



**Rapport annuel 2010
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**

En application des articles 43.1 et 43.2 du règlement CRBF n° 97-02, relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, un rapport annuel doit être communiqué à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et publié.

Ce rapport concerne l'application des dispositions réglementaires relatives aux rémunérations des personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

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. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux rémunérations attribuées en 2011 au titre de l'exercice 2010.

La politique de rémunération du CIC prend en compte les nouvelles 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.

I. Gouvernance

Le CIC élabore en conformité avec les nouvelles normes réglementaires, la politique de rémunération des collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise. Ces collaborateurs constituent la « population régulée ».

La politique de rémunération ainsi définie prend en compte la politique de risques de l'entreprise et le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres. Elle est élaborée et proposée par la DRH Groupe, en collaboration avec les métiers concernés et présentée pour avis aux directions des risques et de la conformité. Après présentation au comité des rémunérations, la politique générale est décidée par la direction générale et approuvée par le conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance consulte le comité des rémunérations qui est composé de membres indépendants et compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents.

Le règlement intérieur du comité des rémunérations définit sa mission et prévoit notamment qu'il prépare les travaux du conseil de surveillance sur les principes de la politique de rémunération, en particulier en ce qui concerne les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

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

- 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 générale 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 de surveillance.

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.

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.

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, les coûts imputables aux activités sont défalqués et notamment les coûts du risque et de la liquidité.

Le niveau de rémunération fixe des collaborateurs doit être suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle, en relation avec le niveau de séniorité, d'expertise, et d'expérience professionnelle.

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. Le montant différé est croissant avec le montant de la partie variable, pour dépasser 60% pour les montants les plus élevés.

Au-delà de l'année d'attribution, le différé porte sur une durée de trois ans. 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.

Les collaborateurs régulés ont des activités ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise. Le périmètre de la population régulée comprend donc :

- les membres de l'organe exécutif, en l'occurrence les membres du directoire,
- les preneurs de risques
- les collaborateurs ayant un niveau de rémunération comparable
- les responsables des fonctions de contrôle et de filière risques

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.

III. Informations quantitatives consolidées sur la rémunération (en €)

<u>1 - Rémunérations attribuées au titre de l'exercice</u>				
Domaine d'activité	Nombre de personnes concernées	Rémunération totale	Montant de la part fixe	Montant de la part variable
Mandataires sociaux	6	2 824 820	2 824 820	0
Métiers spécialisés	107	31 619 269	10 170 320	21 448 949
Reste du Groupe	11	2 030 303	1 608 303	422 000
TOTAL	124	36 474 392	14 603 443	21 870 949
Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel	Paiement en espèces	Paiement en actions ou instruments équivalents	
12 967 593	8 903 356	12 967 593	0	
<u>2 - Encours des rémunérations variables</u>				
Montant des rémunérations différées non acquises au titre de l'exercice				8 903 356
Montant des rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs				4 582 345
<u>3 - Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice</u>				
Montant des rémunérations différées versées				2 291 172
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées				0
<u>4 - Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice</u>				
Montant des indemnités de rupture versées				0
Nombre de bénéficiaires				0
Montant des sommes versées à l'embauche				0
Nombre de bénéficiaires				0
<u>5 - garanties d'indemnité de rupture garanties au cours de l'exercice</u>				
Montant total		0		
Nombre de bénéficiaires		0		
Garantie la plus élevée		0		