indemnités de rupture octroyées sur des exercices antérieurs à 2021</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>Montant des indemnités de rupture octroyées avant 2021 et versées en 2021</b>	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	<b>Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture octroyées en 2021</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>Montant des Indemnités de rupture octroyées en 2021</b>	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	dont montant versé en 2021	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	dont montant différé	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	dont indemnités de départ versées en 2021 qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	dont montant le plus élevé octroyé à une seule personne	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
	<b>Nombre de collaborateurs preneurs de risques ayant bénéficié d'une rémunération variable garantie octroyée en 2021 à l'occasion de leur recrutement</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>Montant des rémunérations variables garanties octroyées en 2021 à l'occasion d'un recrutement d'un preneur de risques</b>	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
dont rémunérations variables garanties qui ont été versées en 2021 et qui ne sont par prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>	

Le nombre de preneurs de risques « MRT groupe 1 » du CREDIT FONCIER dont la rémunération variable n'est pas différée s'élève à 36. La rémunération totale de cette population s'élève à 3 466 032€ répartie en 2 939 499 € de rémunération fixe et 526 533€ de rémunération variable.