

Rapport annuel 2011
relatif à la politique et aux pratiques de rémunération
des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence
significative sur le profil de risque de l'entreprise

Ce rapport concerne l'application des dispositions réglementaires relatives aux rémunérations, attribuées en 2012 au titre de l'exercice 2011, des personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque du Groupe CM11-CIC.

Il est rédigé en application des articles 43.1 et 43.2 du règlement CRBF n° 97-02 modifié, relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, qui précise aussi qu'un rapport annuel doit être communiqué à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et publié.

Ces dispositions réglementaires prennent en compte la directive européenne CRD III, transposée par l'arrêté ministériel du 13 décembre 2010 ainsi que les normes professionnelles FBF, mises à jour en mars 2011.

I. Gouvernance

La politique de rémunération du CIC prend en compte les dispositions de la réglementation qui ont pour objet d'assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs constituant la population régulée et les objectifs à long terme de l'entreprise, particulièrement dans le domaine de la maîtrise des risques et du niveau des fonds propres.

Le périmètre de la population régulée comprend les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise et notamment les membres de l'organe exécutif, les preneurs de risques et les responsables des fonctions de contrôle et de risques.

La politique de rémunération ainsi définie prend en compte la politique de risques de l'entreprise. Elle est élaborée par la DRH Groupe, en collaboration avec les métiers concernés et présentée pour avis aux directions des risques et de la conformité.

Le comité des rémunérations analyse les principes de rémunération et les éléments de cadrage annuel présentés par la direction générale, et notamment :

- les évolutions réglementaires applicables notamment les modifications du CRBF n° 97-02,
- les paramètres de détermination des enveloppes de primes des métiers spécialisés et le niveau des enveloppes envisagées,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,
- la liste nominative des bénéficiaires de rémunérations variables dépassant un certain montant.

Le comité des rémunérations s'assure auprès de la direction générale que les directions des risques et de la conformité ont bien été consultées par la direction des ressources humaines pour la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération. Les conclusions du comité des rémunérations sont ensuite présentées pour approbation au conseil d'administration.

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération du Groupe sont documentées de manière à assurer l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions par rapport aux principes et aux procédures en vigueur.

L'Audit Groupe a effectué une revue du processus annuel et de sa conformité. Ses recommandations ont été prises en compte et mises en œuvre.

II. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

La politique salariale du CIC veille, d'une façon générale, à ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives et particulièrement ceux dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'établissement.

Elle veille aussi à fidéliser les collaborateurs de talent avec des rémunérations, en relation avec leur niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle.

L'assiette des éléments variables de la rémunération est cohérente avec les objectifs financiers et non financiers des collaborateurs et des équipes. Les coûts imputables aux activités sont défalqués et notamment les coûts du risque et de la liquidité.

L'application du principe de proportionnalité, tel qu'énoncé au premier alinéa de l'article 31-4 du règlement 97-02, peut conduire à adapter certaines règles de paiement des rémunérations variables pour certains collaborateurs ou ensembles de collaborateurs, afin de prendre en compte la nature particulière de leurs activités ou leur incidence plus faible sur le profil de risque de l'entreprise.

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.

Une partie de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différée sur une durée de trois ans. Le montant différé est croissant avec le montant de la partie variable, pour dépasser 60% pour les montants les plus élevés.

Le versement effectif de la partie différée est conditionnel et 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.

Conformément à la politique générale du Groupe Crédit Mutuel, il n'y a pas au CIC de rémunération variable indexée sur les actions CIC.

III. Informations quantitatives consolidées sur les rémunérations (en €)

Rémunération au titre de 2011 de la population régulée

I - Données Groupe : "risks takers" (Personnes dont l'activité a une influence significative sur le profil de risque de l'entreprise hors membres de l'organe exécutif)

communication groupe (année réf. 2011 sauf précision contraire)	nombre	total rem (M€)	fixe (M€)	variable M(€)	% variable /total	variable moyen (€)	différé total M(€) (*)	(*) dont différé payé en 2012 (M€)	% différé total / variable total	titres ou équivalents (M€)	% titres ou équivalents / total variable	différé attribué au titre de l'année de référence 2009 payé en 2012	différé attribué au titre de l'année de référence 2009 réduit au titre de 2011	différé attribué au titre de l'année de référence 2010 payé en 2012	différé attribué au titre de l'année de référence 2010 réduit au titre de 2011
	120	27045	12705	14340	53.02%	119 500 €	4790	0	33.40%	4790	33.40%	523	0	774	0
consolidation	120	27045	12705	14340	53.02%	119 500 €	4790		33.40%	4790	33.40%	523	0	774	0

II - Dont Données BFI : "risks takers" (Personnes dont l'activité a une influence significative sur le profil de risque de l'entreprise hors membres de l'organe exécutif)

(Les données groupe supra doivent intégrer les données BFI)

population régulée BFI (année réf. 2011)	nombre	total rem (M€)	fixe (M€)	variable M(€)	% variable /total	variable moyen (€)
	105	24113	10397	13716	56.88%	130 629 €
consolidation	105	24113	10397	13716	56.88%	130 629 €

III - Données groupe : membres de l'organe exécutif

communication groupe (année réf. 2011 sauf précision contraire)	nombre	total rem (M€)	fixe (M€)	variable M(€)	% variable /total	variable moyen (€)	différé total M(€) (*)	(*) dont différé payé en 2012 (M€)	% différé total / variable total	titres ou équivalents (M€)	% titres ou équivalents / total variable	différé attribué au titre de l'année de référence 2009 payé en 2012	différé attribué au titre de l'année de référence 2009 réduit au titre de 2011	différé attribué au titre de l'année de référence 2010 payé en 2012	différé attribué au titre de l'année de référence 2010 réduit au titre de 2011
	2	1719	1719	0	0.00%	0 €	0	0		0		0	0	0	0
consolidation	2	1719	1719	0	0.00%	0 €	0	0		0		0	0	0	0