

## BPCE SA

### **Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier**

#### **Exercice 2018**

##### **1. Description de la politique de rémunération en vigueur dans l'entreprise**

Cette politique de rémunération s'inscrit dans le cadre des principes de la politique de rémunération du Groupe.

La politique de rémunération des collaborateurs du Groupe BPCE est un instrument clé dans la mise en œuvre de la stratégie du groupe. Elle a pour objectif d'être incitative et compétitive par rapport aux pratiques observées dans le marché (local, métier dans différentes activités) afin d'attirer les talents, retenir et motiver les collaborateurs.

Elle se veut aussi équitable afin de garantir l'équité interne dans la rétribution des performances collectives et individuelles.

Elle respecte la réglementation applicable au secteur bancaire et financier.

Des enquêtes de rémunération sont réalisées régulièrement par des cabinets spécialisés afin de vérifier la cohérence entre les différentes composantes de la rémunération et les pratiques du marché, et d'engager d'éventuelles mesures correctrices.

Pour cela, chacune des entreprises du groupe conduit annuellement une procédure d'analyse et de révision des rémunérations individuelles et de leur évolution en prenant en compte les performances et l'atteinte des objectifs. Des budgets pour revalorisations ou rattrapages, pour respecter l'égalité professionnelle hommes / femmes sont mis en œuvre si cela s'avère nécessaire.

Les collaborateurs salariés de BPCE SA bénéficient d'une rémunération fixe fonction de leur niveau de classification au sein de la convention collective de la banque, et de leur niveau de responsabilité. Ils bénéficient d'un dispositif de part variable basé sur des objectifs liés à la fonction.

Le taux de part variable maximum est de 8% de la rémunération fixe sauf pour les collaborateurs bénéficiant d'une part variable contractuelle ; dont le maximum varie entre 8% et 50% en fonction du niveau de responsabilité, et qui peut exceptionnellement atteindre 80%.

Le dispositif applicable aux membres du Directoire est décrit ci-après dans les principes généraux de la politique de rémunération applicables aux preneurs de risques.

Les salariés bénéficient d'un dispositif d'intéressement dont le montant global est plafonné à 12% de la masse salariale.

##### **2. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération**

Le Comité des Rémunérations est composé de présidents de conseil d'administration de Banques Populaires, de présidents de conseil d'orientation et de surveillance de Caisses d'Epargne, d'un directeur général de Banque Populaire, d'un président de directoire de Caisse d'Epargne, d'un représentant des salariés au Conseil de surveillance et d'un membre indépendant.

Le Comité est présidé par un membre indépendant répondant aux préconisations du Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées.

Les membres du Comité ne peuvent être mandataires sociaux de BPCE.

Présidé par Madame Maryse AULAGNON, Président Directeur Général d'Affine, membre indépendant, le Comité est composé en outre des membres suivants (composition au 31 décembre 2018) :

- ✓ Madame Catherine AMIN GARDE, président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche
- ✓ Gérard Bellemon, président du conseil d'administration de la Banque Populaire Val de France
- ✓ Bernard Dupouy, président du conseil d'administration de la Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique ;
- ✓ Yves Gevin, directeur général de la Banque Populaire Rives de Paris
- ✓ Vincent Gontier, membre représentant les salariés
- ✓ Dominique Goursolle-Nouhaud, président du conseil d'orientation et de surveillance de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes
- ✓ Didier Patault, président du directoire de la Caisse d'Epargne Ile-de-France.

Le Comité s'est réuni 4 fois au cours de 2018.

Il a procédé à un examen :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise et du groupe ;
- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise ;
- de la rémunération du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité.

Le Comité des Rémunérations a exprimé son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population des preneurs de risques et sur les principes de la politique de rémunération de la population des preneurs de risques.

### **3. Description de la politique de rémunération**

#### **Composition de la population des preneurs de risques**

En application du règlement délégué (UE) n° 604/2014, les entreprises du Groupe BPCE doivent recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque.

Pour cela, le règlement délégué définit des critères qualitatifs et des critères quantitatifs.

Les articles 198 à 201 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif 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, définissent les modalités d'application des règles en matière de politique de rémunération aux établissements en fonction de leur taille et de leur organisation interne ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leur activité.

Ainsi, au sein du Groupe, les critères d'identification de la population des preneurs de risques :

- sont applicables aux Banques Populaires, aux Caisses d'Epargne et aux établissements de crédit, sociétés de financement, entreprises d'investissement, dont le total de bilan est

supérieur à 10 milliards d'euros, à la fois sur base individuelle et sur base consolidée et sous-consolidée ;

- sont applicables aux établissements de crédit, sociétés de financement, entreprises d'investissement, dont le total de bilan est inférieur à 10 milliards d'euros, mais uniquement au niveau du Groupe ;
- ne sont pas applicables aux sociétés de gestion, sociétés de gestion de portefeuille, entreprises d'assurance ou de réassurance ;
- sont applicables aux autres entreprises du Groupe dont le total de bilan est supérieur à 10 milliards d'euros ou dont les activités engendrent des risques pour la solvabilité et la liquidité du groupe, mais uniquement sur base consolidée.

Pour BPCE SA, établissement de crédit dont le total de bilan est supérieur à 10 milliards d'euros, ont été identifiés au titre des différents critères :

- Les membres du directoire ;
- Les membres du conseil de surveillance ;
- Les membres du comité de direction générale ;
- Les responsables de chacune des 3 fonctions de contrôle, au niveau Groupe et au niveau BPCE SA, et les N-1 identifiés par ces responsables;
- Les responsables des fonctions support suivantes, au niveau Groupe et au niveau BPCE SA : juridique, finances, budget, fiscalité, ressources humaines, politique de rémunération, technologies de l'information, analyse économique ;
- Les membres permanents, titulaires et suppléants, et décisionnaires des comités finances et risques suivants :
  - Comité GAP Stratégique Groupe,
  - Comité Normes et Méthodes Comptabilité et Pilotage Groupe,
  - Comité des Risques et Conformité Groupe BPCE,
  - Comité Watchlist et Provisions Groupe,
  - Comité Norme et Méthodes Risques, Conformité et Contrôles Permanents Groupe,
  - Comité Risques Non Financiers Groupe,
  - Comité Risques, Conformité et Contrôle Permanent dédié aux établissements
  - Comité Risques et Conformité BPCE SA,
  - Comité Risques de Crédit des Caisses d'Épargne,
  - Comité Risques de Crédit des Banques Populaires,
  - Comité Crédit et Contrepartie Groupe,
  - Comité Risques de Marché Groupe,
  - Comité CEVANOP (nouveaux produits).

Pour tous ces comités, les membres extérieurs à BPCE SA sont identifiés au titre de leur entreprise

- Les collaborateurs susceptibles d'engager au minimum 0,5% des fonds propres de base de catégorie 1 de BPCE SA, calculés en consolidé ;
- Les hiérarchiques des collaborateurs précédents ;
- Les responsables des unités internes SRAB / Volcker de BPCE SA ;
- Les collaborateurs dont la rémunération accordée en 2017 (fixe + variable) est supérieure ou égale à 500 K€ ;
- Les collaborateurs dont la rémunération accordée en 2017 (fixe + variable) se situe parmi les 0,3% les plus élevées;

Par ailleurs, BPCE I, filiale de BPCE SA, étant identifié comme unité opérationnelle importante, son dirigeant, son responsable global de la gestion du risque ainsi que leurs N-1 respectifs sont identifiés preneurs de risques.

Au total, ont été identifiés sur l'exercice 2018, 26 membres du conseil de surveillance et 77<sup>1</sup> collaborateurs (dirigeants mandataires sociaux et salariés). En termes d'effectifs proratisés par la période (en cas de prise de fonction ou de départ en cours d'année), la population s'élève à 85,3 personnes.

Cette liste a été revue par la Direction Risques Conformité et Contrôles Permanents du Groupe. Elle a été soumise à la validation du comité de direction générale et présentée au Comité des rémunérations.

### **Principes généraux de la politique de rémunération**

Au sein de la population régulée, il convient de distinguer 3 catégories de collaborateurs.

#### Les membres du Conseil de surveillance

Leur rémunération est exclusivement composée de jetons de présence et, pour le président d'une indemnité de fonction, dont les montants sont prédéterminés. Ils ne bénéficient d'aucune rémunération variable au titre de leur mandat.

#### Le directoire et les membres du comité de direction générale

Pour l'exercice 2018, les rémunérations fixes du président et des membres de directoire sont les suivantes :

François Pérol, président du directoire jusqu'au 31 mai 2018 :

Rémunération fixe annuelle : 1 080 000 euros (comprenant une majoration spécifique au titre du dispositif de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts);

Laurent Mignon, président du directoire depuis le 1er juin 2018 :

Rémunération fixe annuelle : 1 200 000 euros (comprenant une majoration spécifique au titre du dispositif de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts);

Laurent Mignon, membre du directoire de BPCE directeur général de Natixis jusqu'au 31 mai 2018 n'a pas perçu, pendant cette période, de rémunération au titre de ses fonctions de membre du directoire de BPCE. Les rémunérations qu'il a perçues l'ont été au titre de ses fonctions de directeur général de Natixis.

Catherine Halberstadt, membre du directoire Ressources humaines Groupe :

Rémunération fixe annuelle : 500 000 euros ;

Laurent Roubin : membre du directoire Banque de proximité et Assurance jusqu'au 31 octobre 2018 :

Rémunération fixe annuelle : 500 000 euros ;

Christine Fabresse : membre du directoire Pôle Banque de proximité et Assurance du Groupe BPCE à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

Rémunération fixe annuelle : 500 000 euros ;

François Riahi : membre du directoire directeur général en charge des Finances groupe, de la Stratégie, des Affaires juridiques et du Secrétariat des instances jusqu'au 31 mai 2018 :

Rémunération fixe annuelle : 768 000 euros (comprenant une majoration spécifique au titre du dispositif de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts);

François Riahi, membre du directoire de BPCE directeur général de Natixis à partir du 1er juin 2018 ne perçoit pas de rémunération au titre de ses fonctions de membre du directoire de BPCE depuis cette date. Les rémunérations qu'il perçoit, depuis le 1er juin 2018, le sont au titre de ses fonctions de directeur général de Natixis.

Nicolas Namias : membre du directoire Finances et Stratégie groupe à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 :

---

<sup>1</sup> Dont 17 personnes chez BPCE I (équivalent à 15,4 ETP)

Rémunération fixe annuelle : 600.000 euros (comprenant une majoration spécifique au titre du dispositif de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts);

A noter que les membres du directoire (à l'exception du président et du membre de directoire directeur général de Natixis), bénéficient d'un contrat de travail. La mise en place de contrat de travail à compter du 1er juin 2018 a été autorisée et approuvée par le conseil de surveillance du 13 février 2018. Leur rémunération est répartie pour 90 % au titre du contrat de travail et 10 % au titre du mandat social. Ces modalités ont été reconduites par le conseil de surveillance du 4 octobre 2018 et les conventions réglementées afférentes seront présentées à l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2018.

Les principes et règles applicables à la détermination de leur rémunération et aux autres avantages attribués au titre de leur mandat et de leur contrat de travail sont approuvés par le conseil de surveillance sur proposition du comité des rémunérations.

Pour la partie variable :

Pour le Président du Directoire, part variable cible de 100 % de la rémunération fixe avec un maximum de 120% en cas de surperformance;

Pour les autres membres du directoire, part variable cible à 80 % avec un maximum de 100 % en cas de surperformance.

L'attribution de la part variable au titre 2018 est conditionnée au respect de la condition suivante :

Le ratio CET1 du Groupe Bâle 3 (vision réglementaire Corep à savoir avec mesures transitoires) doit être supérieur au 31/12/2018 au seuil prescrit par la BCE.

Cette condition est respectée pour l'exercice 2018 puisque le ratio CET1 au 31 décembre 2018 s'est élevé à 15,8%.

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

- Critères quantitatifs : Résultat net part du Groupe pour 30%, coefficient d'exploitation pour 20% et PNB pour 10%.
- Critères qualitatifs pour 40%, soit 5 critères : Banque de proximité et Assurance, Ressources Humaines et Secrétariat général BPCE SA, Finances et Stratégie, Surveillance / contrôle / gouvernance, Digital et Système d'information

La part variable des autres membres du comité de direction générale présente une cible de 80% de leur rémunération fixe avec un maximum de 100% en cas de surperformance. A l'exception du Directeur Général Adjoint Risques Conformité et Contrôles Permanents, qui dispose d'objectifs spécifiques, les objectifs des autres membres du Comité de direction générale sont alignés sur les critères applicables à la part variable du directoire.

#### Les autres collaborateurs appartenant à la population régulée

Ils bénéficient d'une part variable contractuelle avec un pourcentage maximum allant de 12% à 30% pour ceux relevant de la classification K, de 25% à 80% pour les cadres de classification hors-classe.

Dans tous les cas, cette part variable est basée sur des objectifs individuels liés à la fonction ou à l'entité d'appartenance.

En définitive, pour l'ensemble des collaborateurs de BPCE SA, la part variable ne peut dépasser 100% de la rémunération fixe à l'exception du président du directoire.

#### **Politique de rémunération des preneurs de risques**

### Norme Groupe

Le Groupe BPCE a mis en place une politique de rémunération des preneurs de risques conforme avec les articles L511-71 à L511-85 du Code monétaire et financier.

Cette politique et les modalités d'application de la réglementation dans le Groupe font l'objet d'une norme Groupe, qui a été adoptée par le Conseil de surveillance de BPCE du 12 février 2019 et qui fait l'objet d'une mise à jour régulière, suite à l'évaluation interne et indépendante réalisée chaque année par l'Inspection Générale Groupe et la filière audit interne.

### Seuil minimum de fonds propres

Ainsi la norme Groupe fixe un seuil minimum de fonds propres à respecter pour l'attribution des parts variables à tous les preneurs de risques du Groupe. Ce seuil, pour l'année 2018, est le même que celui applicable aux membres du directoire de BPCE SA (voir plus haut).

### Prise en compte de la situation financière de l'entreprise

Chaque année, le Comité des Rémunérations de BPCE SA examine, préalablement à l'attribution, si la situation financière de l'entreprise et la réalité des performances des preneurs de risques de son périmètre de sous-consolidation, sont compatibles avec l'attribution des parts variables. Il peut, suite à cet examen, proposer une réduction des parts variables attribuées.

### Réduction de la rémunération variable en cas de mauvais comportement

Un dispositif en matière de malus de comportement a également été mis en place, qui respecte le cadre général prévu par la norme. Ce cadre général prévoit 3 types d'infractions :

- Infraction importante : impact supérieur au seuil d'incident grave pour le Groupe (300 K€) – pourcentage de réduction pouvant atteindre -10% ;
- Infraction significative : impact supérieur au seuil d'incident significatif pour le Groupe (0,5% des FP de l'établissement) – pourcentage de réduction pouvant atteindre -100% ;
- Non-participation aux formations réglementaires obligatoires : -5% par formation.

Le comité en charge des malus de comportements a constaté qu'il n'y avait pas de sanctions à apporter au titre des infractions importantes ou significatives et des formations réglementaires obligatoires pour l'exercice 2018.

En 2018, BPCE SA n'a pas constaté de malus de comportement et aucun variable attribué n'a été réduit.

### Prise en compte des réglementations SRAB et Volcker

Par ailleurs, l'inclusion systématique des responsables d'unités internes SRAB / Volcker dans la population des preneurs de risques garantit la conformité de la politique de rémunération de ces collaborateurs avec ces réglementations spécifiques.

Enfin, la politique en matière de paiement des rémunérations variables présente les caractéristiques suivantes, lorsque le montant de la rémunération variable attribuée est supérieur ou égal au seuil de 100 000 euros. Ces règles s'appliquent à la totalité de la rémunération variable attribuée.

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

### Montant des rémunérations variables différées

Le pourcentage de la rémunération variable différée est de 50%, porté à 60% si la part variable est supérieure ou égale à 500 000 euros et à 70% si elle est supérieure ou égale à 1 000 000 euros.

#### Versement en titres ou instruments équivalents

BPCE SA n'étant pas cotée, 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 ratio des résultats nets part du Groupe, calculés en moyenne glissante sur les trois derniers exercices civils précédant l'année d'attribution et les années de versement.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2015 et différées en 2019 s'établit à 1,1370

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2016 et différées en 2019 s'établit à 1,0190.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2017 et différées en 2019 s'établit à 1,0245.

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 en octobre des années N+2, N+3, N+4.

#### Application du malus aux fractions différées

En application de l'article L.511-83 du Code monétaire et financier, il a été décidé par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations, que la part de rémunération différée ne serait versée que si le RoE normatif des métiers du Groupe était supérieur ou égal à 4%.

## Informations quantitatives agrégées

**Tableau 1**

	Organe de direction fonction exécutive	Organe de direction fonction de surveillance	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonction indépendante de contrôle	Autres	Total
Effectifs(*)	6,0	18,2		11,7		19,1	30,3		85,3
Rémunération fixe	3 331 262 €	965 736 €		2 592 519 €		4 643 135 €	4 623 948 €		16 156 600 €
Rémunération variable	3 154 691 €			995 188 €		2 216 588 €	1 517 235 €		7 883 702 €
Rémunération totale	6 485 953 €	965 736 €	0 €	3 587 707 €	0 €	6 859 723 €	6 141 183 €	0 €	24 040 302 €

(\*) données proratisées



**Tableau 2****Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement**

Article 450 h) du règlement UE 575/2013

	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs(*)	24,2	61,1	85,3
Rémunération totale	7 451 689 €	16 588 613 €	24 040 302 €
- dont rémunération fixe	4 296 998 €	11 859 602 €	16 156 600 €
- dont rémunération variable	3 154 691 €	4 729 011 €	7 883 702 €
- dont non différé	1 396 891 €	3 629 388 €	5 026 279 €
- dont espèces	1 396 891 €	3 629 388 €	5 026 279 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	1 757 801 €	1 099 623 €	2 857 424 €
- dont espèces	0 €	0 €	0 €
- dont actions et instruments liés	1 757 801 €	1 099 623 €	2 857 424 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	1 831 160 €		1 831 160 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	1 719 493 €		1 719 493 €
- Montant des réductions opérées			0 €
Indemnités de rupture accordées		476 255 €	476 255 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture		1	1
Sommes payées pour le recrutement			0 €
Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement			0

(\*) données proratisées

**Tableau 3 (rémunérations supérieures à 1 million d'euros)**

Rémunération totale	Nombre de collaborateurs
Supérieure ou égale à 1 million et inférieure à 1,5 million	2