

Rapport annuel 2012 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 annuel, 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, est communiqué à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et publié sur le site Internet.

I. Gouvernance

La politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du groupe a été établie conformément aux principes du G 20, à la directive européenne CRD III transposée par l'arrêté ministériel du 13 décembre 2010, et aux normes professionnelles FBF de mars 2011.

La fixation de la politique de rémunération des collaborateurs appartenant à la « population régulée » fait l'objet d'un processus en plusieurs étapes :

- élaboration et proposition par les ressources humaines groupe, en collaboration avec les métiers concernés,
- présentation pour avis à la conformité et aux risques,
- présentation au comité des rémunérations,
- décision par la direction générale,
- 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,
- les paramètres de détermination des enveloppes de primes des métiers spécialisés,
- le niveau des enveloppes envisagées,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,
- la liste des rémunérations dépassant un certain montant.

Le comité des rémunérations s'assure auprès de la direction générale que les risques et la conformité ont bien été consultés par les 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.

Le comité des rémunérations s'est réuni à deux reprises en 2012 pour délibérer du processus relatif aux rémunérations.

Les procédures opérationnelles concernant la mise en œuvre de 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. Ces contrôles sont effectués par le contrôle permanent et le contrôle périodique.

L'audit 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.

II. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

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.

La politique salariale du CIC veille donc, 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. Ainsi, et conformément à la réglementation et à la politique de risque du groupe, les rémunérations variables garanties au-delà d'un an sont interdites.

La politique de rémunération ainsi définie prend en compte la politique de risques de l'entreprise et veille à fidéliser les collaborateurs de talent avec des rémunérations, en relation avec leur niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle.

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

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 ceux 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.

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 :

- les performances financières,
- la maîtrise du risque,
- le comportement en termes d'esprit d'équipe et de réactivité.

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 ainsi que le comportement professionnel au regard des valeurs, de la déontologie et des procédures du groupe.

La rémunération variable des fonctions de support, back-offices, contrôle, conformité et risques, est déterminée indépendamment de celles des métiers dont ils valident et vérifient les opérations.

Une partie de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différée sur une durée de trois ans. Plus la partie variable est importante, plus le montant différé croît pour dépasser 60 % pour les niveaux 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 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 des titres ou des actions.

III. Informations quantitatives concernant les rémunérations des collaborateurs régulés attribuées au titre de l'exercice 2012

| Rémunérations au titre de 2012 de la population régulée | | | | | | | | | |
|---|--------|--------------------------|-----------|---------------|------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| I - Ensemble de la population régulée | | | | | | | | | |
| Population globale | nombre | Rémunération totale (K€) | fixe (K€) | variable (K€) | % variable/total | variable moyen (K€) | variable payé en 2013 (K€) | variable différé (K€) | Instruments équivalents (K€) |
| | 119 | 33 338 | 14 255 | 19 083 | 57,24% | 160 | 11 773 | 7 310 | 7 310 |
| II - Personnes dont l'activité a une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise hors membres de l'organe exécutif et des fonctions support) | | | | | | | | | |
| population régulée | nombre | Rémunération totale (K€) | fixe (K€) | variable (K€) | % variable/total | variable moyen (K€) | | | |
| | 105 | 30 024 | 11 360 | 18 664 | 62,16% | 177 | | | |
| III - Membres de l'organe exécutif | | | | | | | | | |
| Organe exécutif | nombre | Rémunération totale (K€) | fixe (K€) | variable (K€) | % variable/total | variable moyen (K€) | | | |
| | 3 | 2 218 | 2 218 | 0 | - | 0 | | | |