

Caisse de Crédit Municipal de LILLE

81 Rue Gantois
59000 Lille



INFORMATIONS AU TITRE DU PILIER 3

Au 31 Décembre 2025

INDICATEURS CLÉS (EU KM1)

Indicateurs Clés au niveau de la Caisse de Crédit Municipal de Lille (EU KM1)

Le tableau des indicateurs clés ci-dessous répond aux exigences de publication de l'article 447 (points a à g) et 438 (b) de CRR2. Il présente une vue globale des différents ratios prudentiels de solvabilité, de levier et de liquidité de l'établissement, leurs composants et les exigences minimales qui leur sont associées.

Indicateurs clés (KM1)		31/12/2025 en K€	30/09/2025 en K€	30/06/2025 en K€	31/03/2025 en K€	31/12/2024 en K€
Fonds propres disponibles (montants)						
1	Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	22 372	22 250	22 254	22 451	22 236
2	Fonds propres de catégorie 1	22 372	22 250	22 254	22 451	22 236
3	Fonds propres totaux	22 372	22 250	22 254	22 451	22 236
Montants d'exposition pondérés						
4	Montant total d'exposition au risque	22 993	22 495	22 446	22 531	22 722
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)						
EU 7a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (%)	10,50%	10,50%	10,50%	10,50%	10,50%
EU 7b	dont: à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
EU 7c	dont: à satisfaire avec des fonds propres de catégorie 1 (points de pourcentage)	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
EU 7d	Exigences totales de fonds propres SREP (%)	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)						
8	Coussin de conservation des fonds propres (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 8a	Coussin de conservation découlant du risque macro prudentiel ou systémique constaté au niveau d'un État membre (%)					
9	Coussin de fonds propres contra cyclique spécifique à l'établissement (%)					
EU 9a	Coussin pour le risque systémique (%)					
10	Coussin pour les établissements d'importance systémique mondiale (%)					
EU 10a	Coussin pour les autres établissements d'importance systémique (%)					
11	Exigence globale de coussin (%)					

Indicateurs clés (KM1)		31/12/2025 en K€	30/09/2025 en K€	30/06/2025 en K€	31/03/2025 en K€	31/12/2024 en K€
EU 11a	Exigences globales de fonds propres (%)					
12	Fonds propres CET1 disponibles après le respect des exigences totales de fonds propres SREP(%)					
Ratio de Levier						
13	Mesure de l'exposition totale	23 664	23 459	22 503	23 434	23 440
14	Ratio de levier (%)	94,54%	95,02%	94,81%	94,91%	94,86%
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)						
14a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (%)					
14b	dont: à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)					
14c	Exigences de ratio de levier SREP totales (%)	3%	3%	3%	3%	3%
14d	Exigence de coussin lié au ratio de levier (%)					
14e	Exigence de ratio de levier globale (%)	3%	3%	3%	3%	3%
Ratio de couverture des besoins de liquidité						
15	Actifs liquides de qualité élevée (HQLA) totaux (valeur pondérée -moyenne)	64	215	212	128	136
16a	Sorties de trésorerie – Valeur pondérée totale					
16b	Entrées de trésorerie – Valeur pondérée totale					
16	Sorties de trésorerie nette totale (valeur ajustée)	9	7	7	10	6
17	Ratio de couverture des besoins de liquidité (%)	682%	3039%	2869%	1305%	2 340%
Ratio de financement stable net						
18	Financement stable disponible total	22 845	22 843	23 039	22 661	22 268
19	Financement stable requis total	14 899	14 184	16 291	16 402	14 489
20	Ratio NSFR (%)	153,34%	161,04%	141,42%	138,16%	156,17%

Déclaration en vertu des orientations 2016/11 de l'ABE relatives aux exigences de publication au titre de la 8^{ème} partie du règlement (UE) n° 575/2013 et des modifications ultérieures

ATTESTATION

Je certifie qu'à ma connaissance, conformément aux directrices 2016/11 de l'EBA sur les exigences de divulgation en vertu de la partie huit du règlement (UE) n°575/2013, les informations fournies conformément à la partie huit susmentionnée ont été préparées conformément aux processus de contrôle interne convenus au niveau de l'organe de direction de la Caisse de Crédit Municipal de Lille.

Fait à Lille, le 31 Décembre 2025

Le Directeur

Politique et pratiques de rémunération

Gouvernance de la politique de rémunération

La Caisse de Crédit Municipal de Lille (CCML) est un établissement public administratif. Les salaires sont soumis à une grille indiciaire de rémunérations de la fonction publique. Le traitement annuel brut de début et de fin de carrière est fixé et calculé selon les textes en vigueur.

Principales caractéristiques de la politique de rémunération

Les collaborateurs de la CCML ont soit le statut de fonctionnaire territorial titulaire (y compris le Directeur Général), soit le statut de contractuel de droit public.

La rémunération des fonctionnaires suit les règles applicables aux collectivités territoriales. Des grilles spécifiques sont donc appliquées.

Les agents contractuels perçoivent une rémunération fixée par le Directeur sur la base de grilles de la fonction publique territoriale en fonction de leur emploi.

Enfin, la rémunération de l'agent comptable, agent du Trésor Public en adjonction de service, est fixée par un arrêté du Ministère de l'Economie et des Finances.

Le statut de la fonction publique répartit les fonctionnaires en trois catégories :

- La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de Direction. Le recrutement s'effectue à partir du niveau minimum de la licence. Les agents de la catégorie A exercent des fonctions d'expertise ou d'encadrement.
- La catégorie B correspond à des fonctions d'application. Le recrutement se situe à partir du baccalauréat. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services. Ils constituent un encadrement intermédiaire.
- La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/CAP.

Dans la fonction publique territoriale, la vie professionnelle s'organise peu importe le sexe selon le principe de la carrière. La progression de la carrière se fait par avancement d'échelon ou par avancement de grade, à l'ancienneté et par examen professionnel.

L'évolution de la carrière : chaque agent peut faire évoluer son parcours professionnel en accédant à un cadre d'emplois de catégorie supérieure (B ou A). Ce changement peut se réaliser selon plusieurs modalités, soit par concours interne, soit par promotion interne avec ou sans examen professionnel.

Les agents non titulaires

Les collectivités peuvent recruter sans concours, dans des conditions expressément limitées par la loi, des agents non titulaires pour une durée déterminée afin de faire face à des besoins d'emplois de types divers : des agents temporaires (ou intérimaires) pour remplacer des fonctionnaires momentanément indisponibles, des saisonniers ou occasionnels pour douze mois au maximum pour faire face à des besoins exceptionnels, limités dans le temps.

Elles peuvent également faire appel à des contractuels (trois ans maximum renouvelables), lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ou lorsque la nature des activités ou les besoins de service le justifient. Ces agents non titulaires ont un statut de droit public qui

leur est propre. A l'issue de deux CDD de trois ans, l'agent se voit proposer un CDI si le contrat est prolongé. Ce mode de recrutement n'entraîne pas la titularisation dans la fonction publique territoriale.

La rémunération des agents non titulaires doit être fixée par un indice et est déterminée par le contrat. Elle résulte de l'appréciation portée par l'administration sur la nature des fonctions à exercer et sur la qualification de l'agent recruté et ne doit pas être inférieure au SMIC. Sous ces réserves, et sous le contrôle du juge, elle est librement fixée.

La rémunération comprend obligatoirement plusieurs éléments : le traitement indiciaire (traitement brut) auquel s'ajoutent diverses indemnités (de résidence, supplément familial de traitement...) qui sont instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les agents peuvent également percevoir la « nouvelle bonification indiciaire » (NBI), prime versée s'ils occupent certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technique particulière. Elle améliore la rémunération en octroyant un certain nombre de points d'indice supplémentaires.

A cela peuvent s'ajouter des éléments facultatifs comme les avantages en nature (attribution d'un véhicule ou d'un logement de fonction...) et le régime indemnitaire RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Le versement de primes ou indemnités n'est pas de droit. Ainsi, pour les agents territoriaux, il appartient à l'employeur public de fixer :

- La liste des indemnités qu'il souhaite verser à ses agents ;
- Les conditions de versement et les montants qui devront, par principe, rester dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat.

Gouvernance

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS) de la Caisse de Crédit Municipal de Lille est présidé par M. le Maire de Lille et est composé de membres élus en son sein par le Conseil Municipal et de membres nommés par le maire en raison de leurs compétences dans les domaines bancaire et financier (Décret n°92-1294 du 11 décembre 1992). Ces derniers y participant à titre gratuit.

Les nouveaux membres élus font l'objet d'une demande d'accréditation auprès de l'ACPR. Leur agrément est conditionné à des obligations de réputation, de formation, de sensibilisation en matière de maîtrise des risques bancaires, de connaissances sur les dispositifs, processus et mécanismes à mettre en œuvre afin de garantir une gestion efficace et prudente. Il est aussi demandé le respect de règles en matière de compétences, d'intégrité, de disponibilité ou encore d'absence de conflits d'intérêts

La composition du Conseil d'Orientation et de Surveillance au 31 Décembre 2025 :

PRÉSIDENT

M. Arnaud DESLANDES, *Maire de Lille*

MEMBRES ÉLUS PAR LE CONSEIL MUNICIPAL

Mme Marion GAUTIER, *Vice-Présidente du COS, Adjointe au Maire*

Mme Marie-Christine STANIEC, *Adjointe au Maire*

M. Stéphane LEPETIT, *Adjoint au Maire*

M. Maël GUIZIOU, *Conseiller Municipal*

M. Emmanuel CHATELAIN, *Conseiller Municipal*

MEMBRES QUALIFIES NOMMÉS PAR ARRÊTE MUNICIPAL

M. Patrick SAPY

M. Prosper RIGOT

M. Patrick PINCET

M. Nicolas DELNATTE

Mme Lise DELARUE

Principes généraux de gouvernance

L'organe de surveillance est largement impliqué dans les décisions importantes de la Caisse de Crédit Municipal. Le COS définit les orientations générales de l'établissement et exerce le contrôle de la gestion de la Direction.

Les membres du Conseil d'Orientation et de Surveillance (ou COS) se réunissent quatre voire cinq fois par an. Ils prennent part au vote du budget, votent le passage des dossiers en pertes et profits et sont amenés à délibérer sur tous autres sujets relatifs à la Caisse de Crédit Municipal. Ils sont également informés des correspondances avec les différents Organes de Contrôle et participent aux réponses à apporter.

Diligences effectuées par les dirigeants effectifs et l'organe de surveillance

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance détermine la stratégie et les orientations de l'activité de la Caisse du Crédit Municipal de Lille.

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance suit la mise en œuvre des objectifs approuvés, notamment des délibérations sur les comptes annuels, le budget, le rapport du contrôle interne, les procédures, la cartographie des risques et la lutte contre le blanchiment.

Il est informé régulièrement de la situation de liquidité et des engagements de l'Etablissement.