

Réponses aux questions posées par les sociétaires dans le cadre
de l'Assemblée générale ordinaire du Crédit Coopératif du 31 mai 2023

1. Question du 08-04-2023 :

Le crédit coopératif ne serait-il pas plus proche de ses valeurs affichées si les rémunérations de tous les salariés de l'entreprise n'étaient pas si éloignées de celles de ses dirigeants ?

Réponse apportée :

Le montant de la rémunération individuelle est déterminé en fonction d'un ensemble de facteurs parmi lesquels notamment les responsabilités, l'autonomie de décision, les compétences, le statut, la charge de travail, le marché de l'emploi, Il s'inscrit également dans le cadre de la convention collective applicable au Crédit Coopératif, et de la politique de rémunération validée par le Conseil d'administration.

Pour les fonctions de direction comme pour toute fonction dans l'entreprise, nous opérons sur le marché concurrentiel de l'emploi bancaire ; nous devons donc nous positionner au niveau des prix de marché si nous voulons nous doter des compétences indispensables à la consolidation et au développement de notre coopérative.

Il n'existe pas à proprement parler de règles en matière d'écarts de salaire dans les entreprises relevant de l'ESS, au sein de laquelle des pratiques différentes existent en fonction des activités, de la taille des entreprises, de l'origine des ressources (publiques ou privées, subventions ou revenus d'activité...), ce qui rend difficile l'établissement d'une règle unique et pertinente. Seul l'agrément ESUS, qui ne doit pas être confondu avec l'ESS au sens de la loi de 2014, implique une telle règle car il permet l'accès à la ressource mobilisée par la finance solidaire, ce qui implique naturellement une modération salariale.

Néanmoins, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du Crédit Coopératif a décidé de se fixer des repères compatibles avec une nécessaire modération au regard de des références de la plupart des secteurs d'activité de ses clients, ce qui le place dans une situation originale dans le secteur bancaire :

. Rapport maximum de 1 à 12 entre les 10 plus basses rémunérations et les 10 plus hautes

. Rapport maximum de 1 à 20 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée.

Au titre de l'année 2022, ces rapports sont respectivement de 8,6 et 17,1.

2. Question du 13-04-2023 :

Pourrait-on avoir un point d'information sur les évolutions envisagées dans l'utilisation des moyens de paiement actuellement utilisés : espèces, carte bancaire, Apple par et autres par téléphone, chèque, autres moyens de paiement, virements bancaires, virements lors d'achats sur internet.

Il s'agit de faire un point sur l'utilisation de ces supports de paiement, leur évolution. Je tiens aussi à souligner la fragilité de la sécurité d'internet. J'ai été victime d'un paiement frauduleux sur internet en consultant des horaires de train sur le site de la SNCF. En fait j'avais un compte SNCF que j'utilisais lorsque je commandais des billets de train. sur ce compte , ma carte bancaire était enregistrée (erreur à ne pas commettre). Puis un jour j'ai simplement consulté des horaires, et alors que je n'avais pas validé une commande j'ai été débité d'une somme correspondant à un horaire consulté. La SNCF a reconnu que je n'avais pas confirmé de commande de billets qu'aucun billet n'a été émis. Cependant j'ai dû me retrouver vers le Crédit Coopératif pour avoir remboursement de cette somme débitées de manière frauduleuse. Il faut noter que malgré plusieurs courriers, la SNCF n'a jamais voulu me confirmer avoir encaissé les 132 € débités.

Enfin, la première réaction du responsable du Crédit Coopératif fut d'affirmer « notre système est infaillible et vous avez confirmé ce billet sinon la carte bancaire n'aurait pas été débitée ». J'ai obtenu un remboursement du Crédit Coopératif, mais j'aurais préféré obtenir un remboursement de la SNCF, dénouement qui me paraissait logique. Cela me rend très dubitatif sur la sécurité d'internet, et du logiciel utilisé.

Réponse apportée :

Le système de sécurité mis en place au Crédit Coopératif se base sur des standards de place (3D Secure) et le système SecurPass (commun aux établissements du Groupe BPCE).

De plus, les paiements par cartes – même enregistrés – nécessitent la communication du cryptogramme (le code à 3 chiffres derrière la carte (le CVV)). Ces éléments apportent un très bon niveau de sécurité et sont aux standards de sécurité des banques européennes.

En revanche, il est toujours nécessaire d'être prudent, de ne jamais communiquer ses codes et dans la mesure du possible de ne pas laisser d'identifiant de carte bancaire en permanence sur les sites.

3. Questions du 20-04-2023 :

Sur les résolutions 8, 9, 10 et 11

- *Quel est le montant de la rémunération nette de chacune des personnes concernées par ces résolutions ?*
- *Quels sont les pourcentages d'augmentation auxquels correspondent ces montants par rapport à ceux de l'année précédente ?*
- *Quelles sont les rémunérations moyennes pour les mêmes fonctions dans d'autres banques ?*

Réponses apportées : La rémunération nette résulte de l'application de cotisations sociales calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles appliquées dans la Banque.

Les mandataires sociaux n'ont pas bénéficié d'augmentation de leur rémunération. L'augmentation de l'enveloppe globale de la rémunération provient de la part variable versée en 2021 aux dirigeants exécutifs ainsi que des évolutions diverses de cotisations.

Les rémunérations des mandataires sociaux exécutifs correspondent à des pratiques modérées dans le monde bancaire, à fortiori pour un établissement à couverture nationale, tant pour la rémunération fixe que variable. La part variable cible de 30% du salaire fixe avec un plafond ne pouvant dépasser 35% du salaire fixe démontre une pratique modérée et exceptionnelle, puisque la part variable peut atteindre 100% de la rémunération fixe dans le reste du monde bancaire.

4. Question du 23-04-2023

Comment peut-t-on allouer l'équivalent de 40 000,00€ mensuels au directeur (brut ou nets à ce stade peu importe) soit 30 smic s'il il s'agit du net... en se disant attaché aux "valeurs" de l'ESS ?? ...mais peut-être (je l'espère) ais-je mal compris ou analysé la chose ? merci de me le dire en ce cas .

Enfin merci de me préciser en quoi consiste les charges "compensées" au pdt qui justifient de telles "indemnités compensatrices" du temps consacré (et non précisé ici d'ailleurs) (319000€ en 2022, net ou brut là encore je ne sais mais la question reste entière pour moi !!) .

Réponses apportées : Le montant de la rémunération individuelle est déterminé en fonction d'un ensemble de facteurs parmi lesquels notamment les responsabilités, l'autonomie de décision, les compétences, le statut, la charge de travail, le marché de l'emploi,

Pour les fonctions de direction comme pour toute fonction dans l'entreprise, nous opérons sur le marché concurrentiel de l'emploi bancaire ; nous devons donc nous positionner au niveau des prix de marché si nous voulons nous doter des compétences indispensables à la consolidation et au développement de notre coopérative. Nous appliquons par ailleurs des règles communes au Groupe BPCE, à l'intérieur desquelles le Crédit Coopératif fait valoir ses spécificités (écarts de salaires, variable plafonné, indicateurs extra-financiers). Il n'existe pas à proprement parler de règles en matière d'écarts de salaire dans les entreprises relevant de l'ESS, au sein de laquelle des pratiques différentes existent en fonction des activités, de la taille des entreprises, de l'origine des ressources (publiques ou privées, subventions ou revenus d'activité...), ce qui rend difficile l'établissement d'une règle unique et pertinente. Seul l'agrément ESUS, qui ne doit pas être confondu avec l'ESS au sens de la loi de 2014, implique une telle règle car il permet l'accès à la ressource mobilisée par la finance solidaire, ce qui implique naturellement une modération salariale.

Néanmoins, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du Crédit Coopératif a décidé de se fixer des repères compatibles avec une nécessaire modération au regard de des références de la plupart des secteurs d'activité de ses clients, ce qui le place dans une situation originale dans le secteur bancaire :

. Rapport maximum de 1 à 12 entre les 10 plus basses rémunérations et les 10 plus hautes

. Rapport maximum de 1 à 20 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée.

Au titre de l'année 2022, ces rapports sont respectivement de 8,6 et 17,1.

S'agissant de la rémunération du Président : les pratiques en matière de rémunération globale des Présidents de Conseil d'Administration dans les banques sont extrêmement diverses.

La fonction de Président au Crédit Coopératif diffère de celle des autres Banques du Groupe BPCE, puisqu'elle implique non seulement un engagement au sein des différentes entités du Groupe Crédit Coopératif (qui compte plusieurs filiales), mais aussi un engagement permanent dans l'écosystème de l'ESS et ses organisations représentatives. Le Conseil d'administration considère que ce dernier point constitue un atout pour le rayonnement de la Banque, et plus globalement que la rémunération de son président doit tenir

compte de cet engagement permanent ; n'étant pas dirigeant exécutif, le Président du Conseil d'Administration du Crédit Coopératif ne dispose bien évidemment pas de part variable.

5. Questions du 24-04-2023 :

Je vous contacte au sujet des indemnités compensatrices et de la rémunération dont il est question dans ces résolutions.

-Dans un premier temps, pourriez-vous me dire s'il vous plait quel est le statut juridique du crédit coopératif ?

-Ensuite, qu'y a-t-il derrière le terme rémunération ? est-ce juste le salaire ou d'autres avantages sociaux comme la mutuelle ou autre ?

-Et qu'y a-t-il derrière le terme "indemnité compensatrice" ? ce sont des indemnités qui s'ajoutent au salaire annuel ? Car la signification et l'interprétation peuvent dépendre de la réponse à la première question.

Réponses apportées :

Statut juridique : Conformément à l'article 1 de ses statuts, le Crédit Coopératif est une société coopérative anonyme de banque populaire à capital variable.

Rémunération : L'enveloppe globale de rémunération comprend la rémunération fixe, la rémunération variable (pour les seuls dirigeants exécutifs) ainsi que les avantages en nature et en espèce attribués. A ces éléments de rémunérations, peuvent s'ajouter des primes spécifiques accordées dans le cadre de dispositions conventionnelles telles que la prime de la médaille du travail.

Indemnité compensatrice : Les fonctions des membres du Conseil d'administration sont gratuites et n'ouvrent droit sur justification, qu'à remboursement de frais. Conformément aux règles applicables à l'administration des coopératives, les administrateurs peuvent également percevoir une indemnité compensatrice pour tenir compte du temps passé à l'exercice de leur mandat. Les résolutions 7 et 8 ont pour objet de déterminer l'enveloppe globale pour 2022 des indemnités compensatrices qui sera allouée aux membres ainsi qu'au Président du Conseil d'administration du Crédit Coopératif. L'enveloppe déterminée constitue ainsi la limite d'une somme globale décidée et fixée chaque année par l'Assemblée générale ; les indemnités versées aux administrateurs sont conditionnées par leur présence effective, tandis que celle du Président du Conseil d'administration est déterminée pour tenir compte d'un engagement permanent

6. Question du 25-04-2023 :

J'aurai voulu quelques précisions/explications sur les différentes résolutions portant sur la "fixation du montant maximal des indemnités compensatrices..." (résolutions de 7 à 12). Pouvez vous m'éclairer sur ce que cela signifie ?

Réponse apportée : Les résolutions 7 à 10 portent sur les indemnités compensatrices du temps passé.

Les indemnités compensatrices sont, conformément à la loi du 10 septembre 1947 sur les coopératives, allouées aux membres et au Président du Conseil d'administration en contrepartie du temps passé à l'exercice de leur mandat, dans la limite d'une somme globale décidée et fixée chaque année par l'Assemblée générale. Le montant de l'enveloppe globale des indemnités compensatrices est proposé au Conseil d'administration par le Comité des rémunérations, puis à l'Assemblée générale (résolution 7 à 8). Cette enveloppe est déterminée en tenant compte du nombre prévisionnel d'instances : conseils, comités spécialisés, bureau du conseil ainsi que formations. Les indemnités sont ensuite versées individuellement en fonction de la présence effective aux instances, tandis que celle du Président du Conseil d'administration est déterminée pour tenir compte d'un engagement permanent. Les résolutions 11 à 12 soumettent à l'avis des sociétaires la rémunération du Directeur général, du Directeur général délégué et du Président, au titre de l'exercice 2022.

Question complémentaire du 24-05-2023 :

Avons nous accès aux indemnités versées individuellement en fonction de la présence effective aux instances des années passées ? Sont-elles en général versée dans leur intégralité ? Merci à vous

Réponse apportée : Les indemnités compensatrices de temps passé allouées individuellement aux administrateurs sont accessibles dans le rapport annuel 2022 du Crédit Coopératif (page 55 point 4.3), que vous pouvez consulter sur le site institutionnel de la banque par l'intermédiaire du lien suivant <https://www.credit-cooperatif.coop/votre-banque/une-autre-banque-est-possible/resultats-informations-reglementees/>.

7. Question du 28-04-2023 :

Comme pour la résolution 6, il aurait été souhaitable et nécessaire de faire apparaître les montants alloués de l'année 2022 pour les résolutions 7, 8, 9, 10, 11 et 12..

Ce principe peut-il être mis au vote pour les revalorisations des prochaines années ?

NB : les montants 2022 (résolutions 7 à 12) sont-ils consultables et à défaut de les recevoir sur quel site concrètement ?

Réponse apportée : Consultation des montants versés en 2022 au titre de l'exercice 2021.

Le Document d'Enregistrement Universel 2021 du Crédit Coopératif fait état des projets de résolutions soumis à l'Assemblée générale du 31 mai 2022.

Les montants alloués de l'année 2022 pour les résolutions 7, 8, 9, 10, 11 et 12 sont les suivants :

-Fixation du montant maximal des indemnités compensatrices pour les membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 à 245 000 euros pour l'année 2022. Il s'élève à 240 000 € pour l'année 2023.

-Fixation du montant maximal des indemnités compensatrices pour le Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022 à 322 000 euros pour l'année 2022. Ce montant demeure inchangé pour l'année 2023.

-Avis sur les indemnités de fonction du Président versées au cours de l'exercice 2021, qui s'élevaient à 303 632,65 euros contre 319 364,69 euros au cours de l'exercice 2022.

-Avis sur la rémunération du Directeur général versée au cours de l'exercice 2021, qui s'élevait à 436 286,72 euros contre 481 551,43 euros au cours de l'exercice 2022.

-Avis sur la rémunération du Directeur général délégué versée au cours de l'exercice 2021, qui s'élevait à 247 602,03 euros contre 269 800,58 euros au cours de l'exercice 2022.

-Avis sur la rémunération de la population régulée au sens de l'arrêté du 3 novembre 2014 versée au cours de l'exercice 2021, qui s'élevait à 6 120 326,37 euros contre 5 032 064,43 euros au cours de l'exercice 2022.

Nous vous invitons à le télécharger sur le site institutionnel du Crédit Coopératif par l'intermédiaire du lien suivant <https://www.credit-cooperatif.coop/votre-banque/une-autre-banque-est-possible/resultats-informations-reglementees/>, et à consulter la page 194 afin de prendre connaissance des résolutions 7 à 12 dans leur intégralité.

8. Question du 04-05-2023 :

Concernant les résolutions 9, 10 et 11, je voulais être sûre de bien comprendre. Les sommes correspondent-elles aux rémunérations versées sur une année ?

Réponse apportée :

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à l'Assemblée Générale du Crédit Coopératif.

Les indemnités de fonction du Président et les rémunérations du Directeur général et du Directeur général délégué relatives aux résolutions 9, 10 et 11 correspondent aux sommes versées au cours de l'exercice social 2022, qui débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

Question complémentaire du 24-05-2023 :

Au crédit coopératif, banque porteuse de nombreux engagements éthiques et humains, n'y a-t-il pas de réglementation concernant ces types de rémunérations/indemnités ? Pourrait-on réfléchir ensemble à cette réflexion ? J'aimerais porter cette question s'il vous plaît.

Réponse apportée : Il n'existe pas de réglementation concernant les rémunérations ou types d'indemnités dans les entreprises relevant de l'ESS, au sein de laquelle des pratiques différentes existent en fonction des activités, de la taille des entreprises, de l'origine des ressources (publiques ou privées, subventions ou revenus d'activité...), ce qui rend difficile l'établissement d'une règle unique et pertinente. Seul l'agrément ESUS, qui ne doit pas être confondu avec l'ESS au sens de la loi de 2014, implique une telle règle car il permet l'accès à la ressource mobilisée par la finance solidaire, ce qui implique naturellement une modération salariale.

Néanmoins, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du Crédit Coopératif a décidé de se fixer des repères compatibles avec une nécessaire modération au regard de des références de la plupart des secteurs d'activité de ses clients, ce qui le place dans une situation originale dans le secteur bancaire :

- . Rapport maximum de 1 à 12 entre les 10 plus basses rémunérations et les 10 plus hautes
 - . Rapport maximum de 1 à 20 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée.
- Au titre de l'année 2022, ces rapports sont respectivement de 8,6 et 17,1.

9. Question du 04-05-2023 :

- que veut dire "la population régulée" de la 12 ième résolution ?
- les indemnités compensatrices des différents directeurs du Crédit Coopératif sont elles imposées et à quel taux?

Réponses apportées : Le règlement délégué n° 604/2014 de la Commission Européenne du 4 mars 2014, transposé dans l'arrêté du 3 novembre 2014, définit les critères à prendre en compte pour déterminer le périmètre de la population dont la rémunération doit être régulée. Ces rémunérations doivent être fixées conformément aux règles définies par le Conseil d'administration et doivent faire l'objet d'une information et d'un examen par le Comité des rémunérations.

Cette population, compte tenu des fonctions exercées au sein de la Banque, est susceptible d'influer sur le profil de risque de l'établissement. Les critères permettant de les identifier sont définis par les textes. Au regard de la situation du Crédit Coopératif, le Comité a établi une liste de 78 personnes incluses en 2022 dans le périmètre de la population régulée, dont 21 administrateurs percevant des indemnités compensatrices de temps passé. Il s'agit notamment :

- des administrateurs du Crédit Coopératif dont le Président ;
- du Directeur général ;
- du Directeur général délégué ;
- des membres du Comité de direction générale ;
- le Directeur de l'Audit interne ;
- le Directeur des Risques et de la Conformité et ses principaux collaborateurs ayant une responsabilité significative en matière de politique de risque ;
- le Directeur des Affaires juridiques, le Directeur du contentieux, le Directeur Pilotage de la performance, la Directrice du département Rémunération et pilotage RH, le Directeur des Engagements, le Directeur de l'Organisation et du digital, le Responsable de l'unité Affaires spéciales crédit ;
- la Directrice Normes et Méthodes Financières et Middle Office Financier ;
- la Directrice du département des Opérations financières et ses collaborateurs preneurs de risques ;
- les membres du directoire de BTP Banque, filiale du Crédit Coopératif ;
- le Directeur général de BTP Capital Investissement ;
- les dirigeants de la Banque Edel, établissement associé du Crédit Coopératif, ainsi que leurs principaux collaborateurs ayant une responsabilité significative en matière de politique de risque.

Les Directeurs ne perçoivent pas d'indemnités compensatrices, mais des rémunérations chargées et fiscalisées selon les règles légales et conventionnelles en vigueur, comme pour les autres salariés.

10. Question du 05-05-2023 :

Je crois savoir que le crédit mutuel a supprimé les questionnaires de santé relatifs aux crédits immobiliers pour ses clients fidèles, à savoir celles et ceux qui sont clients depuis au moins 7 ans. Cette mesure me semble utile et juste. Qu'attend-on pour en faire autant ?

Réponse apportée : Le Crédit Mutuel n'est pas la seule banque française à avoir supprimé le questionnaire de santé pour les clients assurés dans le cadre d'un crédit immobilier.

Le Crédit Coopératif, comme l'ensemble des banques françaises et comme le prévoit la loi, a supprimé en 2022 le questionnaire de santé relatif aux crédits immobiliers pour tous les clients empruntant moins de 200 000 € (400 000 € pour les couples) et dont l'âge à la fin du prêt est inférieur à 60 ans.

Cette disposition s'applique à tous nos clients et pas uniquement à ceux ayant leurs revenus domiciliés depuis plus de 7 ans. Cette évolution voulue par le législateur permet un accès plus large aux crédits immobiliers pour des clients ayant des problèmes de santé qui auraient pour effet de limiter leur accès au crédit.

11. Question du 18-05-2023 :

Le journal "Le Monde" a, dans une série d'articles fait état du caractère manipulateur de très nombreux produits financiers qui se caractérisent à tort comme "vert". Je suis surpris que les produits proposés par le crédit coopératif n'apportent aucune garantie particulière d'exclusion quant à des produits qui ne font que du green washing blanchis par des labels peu rigoureux.

L'opacité qui entoure les descriptifs des produits, auxquels j'ai souscrit, ne me permet pas d'avoir la certitude d'une absence de green washing. Je suis extrêmement surpris que des processus d'exclusion de certaines entreprises et de leurs filiales, peu regardantes sur leurs pratiques sociales et écologiques, ne soient pas assurées ni affirmées. Ce mécanisme d'exclusion est pourtant le seul moyen permettant d'éviter les dérives révélées par la presse. Je crains d'avoir financé des entreprises aux actions certes louables mais appartenant à des groupes aux pratiques particulièrement détestables...

Il me semble que l'éthique du crédit coopératif et sa crédibilité peuvent être mises à mal par de telles pratiques. Pourquoi ne proposez-vous pas des produits spécifiques pour les sociétaires au lieu de les partager avec d'autres banques dont les finalités ne sont malheureusement pas les mêmes ? A continuer ces pratiques, ne pensez-vous pas que le crédit coopératif risque de perdre son âme ? Au demeurant, des pratiques rigoureuses, au delà des pseudos labels, pourraient être un excellent moyen de promouvoir ses valeurs et de valoriser son activité.

Réponse apportée : Le Groupe Crédit Coopératif est très engagé sur ce type de sujet.

Par exemple, Ecofi, filiale à 100% du Crédit Coopératif, prend bien en compte pour l'ensemble de ses fonds les externalités négatives des entreprises.

Ainsi, Ecofi prend en compte le principe DNSH (Do no significant harm) et les bonnes pratiques de gouvernance, à travers l'application de son filtre ISR, appliqué sur 100% de ses fonds ouverts (hors un fonds indexé), sa politique d'engagement actionnarial (vote et dialogue) et son modèle de reporting d'impact.

Ecofi a de ce fait classé ses fonds dans 2 catégories :

- produits « Article 8 » : produits qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales ;
- produits « Article 9 » : produits qui poursuivent au moins un objectif d'investissement durable.

Les autres produits commercialisés par le Crédit Coopératif répondront prochainement à cette obligation.

De plus, le Crédit Coopératif, en tant que coopérative, et Ecofi, en tant qu'entreprise à mission, sont, comme vous le savez, très engagés auprès de toutes leurs parties prenantes, avec une gestion extra-financière pleinement intégrée à la gestion.

12. Question du 19-05-2023 :

Je souhaite voter pour faire entendre ma voix, mais je voulais savoir ce qui se passait si je votais contre les résolutions ? Un débat va être ouvert pour fixer de nouveaux montants à la baisse ? Ou alors si je vote contre ça veut dire que les limites proposées en résolutions ne seront même pas fixées et que c'est, pardonné moi l'expression, « open bar » en terme de rémunération ?

Un indicateur qu'il serait intéressant d'avoir est l'écart entre le plus petit salaire et le plus grand salaire au sein du crédit coopératif. Si je participe à l'AG est-il possible de poser des questions à propos de ces rémunérations ?

Réponse apportée :

Sens du vote Pour chaque résolution chaque sociétaire a le choix entre voter pour, contre ou s'abstenir. L'Assemblée générale ordinaire statue à la majorité des voix exprimées (moitié + 1) dont disposent les sociétaires présents ou représentés, y compris les sociétaires ayant voté par correspondance.

Débats lors de l'Assemblée Générale : En votre qualité de sociétaire, vous avez le droit de participer à l'Assemblée générale et notamment au débat prévu à cet effet. Le 31 mai 2023, le Président de l'Assemblée dirigera les débats. Après, lecture des différents rapports soumis à l'Assemblée, il déclarera la discussion générale ouverte. Au cours de celle-ci, les sociétaires présents pourront demander toutes précisions complémentaires sur les rapports et résolutions soumis à leur appréciation. A cette occasion, vous aurez la faculté de poser oralement toute question relative aux points inscrits à l'ordre du jour.

Sur l'indicateur entre le plus petit salaire et le plus grand au sein du Crédit Coopératif : Il n'existe pas à proprement parler de règles en matière d'écart de salaire dans les entreprises relevant de l'ESS, au sein de

laquelle des pratiques différentes existent en fonction des activités, de la taille des entreprises, de l'origine des ressources (publiques ou privées, subventions ou revenus d'activité...), ce qui rend difficile l'établissement d'une règle unique et pertinente. Seul l'agrément ESUS, qui ne doit pas être confondu avec l'ESS au sens de la loi de 2014, implique une telle règle car il permet l'accès à la ressource mobilisée par la finance solidaire, ce qui implique naturellement une modération salariale.

Néanmoins, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du Crédit Coopératif a décidé de se fixer des repères compatibles avec une nécessaire modération au regard de des références de la plupart des secteurs d'activité de ses clients, ce qui le place dans une situation originale dans le secteur bancaire :

. Rapport maximum de 1 à 12 entre les 10 plus basses rémunérations et les 10 plus hautes

. Rapport maximum de 1 à 20 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée.

Au titre de l'année 2022, ces rapports sont respectivement de 8,6 et 17,1.

13. Question du 20-05-2023 :

Première questions : Existe t'il un risque financier avec l'établissement Crédit Coopératif ?

L'année dernière et pour la première fois j'ai du piocher dans mon épargne de parts sociales afin de passer tranquillement une étape de transition. L'ordre de vente a été placé le 4 juillet, la somme correspondante m'a été versée le 13 juillet. Soit environ dix jours plus tard. Le 4 avril de cette année, je passe le même ordre de virement qui doit m'aider à boucler l'apport en capital pour l'achat de notre maison ("l'achat d'une vie", comme on dit bien souvent). Je m'attendais donc à recevoir la somme courant avril. Or le jour de la signature définitive, le 9 mai, il n'y avait toujours rien, et j'ai du transférer en urgence de l'argent prévu pour des travaux d'isolation, afin de compléter l'apport en capital. J'avoue que je ne m'attendais pas à être lâché par le Crédit Coopératif à ce moment de ma vie. Bien sûr j'ai dû reporter ces mêmes travaux d'isolation.

Outre l'aspect rupture de confiance, l'impossibilité de revendre ses parts sociales sonne une alerte financière. Vous annoncez sur le document que le Crédit Coopératif se porte bien, et que son résultat est en nette hausse. Mais cela n'est pas corroboré par les faits. Si l'établissement se porte bien alors il devrait être aisé de revendre ses parts sociales, or ce n'est pas le cas. En un an, le délai de revente est passé de quelques jours à plusieurs mois. D'où ma question : Existe t'il un risque financier avec le Crédit Coopératif ? Et si ce n'est pas le cas, alors pourquoi est-il devenu si difficile en une année de revendre ses parts ?

Réponse apportée : Il n'existe pas de risque financier. Selon les statuts du Crédit Coopératif, nous vous rappelons que les remboursements nécessitent un agrément du conseil d'administration. En pratique, le Crédit Coopératif veille à rembourser les parts sociales le plus rapidement possible. En effet, il répond aux exigences prudentielles applicables aux banques, ce qui nécessite parfois de différer de quelques semaines le remboursement de ces parts sociales.

Deuxième question : Existe t'il un malaise social au sein du Crédit Coopératif ?

Mes conseillers financiers ne cessent de changer. Or un important turn-over est bien souvent le symptôme d'un malaise social au sein d'une organisation. Hier j'avais une conseillère qui était très occupée et ne comprenait pas trop le fonctionnement de la messagerie, aujourd'hui c'est un conseiller qui ne me rappelle pas et ne répond pas non plus à mes messages. Je ne sais pas si c'est uniquement avec la clientèle pro, mais de mon point de vue de client, c'est une sorte de Bérézina qui est en train de se passer au sein du Crédit Coopératif. D'où ma seconde question : Existe t'il un malaise social au sein du Crédit Coopératif ?

Réponse apportée : Comme dans nombre d'entreprises, et pas seulement dans celles relevant du secteur bancaire, et pas seulement au Crédit Coopératif, le turn over a augmenté sur la période qui a suivi le COVID et jusqu'à la fin de l'année dernière. Ce turn over reste aujourd'hui supérieur à la période qui a précédé le COVID, mais ralentit depuis le début de l'année 2023. Ce phénomène s'observe au Crédit Coopératif comme dans les autres établissements bancaires.

S'agissant de l'absentéisme, nous avons observé là aussi à l'instar de l'ensemble des entreprises, une augmentation en 2022, qui semble aujourd'hui maîtrisée.

Afin de pallier à ces difficultés, les équipes RH ont déployé de nombreuses actions en proximité des besoins de recrutement : salons de recrutement et job-boards spécialisés, appel à des cabinets de recrutement, mise au point d'une marque employeur et relai sur les réseaux sociaux notamment, renforcement de l'équipe

recrutement, etc. S'agissant de l'absentéisme, nous menons également de nombreuses actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Pour conclure, il n'y a pas de « malaise social » au Crédit Coopératif, mais des difficultés comme dans beaucoup d'entreprises aujourd'hui, de recrutement et de staffing des équipes.

Troisième question : Est-il prévu de rattraper le retard au niveau Banque en ligne et expérience utilisateur ?

Comme je l'ai indiqué en présentation, j'ai monté une autre société et déménagé trois fois. J'ai pu testé différentes banques, et hormis la banque postale qui est une catastrophe industrielle, toutes les banques ont atteint un niveau de service (et de sécurité) que le Crédit Coopératif est loin d'égaliser. Gestion des plafonds de paiements, gestion du budget, e-carte bleue, etc. Le site du CCoop a bien fait l'objet de retouches cosmétiques ces dernières années, mais le fond reste toujours aussi rudimentaire. Ne va t'on pas avoir des souci à fidéliser une clientèle plus jeune ? La calculatrice en plastique made in china ne va t'elle pas rebuter une nouvelle génération qui semble plus engagée ?

Vous parlez d'une "qualité de service en nette progression". J'ai vraiment du mal à associer cette phrase avec ma propre expérience client, que ce soit en rapport avec la question précédente ou avec mon expérience utilisateur du service de banque en ligne. D'où ma question : est-il prévu de rattraper le retard du service de banque en ligne ?

Réponses apportées :

- En ce qui concerne la gestion des plafonds de paiements, il est tout à fait possible de les consulter et de les modifier, aussi bien sur le site Internet que sur notre application mobile. Ces fonctionnalités de pilotage de la carte sont au niveau du marché, comme également le blocage / déblocage des paiements en ligne, des paiements à l'étranger etc.
- Certaines fonctionnalités sont par ailleurs particulières et toutes les banques ne les mettent pas à disposition comme la consultation du code secret de la carte.
- L'application mobile du Crédit coopératif permet de disposer d'une gestion de budget, avec une catégorisation des dépenses ... il est également possible de pointer ses opérations, de modifier ces catégories, etc.
- Pour terminer, en ce qui concerne la sécurisation de la connexion et des opérations le Crédit Coopératif met à disposition le dispositif « SecurPass » et SecurPass pro qui permet pour les clients particuliers ou professionnel de disposer d'une authentification par SmartPhone, moderne et sécurisée. Cela permet de se passer du lecteur Sesame et d'apporter une expérience client plus à niveau du marché.

Vous pouvez vous rapprocher de votre agence ou de l'assistance client, pour vous accompagner sur ces fonctionnalités.

14. Question du 23-05-2023 :

Nouvellement sociétaire chez vous, je vous remercie de répondre à ces quelques questions avant le vote :

1 - J'ai acheté 10 parts sociales au C.C. pour 150 €. Ce sont des parts A, B, C ou P. A quoi cela correspond Rémunération des parts au taux de 1,00%

Cela veut dire que les parts A toucheront cette année 1% de 501 745,12 € ? Cela correspond au dividende ?

2- Les 92 millions d'euros de dossiers ont été réalisés dans le secteur des énergies renouvelables, dont 94% sont des opérations "greenfield", soit des constructions de nouvelles centrales. De quelles centrales s'agit il ?

3- Que veut dire un compte de résultat consolidé ?

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Réponses apportées :

Parts sociales. Jusqu'à l'année dernière, le capital social du Crédit Coopératif était composé de 4 catégories de parts avec des caractéristiques et des détenteurs différents : parts A, B, C et P. Les parts A et B ne pouvaient être souscrites que par les personnes morales et les parts C et P par les personnes physiques.

Les Assemblées générales du 31 mai 2022 ont approuvé la modification des statuts pour réunir ces 4 catégories de parts en une seule catégorie de parts sociales identiques, avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, il n'y a plus lieu de parler de parts A, B, C et P ; tous les sociétaires (anciens comme nouveaux) détiennent désormais des parts dites parts sociales, avec un droit de vote et un droit au versement d'un intérêt.

La référence aux parts A, B, C et P dans la 3^{ème} résolution s'explique par le fait que cette résolution porte sur l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2022 et que la réunion des 4 anciennes catégories de parts en une seule catégorie de parts sociales n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2023. Toutefois, cette mention des parts A, B, C et P n'a pas incidence concrète sur les intérêts, puisque toutes les parts sociales détenues au 31 décembre 2022 seront rémunérées au taux de 1% (les parts acquises en 2023 seront rémunérées en 2024, sur la base du taux d'intérêt qui sera approuvé lors de l'assemblée générale de 2024). Les différences de montants totaux entre les anciennes catégories de parts A, B, C et P s'expliquent par leur proportion dans le capital (ainsi, les anciennes parts B étant plus nombreuses que les anciennes parts A, le montant total des intérêts aux anciennes parts B est nécessairement plus élevé que celui des intérêts aux anciennes parts A).

Effectivement, les intérêts correspondent à des dividendes. La terminologie change, car pour les sociétés coopératives il est d'usage de parler d'intérêts aux parts sociales plutôt que de dividendes (terme habituellement utilisé pour les sociétés par actions).

Sur les 19 opérations ENR "closées" en 2022 :

- 10 concernent des clients corporate (producteurs d'énergie indépendants) sur essentiellement des projets photovoltaïques puis éoliens et hydroélectriques ; soit 43% de la production de crédit ENR annuelle.
- 9 concernent des collectivités engagées essentiellement dans des programmes de projets photovoltaïques et dans une moindre mesure, du réseau de chaleur ; soit 43% de la production de crédit ENR annuelle.

Exemple de projet emblématique que nous pouvons citer car celui-ci fut médiatisé : *participation à hauteur de 2.85 ME au financement du projet de la station de forage de la Société d'Exploitation des Énergies Renouvelables (S.E.E.R) exploitant du réseau de géothermie des villes de Grigny et Viry-Châtillon.*

Compte de résultat consolidé. Le compte de résultat consolidé est l'une des composantes des comptes consolidés, lesquels sont établis à partir des bilans et des comptes de résultats de chacune des entités d'un groupe de sociétés et présentent la situation financière et les résultats de ce groupe de sociétés afin d'obtenir une information comptable globale de son activité. Ainsi, les comptes consolidés du Groupe Crédit Coopératif (dont le Crédit Coopératif est l'entité consolidante) incluent les comptes de toutes les entités dont la consolidation a un impact significatif sur les comptes consolidés du Groupe et sur lesquelles le Crédit Coopératif exerce un contrôle ou une influence notable. Le périmètre des entités consolidées par le Groupe Crédit Coopératif figure dans le rapport annuel (page. 308, note 12 – « Détail du périmètre de consolidation »).

En résumé, on distingue

- les comptes sociaux - i.e. le bilan et le compte de résultat d'une entreprise
- et les comptes consolidés – i.e. le bilan et le compte de résultat du crédit coopératif et de ses filiales agrégées, en neutralisant les opérations intra groupe pour ne pas les comptabiliser doublement. Les normes comptables qui s'appliquent sont internationales et appelées IFRS, elles tendent notamment à reprendre de façon actualisée dans les états financiers du ccoop la valeur de ses filiales et participations.

Pour plus d'informations sur ce sujet, nous vous invitons à consulter le rapport annuel 2022 du Crédit Coopératif sur le site institutionnel de la banque par l'intermédiaire du lien suivant <https://www.credit-cooperatif.coop/votre-banque/une-autre-banque-est-possible/resultats-informations-reglementees/>. Les pages 208 à 314 sont consacrés aux comptes consolidés du groupe Crédit Coopératif au 31 décembre 2022.

15. Question du 24-05-2023 :

Je me permets de vous contacter car j'ai certainement mal compris ce que l'on entend par " rémunération ". En effet celà fait des sommes conséquentes surtout si on observe une réduction de personnel sur 2022

En effet, pour la 9 eme résolution il est proposé une vailidation de 319 364,69 € aur président soit 26 613 € par mois! la 10 eme résolution, il est proposé de valider 481 551,43 € au directeur général soit 40 129 € par mois! 11 eme résolution au directeur général délégué 269 800,58 € soit 22 483 € par mois !

Ces sommes ne paraissent pas tres coopératives. C'est pourquoi j'ai peut-être mal compris (salaire, rémunération d'actions etc..) Pouvez vous m en dire plus afin d'étayer la décision pour le vote par correspondance

Réponse apportée :

Rémunération : L'enveloppe globale de rémunération comprend la rémunération fixe, la rémunération variable (pour les seuls dirigeants exécutifs) ainsi que les avantages en nature et en espèce attribués. A ces éléments de rémunérations, peuvent s'ajouter des primes spécifiques accordées dans le cadre de dispositions conventionnelles telles que la prime de la médaille du travail.

Le montant de la rémunération individuelle est déterminé en fonction d'un ensemble de facteurs parmi lesquels notamment les responsabilités, l'autonomie de décision, les compétences, le statut, la charge de travail, le marché de l'emploi,

Pour les fonctions de direction comme pour toute fonction dans l'entreprise, nous opérons sur le marché concurrentiel de l'emploi bancaire ; nous devons donc nous positionner au niveau des prix de marché si nous voulons nous doter des compétences indispensables à la consolidation et au développement de notre coopérative. Nous appliquons par ailleurs des règles communes au Groupe BPCE, à l'intérieur desquelles le Crédit Coopératif fait valoir ses spécificités (écarts de salaires, variable plafonné, indicateurs extra-financiers). Il n'existe pas à proprement parler de règles en matière d'écarts de salaire dans les entreprises relevant de l'ESS, au sein de laquelle des pratiques différentes existent en fonction des activités, de la taille des entreprises, de l'origine des ressources (publiques ou privées, subventions ou revenus d'activité...), ce qui rend difficile l'établissement d'une règle unique et pertinente. Seul l'agrément ESUS, qui ne doit pas être confondu avec l'ESS au sens de la loi de 2014, implique une telle règle car il permet l'accès à la ressource mobilisée par la finance solidaire, ce qui implique naturellement une modération salariale.

Néanmoins, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du Crédit Coopératif a décidé de se fixer des repères compatibles avec une nécessaire modération au regard de des références de la plupart des secteurs d'activité de ses clients, ce qui le place dans une situation originale dans le secteur bancaire :

. Rapport maximum de 1 à 12 entre les 10 plus basses rémunérations et les 10 plus hautes

. Rapport maximum de 1 à 20 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée.

Au titre de l'année 2022, ces rapports sont respectivement de 8,6 et 17,1.

S'agissant de la rémunération du Président : les pratiques en matière de rémunération globale des Présidents de Conseil d'Administration dans les banques sont extrêmement diverses.

La fonction de Président au Crédit Coopératif diffère de celle des autres Banques du Groupe BPCE, puisqu'elle implique non seulement un engagement au sein des différentes entités du Groupe Crédit Coopératif (qui compte plusieurs filiales), mais aussi un engagement permanent dans l'écosystème de l'ESS et ses organisations représentatives. Le Conseil d'administration considère que ce dernier point constitue un atout pour le rayonnement de la Banque, et plus globalement que la rémunération de son président doit tenir compte de cet engagement permanent ; n'étant pas dirigeant exécutif, le Président du Conseil d'Administration du Crédit Coopératif ne dispose bien évidemment pas de part variable.