

**RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION DES
COLLABORATEURS DONT LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ONT UNE
INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE L'ENTREPRISE AU
TITRE DE 2017**

Groupe Crédit Mutuel CM11

Le présent rapport est établi conformément aux dispositions prévues par les articles L511-71 à L511_88 du Code Monétaire et Financier introduits par l'Ordonnance N°2014-158 du 20 février 2014, à celles de l'arrêté du 3 novembre 2014 (notamment au travers de l'article 266) ainsi que du règlement délégué (UE) 604/2014 du 4 mars 2014 complétant les dispositions de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV sur l'identification et le contrôle des catégories de personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement de crédit.

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

Juin 2018

SOMMAIRE

PRESENTATION DU CONTEXTE REGLEMENTAIRE	3
I. POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA POPULATION DES COLLABORATEURS PRENEURS DE RISQUES	
I-1 GOUVERNANCE	4
I-2 PERIMETRE DE LA POPULATION DES PRENEURS DE RISQUES	5
I-3 PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	7
II. INFORMATIONS QUANTITATIVES CONCERNANT LES REMUNERATIONS.....	10

Conformément à la réglementation en vigueur, le Groupe Crédit Mutuel CM11 applique l'ensemble des dispositions prévues en matière d'encadrement des rémunérations et notamment celles de la directive européenne CRDIV du 26 juin 2013 et de sa transposition dans la législation française dans le Code Monétaire et Financier *via* l'ordonnance du 20 février 2014 ainsi que par les arrêtés et décrets du 3 novembre 2014, relatifs au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

Par ailleurs, le Groupe Crédit Mutuel CM11 respecte les exigences du Règlement délégué européen n°604/2014 relatif aux « collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise » (ci-après « preneurs de risque » « population régulée CRDIV » ou « MRT »¹). Ces dispositions, encadrées par des standards techniques réglementaires émanant de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) définissent des critères qualitatifs et quantitatifs dont un seul suffit à qualifier le collaborateur concerné en preneur de risques. Le périmètre concerné dépasse donc largement le simple cadre des activités de marché qu'il visait auparavant pour l'essentiel.

L'ABE a publié le 21 décembre 2015 une version finalisée de ces lignes directrices quant « aux saines politiques de rémunération » en a proposé une version traduite le 27 juin 2016. L'ACPR, par l'intermédiaire de son collège a transmis à l'ABE une déclaration de conformité partielle vis-à-vis de ces lignes directrices². Le Groupe Crédit Mutuel CM11 a pris des mesures pour se conformer aux exigences de ces lignes directrices conformément à la position de l'ACPR.

Enfin, le groupe a intégré à son dispositif les exigences en matière de rémunération de la loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (ci-après « Loi Bancaire Française »), qui vise à séparer les activités « utiles » au fonctionnement de l'économie de celles des activités spéculatives.

La politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel CM11, revue régulièrement est modifiée en conséquence afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires.

¹ A noter, la terminologie utilisée au niveau réglementaire désigne les « preneurs de risques ». Ce terme est issu de la traduction anglaise « Material Risk Takers ou MRT ».

² En effet, le régulateur français met en exergue le fait que le COMOFI et l'arrêté du 3 novembre 2014, transposent fidèlement les dispositions de la CRDIV sur les sujets de rémunérations.

I – Politique de rémunération du personnel identifié comme preneur de risques

La politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel CM11, groupe qui appartient à ses sociétaires et clients, se veut avant tout raisonnée et responsable, cherchant en priorité à aligner les intérêts du Groupe et ceux de ses collaborateurs et à préserver l'intérêt de ses sociétaires et clients. Elle prend donc en compte une stricte application du devoir de conseil.

Le Groupe Crédit Mutuel CM11 est convaincu que la politique de rémunération d'une entreprise est un élément important de cohérence de la stratégie et de maîtrise des risques. Dans ce cadre le Groupe Crédit Mutuel CM11, fidèle à ses valeurs mutualistes, a défini une politique dont les principes sont conformes aux exigences réglementaires et aux pratiques de place visant à :

- assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe,
- favoriser la progression de carrière par la formation interne et encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs,
- assurer une juste rémunération du travail et fidéliser les collaborateurs de talent en leur offrant des niveaux de salaire appropriés, tenant compte du contexte concurrentiel et en relation avec leur séniorité, leur expertise et leur expérience professionnelle,
- respecter l'égalité homme/femme en matière de rémunération selon la classification, et plus généralement lutter contre les toutes les formes de discrimination,
- veiller au renforcement régulier des fonds propres.

Au cours de l'exercice, 2017, d'importants travaux d'harmonisation ont été entrepris pour aligner les pratiques entre les différents métiers du groupe Crédit Mutuel CM11. Ainsi, le Conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel a validé, lors de sa réunion du 27 juillet 2017, la proposition qui lui a été faite d'intégrer les entités couvertes par les directives AIFM et OPCVM V ainsi que celles relevant de la Directive Solvabilité II dans son périmètre à compter de l'exercice 2018.

I-1 Gouvernance

Prenant en compte l'ensemble du cadre réglementaire décrit *supra*, la direction générale du Groupe Crédit Mutuel CM11 a présenté en février 2017 au conseil d'administration, après avis du comité des rémunérations, un ensemble de dispositions contenues dans une note de cadrage de la « Politique de rémunération du groupe ».

A) Les acteurs de la gouvernance

La direction des ressources humaines

En collaboration avec les responsables des métiers et des entités du Groupe, et selon les orientations définies par la direction générale, la DRH Groupe élabore les différents aspects de la politique en matière de rémunération afin de fixer une juste rémunération du travail et de fidéliser les collaborateurs, en tenant compte des pratiques de place et de la réglementation. Cette politique est proposée à la direction générale pour validation avant d'être présentée au comité des rémunérations du conseil d'administration.

B) La direction risques, contrôles et conformité

La direction des risques, contrôles et conformité (DRCC) du Groupe vérifie que la politique proposée :

- est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du Groupe,
- prend bien en compte des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts,
- est conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques,
- est conforme à la réglementation,
- est correctement appliquée au sein du Groupe.

Conformément au paragraphe 34 des orientations sur les politiques de rémunération saines de l'Autorité bancaire européenne (EBA/GL/2015/22), la fonction de gestion des risques aide et fournit des informations pour définir des mesures de performance adéquates ajustées au risque, valide et évalue les données concernant l'ajustement au risque et assiste aux réunions du comité des rémunérations sur ce sujet.

Conformément paragraphe 35 des mêmes orientations, la fonction de vérification de la conformité analyse la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'établissement de la réglementation, des politiques internes et de la culture du risque, et signale les problèmes de non-conformité aux dirigeants effectifs et à l'organe de surveillance. Les constats de la fonction conformité sont pris en compte par l'organe de surveillance dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen de la politique de rémunération.

C) L'audit interne

Un audit interne est réalisé une fois par an sur la mise en œuvre de la politique de rémunération pour vérifier que les politiques et procédures relatives aux rémunérations sont respectées.

D) La direction générale

La direction générale du Groupe définit les orientations stratégiques en matière de rémunérations (par exemple le choix de privilégier une rémunération fixe, sauf exceptions limitées dans quelques activités spécialisées) ou opérationnelles (par exemple dans le cadre des négociations annuelles) puis examine la politique de rémunération préparée par la DRH.

Après validation, la politique de rémunération est ensuite proposée au Comité des rémunérations du Conseil d'administration. Elle fixe notamment une enveloppe de rémunérations variables qui est ensuite répartie par la hiérarchie en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs prenant en compte les performances individuelles et collectives des collaborateurs concernés. Aucun mécanisme n'intervient pour fixer automatiquement les primes de résultats.

E) Le comité des rémunérations

Le comité des rémunérations prépare les décisions que le conseil d'administration arrête concernant les rémunérations, notamment celles des collaborateurs qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans le Groupe Crédit Mutuel CM11. Il procède à un examen annuel :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise,
- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux du Groupe (directeurs généraux et administrateurs),
- de la politique de rémunération des catégories de personnel spécifiques, aussi appelées preneurs de risques : les dirigeants effectifs, les personnes exerçant une fonction de contrôle, les personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe ainsi que ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que les preneurs de risques et dirigeants Ce comité contrôle directement la rémunération du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité.

Le comité des rémunérations exprime son avis sur les propositions de la direction générale élaborées après consultation de la direction risques, contrôles et de conformité. Il s'assure que les principes définis par l'organe délibérant sont mis en œuvre. Il rend compte de ses travaux à l'organe délibérant.

Le comité des rémunérations a accès sans restriction à toutes les données et informations concernant le processus d'élaboration et la mise en œuvre du système de rémunération. Il

fournit des informations adéquates au Conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel.

Le comité des rémunérations, à partir de 2018 et compte tenu de son caractère faïtier pour le Groupe, veille au respect des réglementations applicables aux différentes activités. Du groupe Crédit Mutuel CM11

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 ainsi que le niveau des enveloppes de primes des métiers spécialisés et des preneurs de risques,
- le niveau des enveloppes envisagées,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,
- la liste des rémunérations dépassant un certain montant, ainsi que celle de la population des collaborateurs, identifiés en tant que preneurs de risque,
- la rémunération du directeur des risques ainsi que celle du responsable de la conformité.

En outre, 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. Sa composition

La composition du Comité a été modifiée suite à la décision de mettre en place un comité faïtier pour le Groupe Crédit Mutuel CM11. Sa composition conforme aux exigences réglementaires comprend 5 membres élus pour trois ans :

- M. Jacques Humbert, président,
- M. Gérard Bontoux,
- M. Maurice Corgini
- M. André Gerwig,
- M. Jean-François Jouffray,
- M. François Troillard, administrateur salarié.

Au cours des séances assistent également, en fonction des sujets des spécialistes internes provenant des équipes Risques, RH ou opérationnelles. Des experts indépendants peuvent intervenir selon les besoins.

Le comité des rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et ses conclusions présentées pour approbation. A ce titre, la dernière version de politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel CM11 a été approuvée par le conseil d'administration. Compte tenu de son caractère « faïtier » également aux Conseils d'administration des entités du Groupe pour les informations qui les concernent.

En 2017, le comité des rémunérations s'est réuni à trois reprises, le 23 février, le 5 avril, le 27 juillet et le 16 novembre.

Au cours de ces réunions, il a abordé différents points et notamment :

- les évolutions réglementaires et plus particulièrement des réflexions sur les impacts potentiels des futures évolutions en matière de réglementation bancaire (package CRR2 /CRDV) ;
- la méthodologie de recensement adoptée au sein du groupe concernant le périmètre de la population des preneurs de risques,
- la note de cadrage annuelle présentée par la direction générale,
- les paramètres de détermination et le niveau des enveloppes de primes des métiers spécialisés,
- les propositions de la direction générale concernant la rémunération variable de la population des preneurs de risques au titre de 2017,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement,
- la liste des bénéficiaires de rémunérations variables dépassant un certain montant,
- les conclusions de l'audit annuel réalisée en interne par la Contrôle Périodique métier ainsi que les conclusions des différents audits menés par la BCE et l'ACPR,

Des formations sont également régulièrement dispensées aux membres du Comité des Rémunérations afin de les aider à accomplir leur mission. En 2017, ces dernières ont donné lieu à des focus sur les différentes exigences réglementaires relatives aux activités du groupe (en particulièrement CRDIV, AIFMD et UCITS V ainsi que Solvabilité II.

F) Le conseil d'administration

Le conseil d'administration adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et en contrôle la mise en œuvre.

Il arrête les décisions concernant les rémunérations, notamment celles des collaborateurs qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans le Groupe et procède à un examen annuel des principes de la politique de rémunération de l'entreprise, des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise et globalement de la politique de rémunération dont celle de la population régulée.

Le conseil d'administration est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération et supervise sa mise en œuvre. Il approuve également toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération. Le conseil d'administration, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération qui lui sont présentés par le comité des rémunérations.

G) L'assemblée générale

L'assemblée générale ordinaire est consultée annuellement sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice écoulé aux dirigeants effectifs et aux catégories de personnel, incluant les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que ceux dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe.

I-2 Le périmètre d'application et les critères définissant les preneurs de risques pour les collaborateurs régulés par les textes CRDIV

Le règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne définissent le champ d'application des mesures d'encadrement des collaborateurs dits « preneurs de risques ».

Ce règlement liste les critères qualitatifs énumérés à l'article 3 et les critères quantitatifs visés à l'article 4 permettant de recenser les catégories de personnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.

Le périmètre de la population régulée CRDIV comprend quatre catégories de personnes :

- les dirigeants effectifs,
- les collaborateurs disposant de pouvoirs permettant d'engager le groupe à hauteur d'un seuil réglementaire³,
- les responsables des fonctions de contrôle, conformité et risques,
- ainsi que tout collaborateur dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise et une rémunération comparable.

Sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement les membres du personnel qui remplissent l'un des critères qualitatifs (article 3) ou l'un des critères quantitatifs (article 4).

Au regard de ces critères, la DRH Groupe, en liaison avec la direction des risques, des contrôles et la conformité, propose à la direction générale une liste qui est validée par le comité des rémunérations et le Conseil d'administration.

Les collaborateurs entrant dans la catégorie des MRT Groupe en 2016 ont été identifiés, sur la base des critères techniques définis dans le règlement délégué de la commission européenne, complétés de critères internes selon une même méthodologie approfondie par rapport à celle de 2016.

La population régulée CRDIV compte 228 personnes comprenant :

1) Les personnels au titre de leurs fonctions au sein du groupe :

- Les membres de la direction générale et les collaborateurs rattachés directement aux membres de la direction générale ;

³ Plus précisément les collaborateurs disposant de pouvoirs permettant d'engager, individuellement ou collectivement en comité, le groupe à hauteur du seuil réglementaire de 0,5% des fonds propres de catégorie 1, soit *via* l'octroi de crédit soit *via* la prise de position sur les marchés

- Les collaborateurs chargés de gérer les fonctions centrales de contrôle, audit, conformité et risques au niveau consolidé,
- Les membres décisionnaires au sein des principaux comités d'engagements, ALM, risques, contrôle et conformité, comité nouveaux produits, comité des risques de marché,
- Les responsables des fonctions supports majeures à savoir : « *affaires juridiques, finances, ressources humaines et politique de rémunération, technologies de l'information et analyse économique* » ;
- les dirigeants d'entités selon la nomenclature groupe⁴ (i.e. directeur général de filiale ou succursale, même si celles-ci ne sont pas significatives).

2) Les personnels en fonction du niveau de leur délégation :

- Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) selon une définition élargie,
- Les collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) *via* la prise de position sur les marchés.

3) Les personnels au titre de leurs fonctions au niveau des UOI :

En ce qui concerne les Unités Opérationnelles Importantes (UOI), ou entités significatives pour lesquelles le groupe alloue plus de 2% de ses fonds propres prudentiels, les dirigeants effectifs ont été retenus.

4) Les personnes retenues en raison de leur niveau de rémunération :

Sont également ajoutés à la liste, les collaborateurs du groupe dont la rémunération annuelle au titre de l'exercice précédent excède certains seuils absolus (en l'occurrence 500 000 €) ou relatifs (collaborateur faisant partie des 0,3% des membres du personnel ayant reçu la plus haute rémunération) et dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque du groupe.

Sont également considérés comme preneur de risques, les membres du personnel s'étant vu accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à un preneur de risque identifié à titre qualitatif.

⁴ Cette dernière catégorie vise à disposer d'un niveau de granularité suffisant en adéquation avec les principes de prudence du groupe.

A noter, les compétences des personnes recensées au titre des fonctions centrales, dirigeants effectifs, gestionnaires des risques ou membres de comités s'étendent à l'ensemble du groupe.

Sur les 228 preneurs de risques identifiés par le Groupe en 2017,

- 131 ont été identifiés au titre des critères qualitatifs,
- 97 sont identifiés sur la base des seuls critères quantitatifs,

(Sachant que 83 collaborateurs sont à la fois identifiés au titre des critères qualitatifs et quantitatifs).

I-3 Principales caractéristiques de la politique de rémunération :

Objectifs et principes de la politique de rémunération

La politique salariale du groupe 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 par une rémunération appropriée dont la partie fixe doit être suffisante pour rémunérer leur activité, en relation avec leur niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle. Dans ses différents métiers, le groupe effectue une veille comparative régulière des pratiques de la place et les compare à ses propres méthodes.

Enfin, la politique de rémunération comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts. Cette politique se révèle ainsi conforme à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs mutualistes et aux intérêts à long terme du groupe.

B) Composantes de la rémunération

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 les métiers et les responsabilités exercés et les performances réalisées, les collaborateurs bénéficient de tout ou partie de ces éléments.

Pour certains métiers et sous certaines conditions, une part variable peut être accordée. Elle prend en compte une contribution particulière au développement et aux résultats du groupe. L'assiette des éléments variables de la rémunération comprend des objectifs financiers et non financiers explicitement assignés aux collaborateurs et aux équipes. Dans le calcul de l'enveloppe à distribuer et pour mieux maîtriser les facteurs de risque, les coûts imputables aux activités sont défalqués et notamment les coûts du risque et de la liquidité.

C) Allocation des enveloppes et conditions de performances :

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.

A titre d'exemple, pour les opérateurs de marché, la répartition de l'enveloppe globale est effectuée en fonction des différents critères de performance quantitative et qualitative suivants :

- résultats économiques de l'activité à laquelle sont rattachés les opérateurs,
- risques pris,
- respect des limites et des délégations,
- comportement au sein des équipes,
- initiatives positives pour le succès des opérations,
- management des équipes (selon la position hiérarchique).

La rémunération des personnels des fonctions de contrôle, audit, conformité ou risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident, vérifient ou contrôlent les opérations.

La rémunération des responsables mentionnés aux articles 28 et 74 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, est directement examinée par le comité des rémunérations.

Enfin, la rémunération variable attribuée aux collaborateurs de *front office* des activités de marché (responsable de *desk* ou opérateur de marché par exemple) est, comme lors des exercices précédents, strictement encadrée par :

- l'intégration de l'ensemble des coûts et des risques dans le calcul des enveloppes de rémunération (i.e. défalcation du coût de la liquidité et prise en compte du respect des limites internes dans l'évaluation des performances),
- l'application des règles de différés.

D) Principe de versement de la rémunération variable

La rémunération variable des preneurs de risques définis *supra* doit respecter les 3 critères suivants, pour autant que la rémunération variable soit supérieure à 100 000 euros :

- la mise en place d'un paiement différé sur une période de 3 ans d'au moins 40% de la rémunération variable.
 - o Selon l'importance de ce variable, jusqu'à 60% doivent être différés.

L'objectif du différé est de pouvoir ne pas verser la rémunération variable différée en cas de performances négatives ou de comportement inapproprié sur les années suivantes. **Ainsi, des clauses de malus conditionnent ainsi le versement effectif de la partie différée qui peut être réduite ou ne pas être versée.**

- o Ces clauses peuvent porter notamment sur la pérennité du résultat de l'entité, de la ligne métier ou du collaborateur et sur des critères individuels en matière de respect des limites, du Corps de Règles, des normes de conformité et des procédures,
 - o Ces clauses permettent de responsabiliser les collaborateurs sur les risques à moyen terme qu'ils peuvent faire prendre à l'établissement.
- le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe ne peut excéder 100%, sauf pour ceux pour lesquels les actionnaires de l'entité concernée lors de l'assemblée générale ont autorisé la possibilité de porter ce ratio au maximum à 200%⁵.
 - Le versement différé n'est dû qu'aux salariés effectivement présents dans l'établissement lors de l'échéance prévue.
 - o Toutefois le versement différé sera également maintenu même si la condition de présence n'est pas réalisée :
 - en cas de décès (versement aux ayants droits) ou d'invalidité ;
 - en cas de changement de métier au sein du Groupe Crédit Mutuel CM11 ;
 - en cas de départ en retraite.
 - Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf dans le contexte de l'embauche de professionnels des marchés financiers, hors mutations intra-Groupe. Dans ce cas, la garantie est limitée à 1 an.

E) Versement en titres ou instruments équivalents

Le groupe Crédit Mutuel est un groupe mutualiste formé de sociétaires. En conséquence, il n'y a pas de capital social détenu par des actionnaires. Il n'y a donc pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres du groupe. La totalité de la rémunération variable différée est versée en cash indexé.

⁵ Sur décision de l'assemblée générale du CIC du 27 mai 2015 le maximum de rémunération variable a été porté, sur le périmètre des preneurs de risques de la salle des marchés et des métiers spécialisés au double du montant de la rémunération fixe,

La gouvernance du groupe, notamment en matière de politique de rémunération ainsi que les informations sur la rémunération individuelle de l'organe exécutif sont détaillées dans le document de référence au titre de 2017.

F) Prise en compte des exigences de la « Loi Bancaire Française »

Au cours de l'exercice 2016, afin de respecter les exigences de la loi SRAB du 26 juillet 2013, le groupe a préparé dossier de Conformité, incluant un descriptif de ses unités de marché assorties de règles d'organisation et de fonctionnement dédiées. Ces règles comportent notamment des limites de risques en adéquation avec les principes de prudence du groupe.

Par ailleurs, le groupe a également veillé à ce que la détermination des rémunérations de l'ensemble des opérateurs de marchés soit réalisée de façon cohérente avec les règles d'organisation et de fonctionnement interne des métiers et qu'elle n'encourage pas la prise de risque sans lien avec les objectifs assignés. De par la nature des activités concernées, la population visée par ces exigences n'est pas strictement identique à celle des preneurs de risques décrite *supra*.

Enfin, la DRCC en lien avec les équipes opérationnelles a évalué, dans le cadre du même processus, les collaborateurs responsables d'activité telle que prévues par cette loi de séparation et de régulation des activités bancaires (dont certains sont également régulés au titre de la CRD IV). En outre, le versement des bonus des opérateurs de marché est toujours assujéti à une validation du Directeur général adjoint responsable des activités de marché, sur la base du respect de leurs missions, limites et objectifs. Des clauses de rétention sont également susceptibles d'être appliquées.

II – Informations quantitatives concernant les rémunérations de la population régulée CRDIV" attribuées au titre de l'exercice 2017.

II-1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017

Au titre de 2017, 228 collaborateurs font partie du personnel identifié au sens du règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.

L'enveloppe totale de rémunération qui leur est attribuée en 2017 s'élève à 57.991 K€.

Les catégories de personnels concernés :

Les dirigeants effectifs et personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ont été identifiés sur la base de 5 typologies de preneurs de risque :

- Dirigeant Filiale
- Dirigeants Mandataires Sociaux – Groupe
- Preneurs de risque de l'activité Banque de Financement et d'Investissement
- Preneurs de risque des autres activités du Groupe
- Preneurs de risque Qualitatifs (Fonctions support, Membre Comité(s)...)

Les montants globaux des rémunérations correspondant à l'exercice, répartis entre part fixe et part variable, et le nombre de bénéficiaires, par domaine d'activités sont repris ci-dessous :

Type de MRT	Nombre de personnes concernées	Salaire de base (incluant Primes non variables et indemnités)	Rému variable 2017 attribuée au titre de l'année 2017
Dirigeant Filiale	85	22 204 376	5 513 420
Dirigeants Mandataires Sociaux - Groupe	11	6 867 449	-
MRT de l'activité Banque de Financement et d'Investissement	78	16 825 636	9 366 243
MRT des autres activités	20	4 475 474	2 015 205
Preneurs de risque Qualitatifs (Fonctions support, Membre Comité(s)...)	34	7 618 341	3 257 450
Total général	228	57 991 275	20 152 318

(Les indemnités diverses –incluant indemnités de départ- sont intégrées dans les salaires de base)

Les montants globaux et forme des rémunérations variables, répartis entre paiements en espèces, en actions et droits de propriété équivalents, et autres instruments mentionnés aux articles 52 ou 63 du règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 ou autres instruments susceptibles d'être totalement convertis en instruments de fonds propres de base ou amortis (indiquer la période d'acquisition ou de durée de

détention minimale des titres) (cf. articles L. 511-81, R.511-22 et R. 511-23 du Code monétaire et financier) :

Le groupe Crédit Mutuel CM11 n'utilise pas d'instruments financiers en cas de rémunération variable car c'est un groupe mutualiste formé de sociétaires.

En conséquence, il n'y a pas de capital social détenu par des actionnaires. Il n'y a donc pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres du Groupe, la totalité est versée en espèces.

Le montant total des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice 2017, réparti entre rémunérations acquises et non acquises, est de 20 152 318 €.

Les montants globaux des rémunérations différées, réparties entre rémunérations acquises et non acquises (cf. article R.511-18 du Code monétaire et financier) sont présentés ci-dessous :

Type de MRT	Rému variable 2017 attribuée au titre de l'année 2017	dont part payée en 2018	dont part différée sur 2019/2020/2021
Dirigeant Filiale	5 513 420	3 919 290	1 594 130
Dirigeants Mandataires Sociaux - Groupe	-	-	-
MRT de l'activité Banque de Financement et d'Investissement	9 366 243	7 249 434	2 116 809
MRT des autres activités	2 015 205	1 820 111	195 094
Preneurs de risque Qualitatifs (Fonctions support, Membre Comité(s)...)	3 257 450	2 141 671	1 115 779
Total général	20 152 318	15 130 506	5 021 812

Et les encours de rémunérations différées correspondent à :

	Montant des encours des rémunérations différées non acquises au titre de 2017	Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs
Total général	5 021 812	7 260 135

Les montants globaux des rémunérations différées versées au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats (cf. article R.511-18 du Code monétaire et financier) correspondent à

	Rémunérations variables versées en 2018		
	Au titre de 2014	Au titre de 2015	Au titre de 2016
Montant des rémunérations différées versées	1 288 172	930 406	1 496 830
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	13 867	34 089	58 934

Les paiements au titre de nouvelles embauches ou indemnités de licenciement et le nombre de bénéficiaires (cf. article R.511-18 du Code monétaire et financier) :

Il n'y a pas eu de paiement au titre des nouvelles embauches,

Au titre des indemnités de licenciement : 1 collaborateur pour un montant de 293 673 €

Les garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice, le nombre de bénéficiaires et la somme la plus élevée accordée à ce titre à un seul bénéficiaire (cf. article R.511-18 du Code monétaire et financier) :

Aucune garantie d'indemnités de licenciement n'a été accordée au titre de l'exercice.

Les méthodes employées pour les calculs d'actualisation (cf. articles 203 à 210 de l'arrêté du 3 novembre 2014) :

Le groupe n'appliquant pas de différé d'une durée supérieure à 3 ans et n'utilisant par ailleurs pas d'instruments autres que le cash pour verser les rémunérations variables aux preneurs de risques, il n'est pas fait application d'un taux d'actualisation.