



## **POLITIQUE DE REMUNERATION CREDIT LOGEMENT**

Mise à jour, avril 2024

## SOMMAIRE

|                                                                             |          |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>                 | <b>3</b> |
| <b>2. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....</b> | <b>4</b> |
| REMUNERATION FIXE .....                                                     | 4        |
| REMUNERATION VARIABLE .....                                                 | 4        |
| LA PRIME VARIABLE INDIVIDUELLE DES SALARIES .....                           | 4        |
| PRIME ANNUELLE VERSEE AUX MANDATAIRES SOCIAUX, DIRIGEANTS EXECUTIFS .....   | 5        |
| LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT .....                                   | 5        |
| PRISE EN COMPTE DES RISQUES DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....         | 6        |
| <b>3. TRANSPARENCE ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION ..</b>       | <b>8</b> |

## 1. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La gouvernance de la politique de rémunération de Crédit Logement s'articule autour des axes suivants :

- ✓ Les rémunérations des salariés sont fixées en étroite concertation entre la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et les Directeurs concernés. Les rémunérations offertes visent à être attractives et motivantes pour attirer et retenir des collaborateurs de valeur, tout en s'inscrivant dans les pratiques de marché et dans le cadre d'une gestion budgétaire saine et rigoureuse.
- ✓ La politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.
- ✓ Les augmentations générales et individuelles pour l'ensemble des salariés sont attribuées dans le cadre d'un budget présenté en Comité d'Audit et validé en Conseil d'Administration.
- ✓ Les rémunérations des mandataires sociaux, dirigeants effectifs comprenant le Directeur Général et les deux Directeurs Généraux Délégués sont proposées par le Comité des Rémunérations au Conseil d'Administration qui les décide.

Le Conseil d'Administration, suite à l'arrêté du 3 novembre 2014 se substituant au CRBF 97 02, a confirmé le Comité des Rémunérations, en le distinguant explicitement du Bureau, et a précisé ses missions.

Ce Comité, mis en place suite au conseil d'administration du 3 décembre 2014, est composé du Président du Conseil d'Administration et de 4 administrateurs. La durée de leur mandat est de 6 ans.

Conformément à l'article L.511-102 du Code monétaire et financier et aux orientations de l'EBA, il procède à l'examen annuel des principes de la politique de rémunération et examine les rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux, dirigeants effectifs et les soumet au Conseil d'Administration.

Ce Comité contrôle directement la rémunération du responsable de la fonction gestion des risques et de la conformité. Il rend compte régulièrement de ses travaux au Conseil d'Administration.

Le Comité se réunit au minimum 1 fois par an, au 1<sup>er</sup> trimestre de l'exercice. Les éléments préparatoires sont communiqués, le cas échéant, quelques jours avant la séance. Un compte-rendu est établi et porté à la connaissance du Conseil d'Administration, auprès duquel le Comité rend compte de ses travaux.

Dès lors que des décisions prises en Comité concerneraient, au titre de l'exercice de leurs fonctions, les directeurs de la DAI, de la DCR et de la DRH, l'extrait correspondant du compte-rendu sera adressé à (aux) (l') intéressé(s) concerné(s).

Le Comité est placé sous l'autorité du Président du Conseil d'Administration lequel décide par délégation de l'attribution annuelle des rémunérations variables des membres de la Direction Générale.

Enfin, le Comité des Rémunérations valide le rapport annuel sur la politique de rémunérations préalablement à sa transmission à l'ACPR.

Conformément aux orientations de l'EBA, les fonctions risques et conformité, ressources humaines, juridique participent à l'élaboration de la présente politique.

Conformément aux orientations de l'EBA, paragraphes 54 à 56, le Comité des Risques examine une fois par an la politique de rémunération pour s'assurer que celle-ci n'est pas susceptible d'encourager une prise de risque excessive par rapport à la stratégie économique de la société.

## 2. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de Crédit Logement résulte d'un équilibre entre composantes fixes et composantes variables.

On distingue :

- ✓ La rémunération fixe constituée du salaire qui est la rémunération proportionnellement la plus importante dans la rémunération globale,
- ✓ La rémunération variable accordée dans le cadre d'une Prime Variable Individuelle ainsi que celle liée à la participation et à l'intéressement.

Il n'existe pas à Crédit Logement :

- De rémunérations variables garanties au sens de l'article L.511-77 du code monétaire et financier,
- De versements en espèces,
- De montants anticipés en cas de résiliation du contrat de travail,
- De contournement de la réglementation par le personnel à travers de mécanismes de couverture individuelle,
- De politique de rémunération particulière des personnels des unités chargées de la validation et de la vérification des opérations,
- De paiement fractionné et/ou en instruments financiers des parts variables (cf 2.3).

### REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe est constituée des salaires versés au personnel de Crédit Logement sur la base de 13 mois. La 13<sup>ème</sup> mensualité est versée sur la paie de novembre.

Les augmentations de salaires font l'objet de négociations dans le cadre de négociation annuelle obligatoire à travers 3 à 4 réunions avec les délégués syndicaux de l'entreprise.

Aux termes de ces négociations, des enveloppes d'augmentations générales et/ou individuelles et/ou primes exceptionnelles sont fixées dans le cadre du budget annuel<sup>7</sup>, validé en Conseil d'Administration.

Les mesures salariales individuelles sont attribuées aux collaborateurs de Crédit Logement sur proposition des Directeurs en fonction du mérite, des promotions, positionnement vis-à-vis du marché, évolutions de poste ou réajustements de salaires.

Les mesures salariales individuelles sont attribuées après accord de la Direction Générale en liaison avec la Direction des Ressources Humaines après analyse de la pertinence et de la cohérence des propositions faites par les Directeurs.

### REMUNERATION VARIABLE

#### LA PRIME VARIABLE INDIVIDUELLE DES SALAIRES

Une Prime Variable Individuelle peut être versée aux salariés en fonction d'un certain nombre de critères. A ce titre, une enveloppe globale est définie dans le cadre du budget.

Le principe de détermination de la Prime Variable Individuelle a fait l'objet d'un accord avec les délégués syndicaux en 2007 (dans le cadre des NAO 2007). Un bilan de son fonctionnement est effectué régulièrement en Négociation Annuelle Obligatoire.

Conformément au paragraphe 194 des orientations de l'EBA, le système repose sur des notes attribuées par la hiérarchie aux collaborateurs. Dix critères, objectifs et mesurables, composent le dispositif dont 3 seuls 3 sont liés à des objectifs individuels. Parmi celles-ci, deux notes correspondent à des critères quantitatifs en fonction de la performance de l'entreprise, 5 notes correspondent à des critères qualitatifs transverses valables pour l'ensemble des collaborateurs et 3 notes résultent de la réalisation par le salarié d'objectifs prédéfinis en Entretien Annuel d'Evaluation avec sa hiérarchie.

Le montant maximal de la prime variable est fonction du statut conformément à l'accord d'entreprise. Ce montant maximal s'échelonne de 7% pour les employés à 21% pour les directeurs.

La Prime Variable Individuelle est versée en décembre de chaque année.

L'ensemble des collaborateurs (hors mandataires sociaux) de Crédit Logement est concerné par ce système de rémunération variable.

#### PRIME ANNUELLE VERSEE AUX MANDATAIRES SOCIAUX, DIRIGEANTS EXECUTIFS

Une prime annuelle fonction des résultats de l'entreprise peut être, si les résultats le justifient, versée au Directeur Général dans la limite d'un plafond de 25% de sa rémunération brute annuelle et aux Directeurs Généraux Délégués dans la limite de 20% de leur rémunération brute. Les montants sont déterminés au vu des résultats par le Président du Conseil d'Administration agissant pour le compte du Comité des Rémunérations, auprès duquel il rend compte.

De façon exceptionnelle, le Comité des Rémunérations peut, le cas échéant, décider de proposer au Conseil d'Administration le versement d'une prime spécifique pour la concrétisation de projets tout à fait particuliers.

#### LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT

La participation et l'intéressement font chacun l'objet d'un accord avec le Comité Social et Economique, négocié tous les trois ans pour l'intéressement.

La participation est actuellement calculée selon une formule dérogatoire permettant de prendre en compte les particularités de Crédit Logement dans un sens plus favorable aux salariés que la formule légale.

L'intéressement est calculé en fonction du résultat brut d'exploitation retraité.

La somme de la participation et de l'intéressement est plafonnée à 15% du salaire brut annuel pour chaque collaborateur salarié (y compris les DGD au titre de leur contrat de travail).

Les sommes peuvent être soit perçues, soit placées par le salarié sur un PEE ou un PER COL. Dans ce cas, l'intégralité des versements est bloquée sur une durée définie et est abondée par l'entreprise à hauteur de 20%.

#### RETRAITE SURCOMPLEMENTAIRE (ART 39 DU CGI)

Un régime de retraite surcomplémentaire par capitalisation pour les membres du Comité de Direction a été mise en place par décision du Conseil d'Administration de septembre 2007, approuvé par l'Assemblée Générale d'avril 2008.

Ce régime a été cristallisé et fermé, suite à la publication de l'ordonnance du 3 juillet 2019, transposant la directive européenne 2014/50/UE. En parallèle, un nouveau dispositif similaire a été mis en place, pour être en conformité avec les nouvelles dispositions.

Ces évolutions ont été approuvées par le conseil d'administration de décembre 2019 sur proposition du comité des rémunérations.

Ces dispositions permettent de recevoir un revenu supplémentaire à la retraite pouvant aller jusqu'à 20% de la rémunération annuelle brute ainsi qu'une pension de réversion possible au conjoint survivant ou à ses ex conjoints. L'acquisition de droits est limitée à 2% par année.

Il n'existe pas à Crédit Logement de cadre de retraite anticipée.

## PRISE EN COMPTE DES RISQUES DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Conformément à la réglementation applicable aux Sociétés de Financement, dans le respect du principe de proportionnalité, Crédit Logement a identifié les personnes ayant une incidence significative sur le risque de l'entreprise et mis en place une gouvernance permettant de limiter les prises de risque excessives. Le Conseil d'Administration de décembre 2014 a validé ce dispositif.

La nature de l'activité de Crédit Logement dont il convient de souligner l'importante division des risques, constitue une première limitation, les prises de risque étant essentiellement constituées par les décisions d'octroi des cautionnements de prêts immobiliers délivrés par les partenaires de Crédit Logement à des particuliers et par la gestion financière de la trésorerie de l'établissement qui résulte de cette activité.

Seules les décisions prises par les trois personnes composant la Direction Générale, mandataires sociaux et dirigeants effectifs, de l'établissement sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le risque de l'entreprise.

La Direction de la Production (DPR) et la Direction des Finances (DFI) sont respectivement placées sous l'autorité directe d'un des deux Directeurs Généraux Délégués qui en assurent la responsabilité hiérarchique et opérationnelle.

Concernant l'octroi des garanties, la stratégie de gestion des risques est formellement validée par le Conseil d'Administration et les règles d'engagement qui en découlent sont strictement encadrées par les manuels de risque et la base de règles du Dispositif Informatisé d'Analyse des Garanties (DIAG) lesquels sont gérés par la Direction de la conformité et de la gestion des risques. Ces documents de référence et leurs mises à jour sont obligatoirement validés par le Comité de Politique des Risques (CPR) présidé par la Direction Générale.

Au plan opérationnel, chaque demande de garantie est systématiquement filtrée par le dispositif d'analyse automatisée qui vérifie le bon respect des limites d'octroi et pilote le circuit de validation en calculant le profil habilité à l'accord éventuel. Les opérations relevant du niveau jugé le plus sensible sont validées en dernier ressort par un membre de la Direction Générale après examen et avis préalable de la Direction de la conformité et de la gestion des risques.

La validation des cautionnements de prêts bancaires octroyés à des salariés de Crédit Logement sont du seul ressort de la Direction Générale.

Le respect de la doctrine, des habilitations et des processus d'octroi est un thème essentiel du dispositif de contrôle permanent de l'établissement.

Concernant la gestion de la trésorerie, celle-ci fait également l'objet d'une stratégie financière dont les objectifs et les principes sont validés par l'organe délibérant.

Un Comité de Trésorerie, de Gestion des Risques de Taux Global et de Liquidité qui réunit les experts désignés par les principaux actionnaires permet à la Direction Générale de disposer d'un support d'aide à la décision pour toutes les questions touchant aux orientations en matière de gestion de la trésorerie. Les comptes rendus du Comité de Trésorerie, de Gestion des Risques de Taux Global et de Liquidité sont systématiquement communiqués au Comité des Risques.

Le Comité d'investissement en tant qu'organe opérationnel de la gestion financière est présidé par la Direction Générale laquelle valide en dernier ressort les opérations réalisées.

Enfin, les primes variables versées aux personnels régulés s'avèrent limitées tant en pourcentage de la rémunération totale de ces personnes qu'en montant et justifient de ne pas recourir à des règles de différé ou de diversification des instruments de paiement dont la mise en œuvre s'avèrerait complexe et inadéquate.

S'agissant du périmètre des personnels régulés, les Conseils d'Administration de décembre 2014 et avril 2016 ont retenu d'y inclure, outre les dirigeants, au sens de la réglementation, le Directeur de la conformité et de la gestion des risques et le Directeur de l'Audit Interne, ainsi que les personnels membres de l'encadrement assurant des fonctions de contrôle dans ces 2 directions et les managers en charge du contrôle au sein des directions opérationnelles.

Les concernant, leurs 3 objectifs individuels de PVI ne sont liés qu'à leurs propres activités de contrôle et maîtrise des risques et ne peuvent être des indicateurs incitant à la prise de risque. Aucun de leurs objectifs ne va donc à l'encontre de leur indépendance par rapport à leur fonction, conformément aux orientations de l'EBA paragraphes 174 et s.

Conformément au règlement délégué n° 604/2014, sont désormais rajoutés en tant que personnels régulés, le directeur des ressources humaines et le directeur des systèmes d'information. Leurs parts variables respectives sont limitées et les objectifs individuels fixés n'incitent pas à la prise de risque.

En faisant application du principe de proportionnalité, objet de la section 4 Titre I des Orientations EBA Paragr. 75 à 82, et au vu des conclusions du Rapport de la Commission Européenne publié le 28.07.2016, il est apparu opportun de poursuivre la politique menée sur une base annuelle et conserver des règles simplifiées, de façon plus proportionnée à l'établissement, notamment au regard de sa structure juridique, son organisation interne et la nature de son activité.

En l'état, les règles de report et de paiement en instruments (a fortiori différés) ne sont pas adaptées à la taille de l'entreprise et à la complexité réduite de l'activité de Crédit Logement.

De plus, les ratios entre rémunération fixe et variable à Crédit Logement ne se prêtent pas à ces modalités : ainsi la PVI ne dépasse pas, dans le meilleur des cas 21 % de la rémunération fixe, l'intéressement et la participation sont plafonnés à 15 % du salaire brut annuel, et les primes accordées le cas échéant aux Dirigeants effectifs font également l'objet d'un plafonnement (25% au maximum de la rémunération fixe).

Ces proportions sont très éloignées des seuils légaux de 100% et 200% de la rémunération fixe (Art. L.511-78 C. Mon. & Fin).

Mettre en place des modalités plus complexes serait coûteux, trop lourd et sans utilité par rapport à la structure et ses enjeux.

Compte tenu du principe de proportionnalité, les rémunérations globales versées à l'ensemble du personnel sont conformes au profil global d'appétit pour le risque tenant compte de tous les risques y compris les risques de réputation et les risques de la vente inadaptée de produits ainsi que les risques de liquidité inhérent aux activités.

Elles tiennent compte également des intérêts à long terme des actionnaires et du capital nécessaire eu égard au risque encouru.

### 3. TRANSPARENCE ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de Crédit Logement est définie et négociée au cours des Négociations Annuelles Obligatoires avec les délégués syndicaux de l'entreprise. Les enveloppes de rémunérations sont inscrites dans le cadre d'un budget annuel examiné par le Comité d'Audit et validé par le Conseil d'Administration.

Les accords d'intéressement et de participation sont négociés et signés avec le Comité Social et Economique.

Les primes variables individuelles (PVI) ne peuvent inciter à la prise de risque. En effet, les objectifs individuels ne représentent que 3 des 10 critères entrant dans le calcul et le pourcentage de prime au regard des rémunérations fixes reste très limité.

Les montants de part variable versés sont non significatifs au regard des fonds-propres et du résultat net de Crédit Logement.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de contrôle annuel, des contrôles permanents sont systématiquement effectués sur la paie et les éléments qui composent la rémunération variable (prime variable individuelle, intéressement et participation). Ces contrôles sont retranscrits dans des comptes rendus rédigés par la Direction des Ressources Humaines et transmis à la Direction de la conformité et de la gestion des risques qui effectue pour sa part des contrôles de troisième niveau au titre des contrôles périodiques.

Des audits sont périodiquement réalisés et les recommandations émises font l'objet d'un plan de mesures correctives présenté et suivi en Comité des rémunérations.

De plus, le Comité des Rémunérations, dont les missions ont été précisées lors du Conseil d'Administration du 3 décembre 2014, examine les rémunérations des mandataires sociaux, dirigeants effectifs, et contrôle celles du responsable risque et de la conformité.

Ce Comité valide le rapport annuel, transmis à l'ACPR, sur la politique de rémunération.

#### PRINCIPE DE NEUTRALITE D'UN POINT DE VUE DU GENRE

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, Crédit Logement garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience.

Les promotions et évolutions de salaire de base de l'ensemble des salariés sont fonction des compétences mises en œuvre, des responsabilités, des résultats professionnels sans distinction de sexe. Ces principes d'égalité s'appliquent également aux éléments de rémunération variables (primes).