



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

GROUPE BPCE

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

Exercice 2019

1. Périmètre de consolidation

L'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiements et des services d'investissement, soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution prévoit en son article 268 que les informations concernées par l'application aux entreprises assujetties de l'article 450 du règlement (UE) n° 575/2013 sont, le cas échéant, publiées au niveau du groupe sur lequel s'exerce la surveillance sur base consolidée.

Ce rapport, relatif aux rémunérations au titre de l'exercice 2019, réunit les principales informations contenues dans les rapports des entreprises assujetties du Groupe BPCE, ainsi que les données consolidées issues de ces rapports.

Les entreprises assujetties du Groupe BPCE, tenues d'élaborer un rapport, sont les Banques Populaires, les Caisses d'Épargne, et les entreprises du Groupe soumises sur base individuelle aux articles L511-71 et suivants du Code Monétaire et Financier, c'est-à-dire, conformément aux articles 198 à 201 de l'arrêté, les établissements de crédit, les sociétés de financement et les entreprises d'investissement dont le total de bilan est supérieur à 10 milliards d'euros.

Ces entreprises, au nombre de 35 sont les suivantes :

- Les 14 Banques Populaires ;
- Les 15 Caisses d'Épargne ;
- L'organe central BPCE SA ;
- Les filiales : BPCE SFH, Natixis, CFF, Compagnie de Financement Foncier, Banque Palatine.

D'autres sociétés du Groupe ont été soumises à la réglementation uniquement sur base sous-consolidée et consolidée ou en tant qu'unité opérationnelle importante d'une des entreprises soumises sur base individuelle. Dans ce cas, les informations requises pour la société du Groupe concernée, ont été intégrées dans le rapport de l'entreprise soumise sur base individuelle et qui consolide les comptes de cette société. A titre d'exemple, BPCE Factor, BPCE Lease et BPCE I, unités opérationnelles importantes de BPCE SA sont intégrées dans le rapport de BPCE SA.

Conformément à l'article 200 de l'arrêté, les établissements de crédit, les sociétés de financement et les entreprises d'investissement dont le total de bilan est inférieur ou égal à 10 milliards d'euros sont visées par le paragraphe précédent.

Conformément à l'article 198, les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'assurance ou de réassurance ne sont pas concernées.

Enfin, en application de l'article 201, les sociétés du Groupe opérant dans d'autres domaines ne sont pas non plus concernées car aucune ne présente de bilan supérieur à 10 milliards d'euros ou n'a d'activité engendrant des risques pour la solvabilité et la liquidité du Groupe.

2. Processus de détermination des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier

En application de la Directive européenne 2013/36/UE (articles 92 à 95), de sa transposition dans le Code monétaire et financier (articles L.511-71 à L.511-88) et du Règlement délégué n°604/2014 de la Commission, les entreprises du Groupe BPCE recensent les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, sur la base de 15 critères qualitatifs et de 3 critères quantitatifs définis dans le Règlement délégué n°604/2014 de la commission.

La déclinaison de ces critères au sein du Groupe BPCE fait l'objet d'une norme Groupe adoptée par le Conseil de surveillance de BPCE SA. Cette norme est communiquée à toutes les entreprises du Groupe soumises à la réglementation sur base individuelle (les 35 entreprises citées au paragraphe 1), à charge pour chacune de l'appliquer également aux entreprises incluses dans leur périmètre de sous-consolidation et soumises à la réglementation sur base consolidée ou sous-consolidée.

Au sein de chaque entreprise, la liste des collaborateurs identifiés fait l'objet d'une revue collégiale annuelle à laquelle participent la direction des risques, la direction de la conformité et la direction des ressources humaines.

3. Processus décisionnel concernant la politique de rémunération

Dans toutes les entreprises soumises à la réglementation sur base individuelle, un comité de rémunération a été instauré à l'exception de la Compagnie de Financement Foncier, structure sans salariés dans laquelle le rôle du Comité de rémunération est tenu par le Conseil d'administration.

Dans chaque entreprise, le Comité de rémunération est composé d'au minimum 3 membres de l'organe délibérant parmi lesquels des membres indépendants.

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

Les membres du Comité ne peuvent pas être dirigeants mandataires sociaux de l'entreprise.

Il se réunit en général 3 à 4 fois par an.

Il procède notamment 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 ;
- de la rémunération du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité.

Le Comité de rémunération exprime son avis sur les propositions de la direction générale concernant les personnes définies à l'article L.511-71 et propose au Conseil d'administration ou de surveillance, les principes de la politique de rémunération de cette population.

Le Conseil d'administration ou de surveillance adopte les principes de la politique de rémunération sur avis du Comité de rémunération.

4. Principes généraux

La politique de rémunération des entreprises du Groupe est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe. Elle a pour objectif d'établir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement des collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et de la conformité. Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers.

Des comparaisons sont effectuées régulièrement entre les pratiques des entreprises du Groupe et celles des autres acteurs bancaires en France et à l'International afin de s'assurer que la politique de rémunération des entreprises du Groupe reste compétitive et adaptée pour chaque métier.

La rémunération globale dans chaque entreprise se structure autour des trois composantes suivantes :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle pour tout ou partie des collaborateurs ;
- une rémunération collective associée à des dispositifs d'épargne salariale.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

La rémunération fixe reflète les compétences, les responsabilités et les expertises attendues dans l'exercice d'un poste, ainsi que le rôle et le poids de la fonction dans l'organisation. Elle est déterminée en fonction des spécificités de chaque métier sur son marché local.

La rémunération variable annuelle est attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs prédéterminés et formalisés lors de l'exercice annuel d'évaluation.

5. Ratios entre composantes fixe et variable

Le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération dépend de la catégorie de personnel et du niveau de responsabilité.

Dans la grande majorité des entreprises, le ratio est limité à

- 100% pour le directeur général ou le président du directoire (120% dans le cas du président du directoire de BPCE),
- 62,5% pour les directeurs généraux délégués ou les membres de directoire,

- Un pourcentage inférieur à 50% pour les autres collaborateurs, pourcentage fonction du niveau de responsabilité.

Dans quelques cas, certains collaborateurs, qui ne sont pas mandataires sociaux de l'entreprise, peuvent percevoir une part variable supérieure à 50% mais, dans tous les cas, plafonnée à 100%.

Seuls BPCE SA, pour le président du directoire, BRED et Natixis, notamment pour leurs opérateurs de marché prévoient la possibilité d'un ratio pouvant dépasser 100% et atteindre 200%, conformément à la décision de leur assemblée générale prise selon les dispositions de l'article L511-78 du Code monétaire et financier.

6. Caractéristiques de la politique de rémunération

La politique en matière de paiement des rémunérations variables des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier est exposée ci-après.

6.1 Périmètre Groupe BPCE hors Natixis

En conformité avec les articles L511-71 à L511-85 du Code monétaire et financier, la politique en matière de paiement des rémunérations variables (étalement, répartition titres / espèces, malus) est la suivante :

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.

Principe de versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée est supérieur ou égal au seuil

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 décès, la part non acquise du différé devient immédiatement acquise, avec application éventuelle du malus (voir infra).

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% si la part variable est supérieure ou égale à 100 000 euros, 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

La norme Groupe précise que, les sociétés du Groupe n'étant pas cotées, à l'exception de Natixis, 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.

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 est effectué au plus tôt le 1er octobre des années N+2, N+3, N+4.

Application du malus

En application de l'article L511-83 du Code monétaire et financier, chaque organe délibérant détermine les situations qui pourraient entraîner la réduction ou la suppression des fractions différées. A titre d'exemple, le Conseil de surveillance de BPCE SA sur proposition de son Comité de rémunération, a décidé que la part de rémunération différée ne serait versée que si le RoE normatif des métiers du Groupe était supérieur ou égal à 4%.

6.2 Périmètre Natixis

Au-dessus d'un seuil (de 100 000 euros pour la zone euro), le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé dans le temps. Ce versement est étalé au minimum par tiers sur les trois exercices suivant celui de l'attribution de la rémunération variable.

La partie différée de la rémunération variable attribuée représente au moins 40 % de la rémunération variable attribuée et 70 % pour les rémunérations variables les plus élevées. Les rémunérations variables attribuées sous forme de titres ou instruments équivalents représentent 50 % des rémunérations variables octroyées aux collaborateurs appartenant à la population régulée. Cette règle s'applique à la rémunération variable attribuée, à la fois pour sa composante différée et conditionnelle, et pour sa fraction non différée. La période d'acquisition de cette composante de la rémunération variable différée est assortie d'une période de détention supplémentaire de six mois.

Les membres du comité de direction générale de Natixis sont en outre éligibles à l'attribution d'actions de performance dans le cadre de plans à long terme, et dont l'acquisition sur une période de quatre ans est soumise à la performance relative du titre Natixis.

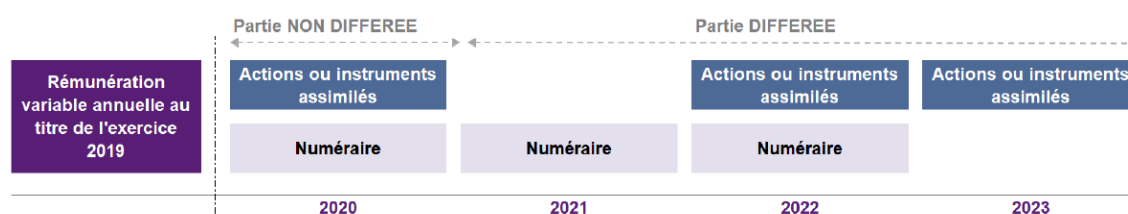
La structure de rémunération variable de la population régulée au titre de l'exercice 2019 ainsi que la chronologie des paiements sont résumées dans les graphes ci-après.

Structure de rémunération variable annuelle de la population régulée



* Règles CRD de proportion de la rémunération variable annuelle différée. Partie différée soumise à conditions de présence et de performance.

Rémunération variable annuelle de la population régulée au titre de 2019 – Chronologie des paiements



L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, et/ou de la ligne métier et/ou de la ligne produit, ainsi que du respect par Natixis de ses obligations réglementaires en termes de fonds propres. Ces conditions sont explicitées lors de l'attribution de cette rémunération.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif.

D'autre part, les collaborateurs régulés, mais également les collaborateurs des front offices des activités de marchés, sont spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an. Les garanties relatives au versement en cas de rupture anticipée du contrat de travail (au-delà des conditions prévues par la loi et accords collectifs) sont proscrites (interdiction des « golden parachutes »).

Tous les bénéficiaires de rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance, aussi bien pour la période d'acquisition que pour la période d'indisponibilité.

7. Informations quantitatives agrégées

Tableau 1

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité

| Attribution au titre de l'exercice 2019 hors charges patronales en milliers € | Organe de direction - Exécutive | Organe de direction - Surveillance * | Banque d'investissement | Banque de détail | Gestion d'actifs | Fonctions support | Fonction indépendante de contrôle | Autres | Total |
|---|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------------------------|--------|---------|
| Effectifs | 144 | 40 | 307 | 389 | 29 | 517 | 366 | 115 | 1 907 |
| Rémunération fixe | 38 031 | 1 752 | 79 613 | 36 545 | 2 053 | 52 422 | 36 590 | 10 676 | 257 681 |
| Rémunération variable | 26 504 | 0 | 61 223 | 8 882 | 193 | 13 365 | 10 107 | 3 154 | 123 430 |
| Rémunération totale | 64 535 | 1 752 | 140 836 | 45 428 | 2 246 | 65 787 | 46 697 | 13 831 | 381 111 |

* limité au périmètre BPCE SA, BPCE SFH, Natixis, Compagnie de Financement Foncier, Banque Palatine

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

| Attribution au titre de l'exercice 2019 - hors charges patronales - en milliers € | Organe de direction * | Autres | Total |
|---|-----------------------|---------|---------|
| Effectifs | 184 | 1 723 | 1 907 |
| Rémunération totale | 66 287 | 314 824 | 381 111 |
| dont rémunération fixe | 39 783 | 217 899 | 257 681 |
| dont rémunération variable | 26 504 | 96 926 | 123 430 |
| <i>dont non différé</i> | 15 017 | 64 956 | 79 973 |
| <i>dont espèces</i> | 13 541 | 48 332 | 61 873 |
| <i>dont actions et instruments liés</i> | 1 476 | 16 625 | 18 101 |
| <i>dont autres instruments</i> | 0 | 0 | 0 |
| <i>dont différé</i> | 11 487 | 31 969 | 43 457 |
| <i>dont espèces</i> | 1 972 | 13 941 | 15 914 |
| <i>dont actions et instruments liés</i> | 9 515 | 18 028 | 27 543 |
| <i>dont autres instruments</i> | 0 | 0 | 0 |

* limité au périmètre BPCE SA, BPCE SFH, Natixis, Compagnie de Financement Foncier, Banque Palatine

Tableau 3

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risques

| Montants en milliers € - hors charges patronales - | Total |
|--|--------|
| Montants des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 non acquises | 86 752 |
| Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 versées en 2019 (en valeur d'attribution) y compris les actions gratuites livrées en 2019 valorisées en date d'acquisition | 90 327 |
| Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 versées en 2019 (en valeur de paiement) y compris les actions gratuites livrées en 2019 valorisées en date d'acquisition | 91 652 |
| Montant des réductions explicites effectuées en 2019 sur les rémunérations variables différées | 831 |
| Montant des Indemnités de rupture accordées en 2019 | 9 595 |
| Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2019 | 31 |
| Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées | - |
| Montant des sommes payées pour le recrutement en 2019 | 1 114 |
| Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une somme payée pour le recrutement | 6 |

Tableau 4

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations situées entre 1 000 000 et 5 000 000 EUR
Présentées selon article 450 i) du règlement UE 575/2013

| Rémunération totale | Effectif |
|---------------------------------|-----------------|
| De 1 à 1,5 millions d'Euros | 21 |
| De 1,5 à 2 millions d'Euros | 5 |
| De 2 à 2,5 millions d'Euros | 3 |
| De 2,5 à 3 millions d'Euros | 1 |
| Supérieure à 3 millions d'Euros | néant |