

Rapport prévu aux articles 43-1 et 43-2 du Règlement CRBF 97-02 modifié relatif au contrôle interne des établissements de crédit.

Politique et pratiques de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

Ce rapport a été 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.

Ce rapport annuel est communiqué à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution et publié sur le site internet.

I. Gouvernance

Les principes de rémunération et la politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe ont été établis conformément aux textes publiés :

- arrêté ministériel du 3 novembre 2009
- arrêté ministériel du 13 décembre 2010, modifiant le règlement 97-02 et transposant les dispositions de la directive 2010/76/UE du 24 novembre 2010 (dite CRD III)
- normes professionnelles FBF de mars 2011.

Ces principes généraux ont fait l'objet d'une note de cadrage générale adoptée par l'organe délibérant.

Les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise sont désignés ci-après comme la « population régulée ».

La fixation de la politique de rémunération les concernant fait l'objet d'un processus en plusieurs étapes :

- élaboration d'un document de politique générale par la direction des ressources humaines Groupe, en collaboration avec les métiers concernés, sur la base, le cas échéant d'enquêtes et de benchmarks réalisés par un cabinet spécialisé,
- présentation pour avis à la conformité,
- présentation pour avis à la direction des risques,
- proposition de la direction des ressources humaines Groupe à la direction générale,
- présentation au comité des rémunérations,
- approbation par le conseil d'administration.

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,
- le niveau des enveloppes envisagées,
- la liste des rémunérations 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. La dernière version de la note sur la politique de rémunération de la population régulée a été approuvée par le conseil d'administration du 12 décembre 2013.

En 2013, le comité des rémunérations s'est réuni à deux reprises.

La réunion du 28 février 2013 a porté sur l'actualité réglementaire, la mission de suivi de l'Audit interne groupe concernant la gouvernance des rémunérations variables, les propositions de la direction générale concernant la rémunération variable de la population régulée au titre de 2012, le projet de déclaration à l'ACPR, les montants individuels de rémunération, les états à publier ou à transmettre à l'ACPR avant le 30 juin 2013.

La réunion du 12 décembre 2013 a porté sur l'actualité réglementaire, la déclinaison de la loi de régulation des activités bancaires et de la CRD4 et du CRR1 ainsi que sur l'approbation de la note de cadrage concernant la rémunération de la population régulée au titre de 2013.

Les conseils d'administration qui ont suivi ces réunions du comité des rémunérations ont adopté les propositions formulées.

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération du groupe sont documentées de manière à assurer, par le contrôle permanent ou le contrôle périodique, l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions par rapport aux principes et aux procédures en vigueur.

L'Audit interne groupe a effectué début 2012 une revue du processus annuel et de sa conformité aux normes réglementaires en vigueur. La mission de suivi effectuée fin 2012 a constaté que la totalité des recommandations avait été mise en œuvre. Une nouvelle mission d'audit sera effectuée au cours du deuxième trimestre 2014.

II. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

La politique salariale du groupe CM11-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.

La rémunération globale des collaborateurs du Groupe se compose de différents éléments :

- la rémunération fixe,
- la rémunération variable annuelle,
- la rémunération collective sous forme d'intéressement et participation en France,
- la rémunération variable long terme et différée sous condition de performance.

Selon leurs responsabilités et leurs performances les collaborateurs bénéficient de tout ou partie de ces éléments.

Le périmètre de la population régulée a fait l'objet d'un réexamen par le comité des rémunérations dans la perspective des nouvelles normes adoptées par la CRD 4 en ce qui concerne les preneurs de risques. A l'issue de ce réexamen, la population régulée a été sensiblement réduite pour ne conserver que les preneurs de risques dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

A ces preneurs de risques s'ajoutent :

- les membres de l'organe exécutif :
 - le président directeur général, le directeur général délégué et le directeur général adjoint du CIC ne reçoivent pas de rémunération variable.
 - Indemnités de cessation de mandat : Monsieur Michel Lucas, au titre de son mandat social de président-directeur général du CIC, bénéficie une indemnité de cessation de mandat équivalente à une année d'indemnité de mandataire social. Le versement de cette indemnité est soumis à la réalisation d'une condition de performance relative à l'accroissement des fonds propres globaux consolidés IFRS du groupe sur la période courant du 1er janvier 2011 à la date de cessation du mandat. Monsieur Alain Fradin en sa qualité de salarié relève du règlement de retraite supplémentaire d'entreprise du 1er janvier 2008 dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés du groupe. Monsieur Alain Fradin bénéficie d'une indemnité de cessation de mandat équivalente à un an de salaire brut, calculé sur la base de la moyenne des douze derniers mois précédant la fin de son mandat. Le versement de cette indemnité est soumis à la réalisation d'une condition de performance relative à l'accroissement des fonds propres globaux consolidés IFRS du groupe sur la période courant du 1er janvier 2011 à la date de cessation du mandat. Au titre de ce mandat, l'indemnité fixée ci-dessus s'entend sans préjudice de celle qu'il pourrait percevoir en qualité de salarié en application, notamment, des dispositions conventionnelles en vigueur dans le groupe. Les dirigeants du groupe ont également bénéficié au cours de l'exercice des dispositifs de prévoyance collective et, pour le directeur général délégué, du dispositif de retraite supplémentaire du groupe. En revanche, les dirigeants du groupe n'ont bénéficié d'aucun autre avantage spécifique.
- les responsables des fonctions support, contrôle, conformité et risques dont les rémunérations variables sont déterminées indépendamment de celles des métiers dont ils valident et vérifient les opérations.

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 concernant les 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.

Les enveloppes fixées pour chacun des métiers sont réparties entre les différentes activités en fonction de critères propres à chaque métier ou équipe. La répartition des primes tient compte de différents éléments comme :

- la mesure de la performance,
- la mesure du risque,
- le comportement en termes d'esprit d'équipe et de réactivité,
- le comportement professionnel au regard des valeurs, de la déontologie et des procédures du Groupe.

L'attribution individuelle est effectuée par décision de la hiérarchie sur la base :

- des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé,
- des performances individuelles mesurées selon le couple résultat –risque,
- des évaluations individuelles prenant en compte les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés.

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, et dépasse 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 ou tout autre index boursier, ni de distribution d'actions ou de stock-options.

Conformément à la réglementation et à la politique de risque du groupe, les rémunérations variables garanties au-delà d'un an sont interdites.

III. Informations quantitatives concernant les rémunérations des collaborateurs régulés attribuées au titre de l'exercice 2013

Rémunération de la population régulée versée en 2013 et faisant l'objet d'un avis de l'assemblée générale
(Rémunération fixe 2013 + rémunération variable au titre de 2012, versée en 2013)

nombre	rémunération totale (K€)	fixe (K€)	variable (K€)
85	31411	12651	18760

Rémunération de la population régulée attribuée en 2013
(Rémunération fixe 2013 + rémunération variable au titre de 2013, versée en 2014)

Population régulée globale

nombre	rémunération totale (K€)	fixe (K€)	variable (K€)	%variable/total	variable payé en 2014 (K€)	variable différé (K€)	dont instruments équivalents (K€)
85	30314	12651	17663	58.27%	9284	8379	8379

Population régulée hors membres de l'organe exécutif et des fonctions support

nombre	rémunération totale (K€)	fixe (K€)	variable (K€)	%variable/total	variable payé en 2014 (K€)	variable différé (K€)	dont instruments équivalents (K€)
71	25786	8557	17229	66.82%	8850	8379	8379

Membres de l'organe exécutif

nombre	rémunération totale (K€)	fixe (K€)	variable (K€)	%variable/total
3	2200	2200	0	0.00%

Montants et forme des rémunérations variables, réparties entre paiement en espèces et paiement en intruments équivalents par tranche de population

nombre	domaine	variable (K€)	paiement en espèces	instruments équivalents
11	fonctions support	434	434	0
3	organe exécutif	0	0	0
71	autres	17229	8850	8379
85	total	17663	9284	8379

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2013

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des sommes payées pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
0	0	0	0

Garanties d'indemnités de rupture

Montant des garanties d'indemnités de rupture	Nombre de bénéficiaires	Garantie la plus élevée
0	0	0

Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2013

exercice de référence	Montants de réductions effectuées sur les rémunérations différées
2010	0
2011	0
2012	73

Montants des encours de variables acquis et différés conditionnels

domaine	Montants des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2013	Montants des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs
organe exécutif	0	0
autres	8379	15687