

GROUPE BPCE

Publication des informations mentionnées aux 1° à 3° de l'article 43-1 du Règlement 97-02 modifié relatif au contrôle interne des établissements de crédit

Politique et pratiques de rémunération (membres de l'organe exécutif et personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entreprises)

Rémunérations au titre de l'année 2010

PREAMBULE

L'article 43-2 du Règlement 97-02 modifié relatif au contrôle interne des établissements de crédit indique que :

« Les entreprises assujetties publient une fois par an les informations mentionnées aux 1° à 3° de l'article 43-1, d'une manière et dans une mesure qui est adaptée à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de leurs activités. A cette fin, elles déterminent le support et l'emplacement appropriés et s'efforcent de publier toutes les informations concernées sur un support ou un emplacement unique.

Ces informations sont, le cas échéant, publiées au niveau du groupe sur lequel s'exerce la surveillance sur une base consolidée ou sous-consolidée par la Commission bancaire.»

Les normes professionnelles du 23 mars 2011 précisent que ces informations concernent la population régulée et que, dans le cas où ces informations sont publiées au niveau du groupe sur lequel s'exerce la surveillance sur une base consolidée ou sous-consolidée par l'ACP, alors, les entreprises comprises dans le périmètre faisant l'objet d'une telle publication sont dispensées de publier ces informations à leur niveau.

BPCE organe central du Groupe BPCE a fait le choix de publier au niveau du Groupe les informations dans le cadre du présent rapport.

Ce rapport concerne, pour l'année 2010, 91 établissements de crédit.

L'organisation du Groupe BPCE comprend trois niveaux :

- le niveau fédéral avec BPCE, l'organe central.
- le niveau coopératif avec 37 banques régionales mutualistes, les 20 Banques Populaires et les 17 Caisses d'Epargne
- les filiales détenues par l'organe central, dont Natixis, le Crédit Foncier, la Banque Palatine, ou par les établissements du Groupe.

Le présent rapport présente successivement :

- la politique et les pratiques de rémunération de la population régulée des établissements de crédit les plus importants et les plus significatifs : BPCE, les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne, ainsi que des principales filiales de l'organe central, Natixis, le Crédit Foncier et la Banque Palatine,
- les informations quantitatives sous la forme prévue par les normes professionnelles présentées en consolidé sur le périmètre du rapport.

BPCE

1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération

1.1 Processus

La direction générale de BPCE, après consultation du contrôle des risques et de la conformité, a fait des propositions au comité des nominations et des rémunérations relatives à la politique de rémunération de la population régulée (composition, rémunération du directoire).

Le comité des nominations et des rémunérations, après s'être assuré que les avis du contrôle des risques et de la conformité avaient été pris en compte par la direction générale, a rendu son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population régulée (fonctions concernées) et a proposé au conseil de surveillance les principes de la politique de rémunération pour cette population (seuil, fractionnement).

Sur avis du comité, le conseil de surveillance a arrêté les principes de la politique de rémunération de la population régulée.

Pour ce qui concerne les catégories de personnels incluant les preneurs de risque, 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, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, la population régulée est composée des personnes suivantes :

- le directeur de la stratégie, membre du comité de direction générale
- le directeur des risques Groupe, membre du comité exécutif
- le directeur de l'inspection générale Groupe, membre du comité exécutif
- le directeur de la conformité et de la sécurité, membre du comité exécutif

Pour ce qui concerne l'organe exécutif, celui-ci est composé des membres du directoire de BPCE.

L'organe délibérant s'est assuré que les dispositifs de contrôle interne permettent de vérifier que ces principes sont conformes aux normes professionnelles et sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

Dans le cadre des principes définis par l'organe délibérant, la direction générale a établi les règles régissant les rémunérations de la population régulée de l'ensemble des établissements de crédit du groupe. En aucun cas, ces règles ne peuvent être établies par les personnes qui en sont directement ou indirectement bénéficiaires.

1.2. Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des nominations et des rémunérations est composé de membres non exécutifs, présidents de conseil d'administration de Banques Populaires et présidents de conseils d'orientation et de surveillance de Caisses d'Epargne. Les membres du comité ne sont ni mandataires de BPCE, ni liés à BPCE ou à une autre société du Groupe BPCE par un contrat de travail, ni membres du Comité s'audit et des risques.

Le comité est présidé par un membre indépendant répondant aux critères définis par le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, publié en décembre 2008 par l'AFEP et le MEDEF.

Le comité a pour mission d'émettre des propositions relatives notamment au niveau et aux modalités de rémunération des membres du directoire. En 2010, il s'est réuni également pour la mise en œuvre de la directive CRD III au sein du Groupe BPCE.

Il se réunira en 2011 pour examiner la politique de rémunération en général du Groupe BPCE.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative aux membres du directoire

A partir d'un benchmark réalisé par la société TOWERS WATSON et sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil de Surveillance a déterminé pour le Président et les Membres du Directoire, des rémunérations pour 2010 dont la partie fixe est légèrement inférieure à la médiane du marché et dont la partie variable se situe au bas de la fourchette du marché.

La rémunération des membres du directoire de BPCE est composée :

- d'une partie fixe de 550 000 euros pour le Président et de 500 000 euros pour les autres membres,
- d'une partie variable pouvant atteindre 200% du fixe pour le Président et 60% pour les autres membres.

L'attribution de la part variable au titre 2010 est conditionnée à l'atteinte d'un ratio Tier 1 Groupe au moins égal au minimum requis par les Autorités prudentielles, soit 8,5 %.

Les objectifs sont appréciés en fonction de critères quantitatifs, représentent 60 % de la rémunération variable, et de critères qualitatifs, représentant 40 % de cette rémunération.

3. Politique relative au paiement des rémunérations variables de la population régulée

Déclinée conformément à la réglementation, aux normes professionnelles ainsi qu'aux règles définies par BPCE pour l'ensemble du groupe, la politique relative au paiement des rémunérations variables au sein de BPCE est la suivante :

3.1 Principe de proportionnalité

Les règles de paiement des rémunérations variables ne s'appliquent que lorsque le montant de la rémunération variable attribuée est supérieur ou égal à un seuil fixé à 100 000 euros.

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée est supérieur ou égal au seuil, les règles de paiement de la rémunération variable s'appliquent à la totalité de la rémunération variable.

3.2 Principe de versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable

Le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différé dans le temps et conditionnel.

En cas de mobilité dans le Groupe, le différé est conservé. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave, la part non acquise du différé est perdue. En cas de décès ou de départ en retraite, la part non acquise du différé devient immédiatement acquise, avec application éventuelle du malus.

Ce versement est étalé sur les trois exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement par tiers.

3.3 Montant des rémunérations variables différées

Le pourcentage de la rémunération variable différée est au minimum de :

- pour une part variable inférieure à 500 000 euros : 40%
- pour une part variable supérieure ou égale à 500 000 euros et inférieure à 1 000 000 euros : 60%
- pour une part variable supérieure ou égale à 1 000 000 euros : 70%

Pour BPCE et les établissements de crédit du Groupe, hors NATIXIS qui est coté, le pourcentage de la rémunération variable différée a été fixé à 50% lorsque la part variable est inférieure à 500 000 euros de façon à pouvoir respecter l'obligation d'un versement de 50% de la part variable en titres ou instruments équivalents¹.

3.4 Versement en titres ou instruments équivalents

Pour la population régulée, hors NATIXIS qui est coté, la composante différée de la rémunération variable prend la forme de cash indexé sur la base d'un indicateur représentatif de l'évolution de la valeur du Groupe BPCE.

L'indicateur retenu est le résultat net part du Groupe, calculé en moyenne glissante sur les trois derniers exercices civils précédant l'année d'attribution et les années de versement. Pour le calcul de cette moyenne, seuls seront pris en compte les exercices 2010 et suivants.

Compte tenu d'une période de détention minimale complémentaire exigée par la réglementation, le versement conditionnel de la composante différée de la part variable au titre de l'année N sera effectué au plus tôt les 1er octobre des années N+2, N+3, N+4.

3.5 Application du malus

Les conditions de mise en œuvre du malus, sont définies par l'organe délibérant de la banque sur proposition de son comité de rémunération.

Pour BPCE, il a été retenu une condition de RoE (Return on Equity) minimal de 4%.

¹ En effet, l'absence de titre coté oblige à recourir à du cash indexé sur des données comptables. Sauf à imposer une période de détention se prolongeant au-delà de l'année civile, le versement sous forme de cash indexé sur des données comptables d'une partie de la composante non différée de la rémunération variable ne permet pas de constater sur la période de détention une variation représentative de la valeur du Groupe.

BANQUES POPULAIRES ET CAISSES D'EPARGNE

1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération

1.1 Processus

D'une manière générale, le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération au sein des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne présente les caractéristiques communes suivantes :

- consultation par la direction générale de la Banque ou de la Caisse du contrôle des risques et de la conformité pour la définition de la politique de rémunération de la population régulée dans le cadre défini par BPCE.
- examen par le comité de rémunération de la Banque ou de la Caisse :
 - . des propositions faites par la direction générale concernant la population régulée ;
 - . des rémunérations des responsables des risques, de l'inspection / audit, de la conformité.
- proposition du comité de rémunération à l'organe délibérant (conseil d'administration pour les Banques Populaires ou conseil d'orientation et de surveillance pour les Caisses d'Epargne) relative aux principes de la politique de rémunération pour la population régulée.
- détermination par l'organe délibérant, sur avis du comité de rémunération, des principes de rémunération de la population régulée.

A l'exception de la BRED Banque Populaire qui est dotée d'une Salle de marché, la population régulée, pour ce qui concerne les catégories de personnels incluant les preneurs de risque, 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, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, est composée quasi exclusivement des personnes suivantes :

- le responsable des risques
- le responsable de l'inspection / audit
- le responsable de la conformité.

Exceptionnellement, lorsqu'il existe, comme c'est le cas à la BRED Banque Populaire, le directeur général adjoint fait partie de la population régulée.

Pour ce qui concerne l'organe exécutif, celui-ci est toujours composé du président du conseil d'administration et du directeur général pour les Banques Populaires, ou du directoire pour les Caisses d'Epargne.

1.2. Comité de rémunération

Il existe un comité de rémunération au sein de chaque Banque Populaire et de chaque Caisse d'Epargne qui se réunit au moins une fois par an pour procéder à :

- une revue des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- un examen des rémunérations, indemnité et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise ;
- un examen de la politique de rémunération de la population régulée.

Le comité rapporte le résultat de ses travaux à l'organe délibérant de l'entreprise.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative à la population régulée

De manière générale, les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne déclinent la politique de rémunération variable de leur population régulée en accord avec la réglementation, les normes professionnelles et les préconisations de BPCE (exposées au point 3 du chapitre ci-dessus consacré à BPCE).

2.1 Responsables des fonctions de contrôle

La rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité, et plus généralement, des personnels des unités chargées de la validation des opérations est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés.

Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction et doit être, à qualification, compétences et responsabilités équivalentes, à un niveau approprié par rapport aux professionnels dont ils contrôlent l'activité. Leur rémunération prend également en compte les performances globales de leur entreprise.

2.2 Organe exécutif

Les principales caractéristiques de la politique de rémunération de l'organe exécutif des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne sont les suivantes en 2010 :

- Rémunération fixe :

Banques Populaires :

Le président du conseil d'administration de la Banque Populaire perçoit une rémunération fixe qui se situe dans une fourchette préconisée par l'organe central, BPCE. Il ne perçoit pas de rémunération variable.

La rémunération fixe du directeur général fait l'objet de préconisations annuelles de l'organe central BPCE, soumises au comité des rémunérations de la Banque, pour examen, la décision finale étant prise par le conseil d'administration de la Banque.

Un directeur général accédant à cette fonction pour la première fois est nommé à titre probatoire pendant au moins deux exercices pleins. Pendant cette période, sa rémunération fixe est de 200 000 euros.

La rémunération fixe d'un directeur général ratifié, est fonction de deux critères principaux :

- Expérience : avoir au moins 10 ans de fonction de directeur général
- Mobilité : avoir dirigé au moins deux Banques Populaires.

Pour 0 critère rempli : entre 215 000 et 230 000 euros

Pour 1 critère rempli : entre 230 000 et 260 000 euros

Pour 2 critères remplis : entre 260 000 et 290 000 euros

Pour 2 critères remplis et avoir mené une fusion de Banques Populaires : > 290 000 euros

Caisses d'Epargne :

La rémunération fixe du président du directoire et des membres de directoire des Caisses d'Epargne fait l'objet de préconisations de l'organe central BPCE.

La rémunération fixe du président du directoire est fonction de la catégorie des Caisses déterminée selon l'importance du PNB ou du poids des cotisations :

- Hors catégorie : PNB > 600 Meuros ou poids des cotisations > 10% : entre 300 000 et 400 000 euros
- Catégorie A : PNB > 300 Meuros ou poids des cotisations > 5% : entre 240 000 et 320 000 euros
- Catégorie B : PNB < 300 Meuros et poids des cotisations < 5% : entre 190 000 et 260 000 euros

La rémunération fixe des membres du directoire (à l'exclusion du président) est fonction également de la catégorie des Caisses déterminée selon l'importance du PNB ou du poids des cotisations :

- Hors catégorie : PNB > 600 Meuros ou poids des cotisations > 10% : entre 160 000 et 200 000 euros
- Catégorie A : PNB > 300 Meuros ou poids des cotisations > 5% : entre 145 000 et 180 000 euros
- Catégorie B : PNB < 300 Meuros et poids des cotisations < 5% : entre 120 000 et 155 000 euros

- Rémunération variable :

Le dispositif a été revu en 2010 et s'applique à la fois aux directeurs généraux des Banques Populaires et aux présidents et membres de directoire des Caisses d'Épargne.

Ce nouveau dispositif est basé sur des critères qui se décomposent en :

20% de critères Groupe BPCE et 80% de critères entreprises, 50% de critères nationaux communs et 50% de critères à l'initiative du conseil d'administration (ou du conseil de surveillance).

Reposant sur un minimum de critères qui assure l'équité, il a pour but de rémunérer les performances, les efforts d'amélioration, la croissance ainsi que la maîtrise des risques.

Critères utilisés :

Composante Groupe - 20%

Elle est basée sur 2 critères, chacun comptant pour 10% du montant maximum :

- Critère Groupe BPCE - 10%

Le critère retenu est le Résultat avant impôts et éléments exceptionnels.

L'atteinte de l'objectif inscrit au budget entraîne l'attribution à tous les dirigeants d'une part variable représentant 10% du montant maximum.

- Critère Réseau - 10%

Le critère retenu est le Résultat Net contributif IFRS du réseau.

L'atteinte de l'objectif inscrit au budget entraîne l'attribution à tous les dirigeants du réseau d'une part variable représentant 10% du montant maximum.

Composante Entreprise – 80%

Elle est basée sur 3 groupes de critères, comptant pour respectivement 30%, 30% et 20% du montant maximum.

- Critères communs nationaux – 30%

4 critères communs nationaux, comptant chacun pour 7,5%, ont été retenus :

- 1/ Taux de croissance du PNB
- 2/ Coefficient d'exploitation
- 3/ Résultat Net / ETP
- 4/ Taux de croissance du nombre de clients actifs

- Critères spécifiques locaux – 30%

Une vingtaine de critères spécifiques locaux sont proposés, parmi lesquels chaque Banque ou Caisse choisit 3 à 5 critères qui compteront chacun pour un pourcentage identique. Par exemple :

- Evolution de la part des commissions dans le PNB entreprises
- Evolution de la collecte nette
- Progression des marchés priorités ou des nouveaux marchés (nombres, volumes...)
- Evolution de la productivité des back offices
- Evolution de la note moyenne pondérée Mc Donough par segment de clientèle
- Evolution des encours douteux sur total crédits
- Evolution du coût des risques sur PNB
- Evolution des risques opérationnels
- Meilleure prise en compte du risque de blanchiment
- Critère qualité ou satisfaction clients

- Management durable – 20%

Le choix des critères et les processus de mesures sont décidés par le Comité de Rémunération de la Banque ou de la Caisse. Par exemple :

- Indicateur de qualité,
- Indice de satisfaction de la clientèle, comportement et représentativité vis-à-vis des parties prenantes,
- Investissements de nature à favoriser l'adaptation et la pérennité de l'entreprise.

La part variable relative à l'exercice de l'année N est versée au cours de l'année N + 1. Elle ne peut dépasser :

- Directeur Général (Banques Populaires) : 60 % de la rémunération fixe.
- Président de Directoire (Caisses d'Epargne) : 80 % de la rémunération fixe.
- Membre du Directoire (Caisses d'Epargne) : 50 % de la rémunération fixe.

2.3 Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population régulée

En conformité avec l'article 31-4, les normes professionnelles et la norme BPCE – CRDIII, la politique en matière de paiement des rémunérations variables (étalement, pourcentage en titres, malus) des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne prévoit notamment :

- le versement différé dans le temps et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice (50 % lorsque la rémunération variable atteint ou dépasse un seuil de 100 000 euros en principe).

Ce versement est étalé sur les trois exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement par tiers.

- les conditions de mise en œuvre d'un malus, en application de l'article 31-4 5° de l'arrêté du 13 décembre 2010. Définies par l'organe délibérant de la banque sur proposition de son comité de rémunération, il est prévu en règle générale que la part de rémunération différée ne serait pas versée l'année où le résultat serait négatif.

NATIXIS

1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise

1.1 Processus

Les politiques et principes de rémunération de Natixis sont proposés par la direction des Ressources humaines, en collaboration avec les métiers concernés, au sein d'un processus annuel global piloté par la direction générale.

La Direction des risques et la Direction de la conformité sont consultées afin d'obtenir leur avis concernant la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération des professionnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise. La direction générale s'assure ainsi que les principes présentés sont conformes aux normes professionnelles et en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

La direction générale transmet ses propositions au comité des rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

Le conseil d'administration arrête, sur la proposition du comité des rémunérations, les principes de la politique de rémunération des professionnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ainsi que les rémunérations du responsable du contrôle de la conformité, du responsable du contrôle permanent et du responsable de la filière risques.

Ce processus décisionnel ainsi que les principes présentés sont documentés afin d'en assurer l'« auditabilité ». L'inspection générale procède à un audit post-processus afin de valider la conformité de celui-ci aux principes arrêtés par le conseil d'administration. Une synthèse du rapport de l'inspection générale est transmise au comité des rémunérations.

1.2. Comité des rémunérations

Le comité des rémunérations de Natixis est une émanation du conseil d'administration.

Au cours de l'exercice 2010, le comité des rémunérations a été composé de six membres dont trois indépendants parmi lesquels figurait le président du comité.

Le comité des rémunérations procède à une revue de la politique de rémunération et vérifie notamment sur le rapport qui lui est fait par la direction générale, que celle-ci est conforme aux dispositions du chapitre VI du titre IV du règlement 97-02 et cohérente avec les principes et dispositions des normes professionnelles concernant la gouvernance et les rémunérations variables des professionnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.

Par ailleurs, le comité des rémunérations, examine les rémunérations du responsable du contrôle de la conformité, du responsable du contrôle permanent et du responsable de la filière risques.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative aux professionnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Natixis

La politique de rémunération des professionnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Natixis s'inscrit dans le processus de la politique de rémunération de Natixis.

La partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs financiers (par exemple, le niveau d'atteinte du budget) et stratégiques (par exemple, le développement du cross-selling). Elle tient compte également des pratiques de la concurrence.

L'assiette de la rémunération variable reflète le profit net des opérations après prise en compte de tous les coûts (incluant les coûts opérationnels, le coût des risques, de la liquidité et de la rémunération des fonds propres).

L'attribution individuelle tient compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la direction de la Conformité ;
- respect des règles établies par la Direction des risques ;
- comportement managérial ;
- etc.

Les critères retenus par la direction de la Conformité et la direction des Risques ont été transmis au préalable au comité des rémunérations. Le non respect des règles et procédures applicables, ou les manquements caractérisés à la déontologie ou à l'éthique, entraînent la réduction voire la suppression de la rémunération variable.

Conformément à la décision du conseil d'administration du 22 février 2011, suivant l'avis du comité des rémunérations, les principes suivants ont été établis :

Interdiction des rémunérations variables garanties

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche (hors mutation intragroupe BPCE). Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à 1 an.

Principe de proportionnalité

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 des règles de paiement des rémunérations variables pour certains collaborateurs ou ensembles de collaborateurs, afin de prendre en compte notamment :

- la nature particulière de leurs activités ainsi que leur incidence plus faible sur le risque appréciée au niveau consolidé ;
- le niveau plus faible de séniorité ou de responsabilité de ces collaborateurs, de leur impact individuel effectif sur le profil de risque de l'entreprise, le montant et la structure de leur rémunération ;
- le cas échéant, le niveau de contrôle exercé, dans le cadre d'un groupe, par la société mère sur les filiales notamment en ce qui concerne la maîtrise du risque.

Principe de versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable

Le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différé dans le temps et conditionnel. Ce versement, quelle qu'en soit la forme, est étalé sur trois exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement qui ne doit pas être plus rapide qu'un prorata temporis.

Montant des rémunérations variables différées

Les rémunérations variables différées représentent au moins 40 % de la rémunération variable des professionnels appartenant à la population régulée et 75 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

Versement en titres ou instruments équivalents

Les rémunérations variables attribuées sous forme de titres ou instruments équivalents représentent 50 % des rémunérations variables attribuées aux professionnels appartenant à la population régulée. Cette règle s'applique à la rémunération variable, à la fois pour sa composante différée et conditionnelle et pour sa fraction immédiatement acquise.

Les instruments liés à des actions (« cash indexé sur le titre Natixis ») seront détenus pendant une période de six mois. La partie différée en titres Natixis respecte les conditions définies aux articles L.225-197-1 et suivants du Code de commerce, qui prévoit une période de détention minimum de 2 ans.

Les titres ou instruments équivalents attribués au sein de la partie immédiatement acquise de la rémunération variable ne sont pas soumis à la règle du malus.

Application du malus

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable quelle qu'en soit la forme, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats de l'entreprise, de l'activité de la ligne métier et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Prohibition des couvertures

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans leurs dispositifs de rémunération est interdit.

Ainsi, la politique de rémunération variable au titre de l'exercice 2010, applicable au 1er janvier 2011, respecte dans leur intégralité les principes édictés par la Directive européenne CRDIII, transposée en France par l'arrêté du 13 décembre 2010 modifiant le règlement 97-02.

CREDIT FONCIER DE FRANCE

1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération

Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération au sein du Crédit Foncier a été de suivant :

- consultation par la direction générale du contrôle des risques et de la conformité pour la définition de la politique de rémunération de la population régulée dans le cadre défini par BPCE.
- examen par le comité des rémunérations des propositions faites par la direction générale concernant la population régulée. Le comité a ensuite proposé au conseil d'administration les principes de la politique de rémunération pour la population régulée.
- détermination par l'organe délibérant, sur avis du comité des rémunérations, des principes de rémunération de la population régulée.

En outre, le comité a examiné les rémunérations du responsable du contrôle de la conformité, du responsable du contrôle périodique, du responsable du contrôle permanent et du responsable de la filière risques.

Pour ce qui concerne les catégories de personnels incluant les preneurs de risque, 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, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, est composée des personnes suivantes :

- le directeur général adjoint en charge des risques et de la conformité
- l'inspecteur général
- le directeur de la conformité.

Pour ce qui concerne l'organe exécutif, celui-ci est composé du directeur général et deux directeurs généraux délégués.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative à la population régulée

2.1 Responsables des fonctions de contrôle

Les paramètres de la rémunération des responsables des fonctions de contrôle sont les suivants :

Les trois collaborateurs concernés bénéficient d'une rémunération fixe complétée d'une rémunération variable s'inscrivant dans les règles définies pour le Comité Exécutif (directeur général adjoint en charge des Risques et de la Conformité et l'inspecteur Général) ou le Comité de Coordination (directeur de la Conformité).

Le directeur général adjoint en charge des Risques et de la Conformité a perçu une rémunération fixe de 185.000 euros, à compléter au titre de 2010 d'une part variable pouvant aller jusqu'à 50% de la part fixe. Cette part variable est à 6/10ème collective Comex sur les critères résultats du Groupe (1/10), résultats du CFF (4/10), qualité et processus (1/10) et à 4/10ème individuelle : performance métier (2/10), chantiers transverses (1/10) et cohésion entreprise (1/10).

L'inspecteur Général a perçu en 2010 une rémunération fixe de 145.000 euros, à compléter au titre de 2010 d'une part variable pouvant aller jusqu'à 40% de la part fixe et calculée suivant les modalités définies pour le Comex (voir ci-dessus).

Le directeur de la Conformité a perçu en 2010 une rémunération fixe de 86.707 euros à compléter au titre de 2010 d'une part variable pouvant aller jusqu'à 15% de sa part fixe. Cette part variable est à 2/10ème collective « Comité de Coordination » sur qualité et processus, à 5/10ème sur la performance métier et à 3/10ème sur les axes de progrès définis avec son manager.

2.2 Organe exécutif

Les principales caractéristiques de la politique de rémunération variable sont les suivantes :

Pour l'exercice 2010, le niveau des rémunérations variables des mandataires se situe à :

- 80% maximum du salaire fixe pour le Directeur Général ;
- 50% maximum du salaire fixe pour les Directeurs Généraux Délégués.

Les objectifs fixés répondent à des critères liés :

- aux résultats du Groupe (résultat net, coefficient d'exploitation, croissance du PNB, résultat BPCE) à hauteur de 15% pour le directeur général et 10% pour les directeurs généraux délégués,

- aux résultats du CFF (PNB, résultat net, coefficient d'exploitation, PNB frais) à hauteur de 35% pour le directeur général et 25% pour les directeurs généraux délégués,
- aux critères spécifiques définis par le conseil d'administration : 30% pour le directeur général et 15% pour les directeurs généraux délégués.

2.3 Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population régulée

En conformité avec l'article 31-4, les normes professionnelles et la norme BPCE – CRDIII, la politique en matière de paiement des rémunérations variables est la suivante :

Si le montant de la part variable au titre de 2010 est supérieur à 100.000 euros, il est décidé de payer 50% de la somme en 2011 et 50% à répartir sur les 3 années suivantes (2012, 2013 et 2014). Dans le cas d'un montant inférieur à cette somme, l'intégralité est payée dès 2011.

S'agissant de la somme à répartir sur les 3 années à venir, il est décidé de la payer sous forme de cash indexé sur l'évolution du résultat net part du Groupe.

BANQUE PALATINE

1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération

Pour ce qui concerne les catégories de personnels exerçant une fonction de contrôle, la population régulée est composée des personnes suivantes :

- le directeur des Risques
- le directeur Audit/Inspection
- le directeur de la Conformité et des Contrôles permanents

Le système de rémunération variable des personnels du contrôle des risques, de la conformité et de l'audit est fondé sur des objectifs propres et des critères qualitatifs d'un montant maximum de 10 % de la rémunération (10.000 euros en moyenne versés en avril 2011 soit 7,5% des salaires moyens)

Pour ce qui concerne l'organe exécutif, celui-ci est composé des personnes suivantes :

- le président du directoire
- le membre du directoire en charge du Développement
- le membre du directoire en charge du Pôle Finances.

La rémunération des mandataires sociaux de la Banque Palatine est déterminée par le conseil de surveillance de la Banque Palatine sur la recommandation du Comité des rémunérations.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative aux membres du directoire

Rémunération du Président :

Le Président perçoit une rémunération fixe qui se situe dans une fourchette préconisée par l'organe central, BPCE.

En outre, les critères et le montant de la part variable du Président du directoire sont définis par le comité des rémunérations de la Banque Palatine. La part variable est déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs liés aux résultats du Groupe BPCE et de la Banque Palatine et d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs peuvent être adaptés annuellement en tenant compte du contexte économique, des événements exceptionnels intervenus au cours de l'exercice.

Le montant de la part variable est plafonné à 80 % de la rémunération.

50 % de la part variable attribuée pour l'exercice 2010, seront versés en 2011, le solde étant différé.

Rémunération des Membres du Directoire :

En ce qui concerne la rémunération fixe des membres du Directoire, celle-ci est déterminée en fonction de deux critères principaux (l'expérience dans la fonction et la mobilité).

En outre, une part variable plafonnée à 50 % de 90 % de la rémunération fixe est susceptible d'être versée en fonction du niveau d'atteinte d'objectifs liés aux résultats du Groupe BPCE et de la Banque Palatine et d'objectifs qualitatifs fixés par le Président du Directoire.

Le conseil de surveillance, sur proposition du comité des rémunérations, a fixé ainsi qu'il suit la part variable 2010 et les axes de progrès :

Fixation de la part variable 2010

Indicateurs communs du Groupe 40 %
Coefficient d'exploitation Banque Palatine
Capacité bénéficiaire
PNB/ETP économique
Variation des encours de crédits Entreprises

Axes de progrès

Indicateurs communs Directoire : 20 %
Conquête PME CA > 15 M euros
Conquête Particuliers cœur de cible, avoirs > 50.000 euros

**CADRE STANDARD DE PUBLICATION DES INFORMATIONS CONCERNANT LES
REMUNERATIONS VERSEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2010**

Les informations quantitatives concernent :
 - les membres de l'organe exécutif (population A)
 - le reste de la population régulée (population B)

1.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2010

Population A

Nombre de personnes concernées	Total rémunération	Montant total de la part fixe	Montant total de la part variable
234	60,1 Meuros	37,3 Meuros	22,8 Meuros

Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel (*)
14,4 Meuros	8,4 Meuros

(*) exprimé en valeur au moment de l'attribution

Paiement en espèces	Paiement en actions ou instruments équivalents (*)
15,8 Meuros	7,0 Meuros

(*) exprimé en valeur au moment de l'attribution

Population B

Nombre de personnes concernées	Total rémunération	Montant total de la part fixe	Montant total de la part variable
822	195,5 Meuros	83,5 Meuros	112,0 Meuros

La contribution des activités de Banque de Financement et d'investissement (NATIXIS et BRED) et des activités extinctives dites GAPC (NATIXIS) aux chiffres précédents est :

Nombre de personnes concernées	Total rémunération	Montant total de la part fixe	Montant total de la part variable
634	179,0 Meuros	68,8 Meuros	110,2 Meuros

Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel (*)
38,4 Meuros	73,6 Meuros

(*) exprimé en valeur au moment de l'attribution

Paiement en espèces	Paiement en actions ou instruments équivalents (*)
65,2 Meuros	46,8 Meuros

(*) exprimé en valeur au moment de l'attribution

Remarque : Pour l'ensemble de la population régulée (A et B), le montant différé conditionnel total de 82,0 millions d'euros inclut 19,2 millions d'euros à échéance septembre 2011 correspondant à du cash indexé sur le titre NATIXIS pour la population régulée de NATIXIS.

1.2 Encours des rémunérations variables

Population A

Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs
8,4 Meuros	1,0 Meuros

Figurent ici les encours des rémunérations différées correspondant à la somme des rémunérations différées non acquises c'est-à-dire qui ont été attribuées mais n'ont pas encore fait l'objet d'un versement (espèces) ou d'une livraison (titres) et qui restent conditionnées au jeu futur du mécanisme du malus ou à un départ prématuré.

Doivent figurer les rémunérations différées non acquises qui viennent d'être attribuées au titre de l'année précédente (colonne 1) ainsi que les rémunérations différées non acquises relatives aux années antérieures (colonne 2).

Les sommes versées ou les titres livrés (même s'ils restent soumis à une obligation de détention) après application du mécanisme de malus ne figurent pas dans l'encours.

La valorisation des titres et instruments équivalents est effectuée sur la base de la valeur d'attribution.

L'encours des rémunérations acquises des exercices antérieurs peut être affecté par les départs de l'entreprise.

Population B

Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs
73,6 Meuros	35,8 Meuros

Figurent ici les encours des rémunérations différées correspondant à la somme des rémunérations différées non acquises c'est-à-dire qui ont été attribuées mais n'ont pas encore fait l'objet d'un versement (espèces) ou d'une livraison (titres) et qui restent conditionnées au jeu futur du mécanisme du malus ou à un départ prématuré.

Doivent figurer les rémunérations différées non acquises qui viennent d'être attribuées au titre de l'année précédente (colonne 1) ainsi que les rémunérations différées non acquises relatives aux années antérieures (colonne 2).

Les sommes versées ou les titres livrés (même s'ils restent soumis à une obligation de détention) après application du mécanisme de malus ne figurent pas dans l'encours.

La valorisation des titres et instruments équivalents est effectuée sur la base de la valeur d'attribution.

L'encours des rémunérations acquises des exercices antérieurs peut être affecté par les départs de l'entreprise.

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

Population A

Exercice 2009

Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
0,5 Meuros	0,0 Meuro

Ces informations sont fournies pour chaque exercice antérieur à l'exercice considéré et à partir de 2009.

La première colonne correspond aux sommes versées ou aux titres livrés (même s'ils restent soumis à une obligation de détention) après ajustement lié aux résultats de l'exercice pour chaque exercice antérieur.

La seconde colonne correspond au montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées liées aux résultats de l'exercice considéré quelque soit l'exercice d'attribution des titres.

La valorisation des titres et instruments équivalents est effectuée sur la base de la valeur d'attribution.

Population B

Exercice 2009

Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
15,6 Meuros	2,1 Meuros

Ces informations sont fournies pour chaque exercice antérieur à l'exercice considéré et à partir de 2009.

La première colonne correspond aux sommes versées ou aux titres livrés (même s'ils restent soumis à une obligation de détention) après ajustement lié aux résultats de l'exercice pour chaque exercice antérieur.

La seconde colonne correspond au montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées liées aux résultats de l'exercice considéré quelque soit l'exercice d'attribution des titres.

La valorisation des titres et instruments équivalents est effectuée sur la base de la valeur d'attribution.

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

Population A

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montants des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées	Nombre bénéficiaires	Sommes versées	Nombre bénéficiaires
1,1 M euros	5	0,1 Meuros	4

La première colonne correspond à l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (severance payment) qui comprend les indemnités de licenciement et les indemnités transactionnelles.

Population B

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montants des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées	Nombre bénéficiaires	Sommes versées	Nombre bénéficiaires
8,9 Meuros	51	0,1 Meuros	3

La première colonne correspond à l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (severance payment) qui comprend les indemnités de licenciement et les indemnités transactionnelles.

1.5 Garanties d'indemnités de rupture
Population A

Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice	
Montant total	Nombre de bénéficiaires
2,1 Meuros	3
Garantie la plus élevée	
1,1 Meuros	

Sont visées les « promesses » d'indemnisation de rupture accordées au cours de l'exercice de référence.

Population B

Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice	
Montant total	Nombre de bénéficiaires
0,6 Meuro	1
Garantie la plus élevée	
0,6 Meuro	

Sont visées les « promesses » d'indemnisation de rupture accordées au cours de l'exercice de référence.