

Information annuelle 2010
relative 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 de la BFCM 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.

L'organisation interne du Groupe regroupe sous le sigle CM-CIC Salle de Marchés (activité logée au CIC), les métiers concernés par la réglementation sur la rémunération variable ainsi que la population régulée par ce dispositif.

La BFCM en sa qualité de société contrôlante n'est concernée à ce jour par ces dispositifs que pour les membres de l'organe exécutif (conseil d'administration).

I. Processus décisionnel mis en œuvre

La BFCM élabore en conformité avec les nouvelles normes réglementaires, la politique de rémunération des personnes dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise. Ces personnes 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.

Le conseil d'administration 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 d'administration sur les principes de la politique de rémunération

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 d'administration.

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération de la BFCM 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 de la BFCM veille, d'une façon générale, à ne pas inciter les personnes concernées 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.

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.

Les personnes régulées ont des activités ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise. Le périmètre de la population régulée de la BFCM comprend à ce jour les membres de l'organe exécutif, en l'occurrence les membres du conseil d'administration,

III. Informations quantitatives sur la rémunération

Rémunérations fixes et variables versées en 2010 aux dirigeants de la BFCM en 2010

Montants en € (a)

Nom Prénom Fonction	Origine	Part fixe	Part variable	Avantages en nature (b)	Réintégration sociale	Total 2010
PFLIMLIN Etienne <i>Président du CA BFCM</i>	Crédit Mutuel	620 000	0	3 650	6 491	630 141
LUCAS Michel <i>Directeur Général BFCM</i>	Crédit Mutuel	550 000	0	5 298	5 481	560 779

(a) Rémunération exprimée en montant brut social,

(b) voitures de fonction exclusivement

Pour tout renseignement complémentaire concernant le groupe voir le:

http://www.bfcm.creditmutuel.fr/fr/bfcm/pdf/BFCM_DocRef2010_RA2010.pdf