



Informations sur la politique et les pratiques en matière de rémunération 2009

L'article 43-2 du CRBF n° 97-02 prévoit que chaque année les établissements de crédit publient des informations relatives à la politique et aux pratiques de rémunération.

Le processus décisionnel de la politique de rémunération du Groupe CM5-CIC prend en compte les nouvelles dispositions de la réglementation appliquées dès 2009 sur les rémunérations variables à verser en 2010. Elles ont pour objet d'assurer une cohérence entre les comportements des professionnels des marchés financiers et les objectifs à long terme de l'entreprise, particulièrement dans le domaine de la maîtrise des risques.

I. Processus décisionnel

Le Conseil de surveillance du CIC a fixé le 10 décembre 2009 la politique de rémunération globale des professionnels des marchés financiers. Le Conseil d'administration de la BFCM a fixé les principes généraux relatifs aux rémunérations le 18 décembre 2009. Par ailleurs, le Conseil de surveillance du CIC a pris connaissance le 25 février 2010 des mesures envisagées pour les primes versées au titre de l'année 2009.

Le Conseil de surveillance consulte le Comité des rémunérations composé de membres indépendants et compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de risque de l'entreprise.

Le Comité des Rémunérations s'assure auprès de la direction générale que la direction des risques et la Conformité ont bien été consultées par la direction générale pour la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération. Il donne son avis et remet ses propositions au Conseil de surveillance. Au cours de l'année 2010, le Comité des rémunérations s'est réuni à trois reprises le 21 janvier, le 25 février et le 20 mai 2010.

La mission Camdessus qui s'est déroulée de novembre 2009 à mars 2010 a pris connaissance, préalablement au versement des primes des professionnels des marchés financiers, de toutes les modalités, des notes internes, des procédures et des montants envisagés et s'est fait communiquer toutes les pièces justificatives qu'elle a jugé nécessaires.

II. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

La politique salariale du Groupe CM5-CIC veille d'une façon générale à ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives. Elle veille avant tout à fidéliser les collaborateurs de talent.

Le Directoire du CIC où sont exercées les activités de marché du Groupe CM5-CIC a fixé les principes d'évaluation des rémunérations variables des professionnels des marchés financiers dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'établissement.

L'assiette des éléments variables de la rémunération est cohérente avec les objectifs financiers et non financiers explicitement assignés aux collaborateurs et aux équipes. Pour mieux maîtriser les facteurs de risque, tous les coûts imputables aux résultats des activités sont défalqués et notamment les coûts du risque et de la liquidité.

La politique de rémunération, qui est en ligne avec la politique de risque du Groupe, interdit les rémunérations variables garanties au-delà d'un an.

La moitié au moins de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différée sur trois exercices et est conditionnelle. Le versement effectif de la partie différée est subordonné à une clause de malus portant sur les résultats de l'activité. La rémunération différée peut donc être substantiellement réduite ou même ne pas être versée en cas de défaut de maîtrise des risques entraînant des pertes.

Cette clause permet de responsabiliser les professionnels des marchés financiers sur les risques à moyen terme qu'ils peuvent faire prendre à l'établissement.

III. Proportion des montants en espèces par rapport à d'autres formes de rémunération

Le groupe CM5-CIC est un groupe mutualiste.

En conséquence, il n'y a pas de capital social détenu par des actionnaires.

Il n'y a donc pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres.

IV. Informations quantitatives consolidées sur la rémunération

A. Montants des rémunérations correspondant à l'exercice, répartis entre part fixe et part variable, et le nombre de bénéficiaires.

- **Pour l'organe exécutif**

Les éléments concernant les rémunérations fixes et variables ainsi que les avantages en nature des membres de l'organe exécutif ont été insérés dans le document de référence AMF qui fait également office de rapport financier annuel.

Au titre de la BFCM et pour l'exercice 2009, la rémunération de l'organe exécutif concerne le directeur général qui a reçu une rémunération globale de 563.017 € dont 5.298 € d'avantages en nature et 7.719 € de réintégrations sociales.

Au titre du CIC et pour l'exercice 2009, l'organe exécutif comprend six personnes membres du directoire. Leur rémunération totale a été de 2.864.805 € répartis en 2.819.171 € de salaire fixe et 22.715 € d'avantages en nature et 22.819 € de réintégrations sociales.

Il convient de noter que les membres de l'organe exécutif de la BFCM et du CIC n'ont pas reçu de rémunérations variables au titre de l'année 2009.

- **Pour les professionnels des marchés dont l'activité est susceptible d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques.**

Les professionnels des marchés financiers dont l'activité est susceptible d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques représentent 55 collaborateurs.

Leur rémunération totale a été de 16.852.519 € au titre de l'exercice 2009.

La part des salaires fixes représente 4.723.019 € et le total des rémunérations variables est de 12.949.500 €.

B. Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiements en espèces, en actions et titres adossés à des actions, et autres.

La totalité des rémunérations variables est sous forme d'espèces versées en 2010 ou différées.

C. Montants des encours de rémunérations différées, réparties entre rémunérations acquises et non acquises.

Les encours de rémunérations différées s'élèvent à 6.979.285 € dont 2.030.000 € représentent des rémunérations acquises.

D. Montants des encours de rémunérations différées attribués au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats.

Les clauses de malus ayant été mises en œuvre à partir de l'exercice 2009, aucun ajustement en fonction des résultats n'a été constaté.

E. Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice, et nombre de bénéficiaires de tels paiements.

Les nouvelles embauches n'ont pas donné lieu au paiement de primes particulières et aucune indemnité de licenciement n'a été versée au cours de l'exercice 2009.

F. Garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice, nombre de bénéficiaires et somme la plus élevée accordée à ce titre à un seul bénéficiaire.

Aucune garantie d'indemnité de licenciement n'a été accordée au cours de l'exercice 2009.