

**BPCE****Rapport prévu à 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 de l'entreprise)****Rémunérations au titre de l'année 2010****1. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération****1.1 Processus**

La direction générale a consulté le contrôle des risques et la conformité pour la définition de la politique de rémunération de la population régulée.

La direction générale a fait des propositions au comité de rémunération concernant la politique de rémunération pour la population régulée (composition, rémunération du directoire).

Le comité de rémunération s'est assuré auprès de la direction générale que ces propositions ont été faites après concertation entre la direction générale et le contrôle des risques et la conformité, et que les avis du contrôle des risques et de la conformité ont été pris en compte.

Le comité de rémunération a exprimé son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population régulée (fonctions concernées) et a proposé à l'organe délibérant les principes de la politique de rémunération pour la population régulée (seuil – fractionnement).

L'organe délibérant a arrêté les principes de la politique de rémunération de la population régulée, sur avis du comité de rémunération.

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, suite à la réunion du Comité de Rémunération du 21 février 2011 :

- 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 ainsi définis, la direction générale de l'entreprise a fixé les règles régissant les rémunérations de la population régulée. Ces règles ont été transcrites dans une norme BPCE qui s'applique aux populations régulées de tous les 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 Composition du 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 Conseil d'Orientation et de Surveillance de Caisses d'Epargne.

Le Comité est présidé par un membre indépendant répondant aux préconisations du Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié en décembre 2008 par l'AFEP et le MEDEF.

Les membres du Comité ne peuvent être ni mandataire social de BPCE, ni liés à BPCE ou à une autre société du Groupe BPCE par un contrat de travail, ni membres du Comité d'audit et des risques.

Présidé par Madame Laurence DANON, membre indépendant, le Comité est composé en outre des membres suivants :

- ✓ Madame Catherine AMIN GARDE, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche
- ✓ Monsieur Gérard BELLEMON, Président du Conseil d'administration de la Banque Populaire Val de France
- ✓ Monsieur Steve GENTILI, Président du Conseil d'administration de la BRED Banque Populaire
- ✓ Monsieur Pierre MACKIEWICZ, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Epargne Côte d'Azur
- ✓ Madame Maryse AULAGNON, Président Directeur Général d'Affine

## **1.3 Mandat du comité des rémunérations**

Il est chargé de formuler des propositions au Conseil de Surveillance concernant, notamment, le niveau et les modalités de rémunération des Membres du directoire.

A ce titre, le Comité se réunit sur le sujet en tant que de besoin et au moins une fois par an.

Le Comité s'est également réuni pour la mise en œuvre de la directive CRDIII au sein du Groupe.

Il se réunira en 2011 pour examiner la politique de rémunération en général en vigueur au sein du Groupe.

## **1.4 Recours à des consultants externes**

Dans ses travaux, le comité a été assisté principalement par la Direction des Ressources Humaines qui s'est appuyée sur des benchmark réalisés par les sociétés TOWERS WATSON et AON HEWITT.

## **2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération relative à la population régulée (organe exécutif)**

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.

- Critères quantitatifs : Résultat avant impôts et exceptionnels pour 30% et coefficient d'exploitation pour 30%.
- Critères qualitatifs : renforcement de l'efficacité de l'organe central dans son rôle régalién pour 10%, pilotage du Groupe pour 10%, politique de ressources humaines pour 10% et réduction des charges (BPCE + holdings + GIE + BPCE IOM) pour 10%.

## **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 au sein de BPCE (étalement, pourcentage en titres, malus) 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 cotée, 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 équivalents<sup>1</sup>.

### **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 1<sup>er</sup> 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%.

---

<sup>1</sup> 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.

#### 4. Informations quantitatives consolidées sur la rémunération

##### 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)

#### 4.1 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
5	4 758 000 euros	2 550 000 euros	2 208 000 euros

Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel (*)
892 800 euros	1 315 200 euros

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

Paiement en espèces	Paiement en actions ou instruments équivalents (*)
892 800 euros	1 315 200 euros

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

**Population B**

<b>Nombre de personnes concernées</b>	<b>Total rémunération</b>	<b>Montant total de la part fixe</b>	<b>Montant total de la part variable</b>
4	1 396 501 euros	1 060 961 euros	335 540 euros

<b>Montant acquis versé ou livré</b>	<b>Montant différé conditionnel (*)</b>
248 535 euros	87 005 euros

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

<b>Paiement en espèces</b>	<b>Paiement en actions ou instruments équivalents (*)</b>
248 535 euros	87 005 euros

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

## 4.2 Encours des rémunérations variables

### Population A

<b>Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice</b>	<b>Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs</b>
1 315 200 euros	76 500 euros

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

<b>Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice</b>	<b>Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs</b>
87 005 euros	0 euro

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.

#### **4.3 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice**

##### **Population A**

##### **Exercice 2009**

<b>Montant des rémunérations différées versées</b>	<b>Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées</b>
76 500 euros	0 euro

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 quel que 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**

<b>Montant des rémunérations différées versées</b>	<b>Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées</b>
0 euro	0 euro

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 quel que soit l'exercice d'attribution des titres.

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

#### **4.4 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice**

##### **Population A**

<b>Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires</b>		<b>Montants des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires</b>	
<b>Sommes versées</b>	<b>Nombre bénéficiaires</b>	<b>Sommes versées</b>	<b>Nombre bénéficiaires</b>
0 euro	0	0 euro	0

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**

<b>Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires</b>		<b>Montants des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires</b>	
<b>Sommes versées</b>	<b>Nombre bénéficiaires</b>	<b>Sommes versées</b>	<b>Nombre bénéficiaires</b>
0 euro	0	0 euro	0

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.

#### 4.5 Garanties d'indemnités de rupture

##### Population A

<b>Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice</b>	
<b>Montant total</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>
0 euro	0
<b>Garantie la plus élevée</b>	
0 euro	

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

##### Population B

<b>Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice</b>	
<b>Montant total</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>
0 euro	0
<b>Garantie la plus élevée</b>	
0 euro	

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