

BPCE SA

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

Exercice 2019

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.

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. Les collaborateurs avec un niveau de classification J ou supérieur bénéficient d'un dispositif de part variable contractuel basé sur des objectifs liés à la fonction.

Pour les salariés hors membres du comité de direction générale, le taux de part variable maximum varie entre 8% et 50% de la rémunération en fonction du niveau de séniorité, de classification et de responsabilité, et peut exceptionnellement atteindre 80%.

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

Par ailleurs, les salariés bénéficient d'un dispositif d'intéressement dont le montant global est égal à 12% de la masse salariale fixe à l'atteinte des objectifs fixés par l'accord.

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 de BPCE 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.

Madame Valérie PANCRAZI, membre indépendant, conseiller indépendant VAP CONSEILS, préside le comité des rémunérations depuis le 9 mai 2019 en remplacement de Madame Maryse AULAGNON. Les autres membres du comité (composition au 31 décembre 2019) sont les suivants :

- ✓ Madame Catherine AMIN GARDE, président du conseil d'orientation et de surveillance de la Caisse d'Épargne 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'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes
- ✓ Didier PATAULT, président du directoire de la Caisse d'Épargne Ile-de-France.

Le Comité s'est réuni 2 fois au cours de 2019.

Il a procédé à un examen :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise et du groupe incluant la politique de rémunération des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société ou du groupe (les preneurs de risques);
- 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 recensent les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque.

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.

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 et les N-1 identifiés par ces responsables;
- Les responsables des fonctions support suivantes : juridique, finances, budget, fiscalité, ressources humaines, politique de rémunération, technologies de l'information, analyse économique ;
- Les membres 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,
 - Comité Risques Non Financiers Groupe,
 - Comité Risques, Conformité et Contrôle Permanent dédié aux établissements
 - Comité Risques et Conformité BPCE SA,
 - Comité GAP BPCE SA,
 - Comité Risques de Crédit des Caisses d'Epargne,
 - 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 ;
- Les hiérarchiques des collaborateurs précédents ;
- Les responsables des unités internes SRAB / Volcker de BPCE SA ;
- Les collaborateurs dont la rémunération accordée en 2018 (fixe + variable) est supérieure ou égale à 500 K€ ;
- Les collaborateurs dont la rémunération accordée en 2018 (fixe + variable) se situe parmi les 0,3% les plus élevées;

Par ailleurs, BPCE I, BPCE Factor, BPCE Lease, filiales de BPCE SA ainsi que la Direction de BPCE SA « Solutions Expertises Financières », étant identifiées comme unités opérationnelles importantes, leurs dirigeants, leurs responsables de la gestion du risque ainsi que leurs N-1 respectifs sont identifiés preneurs de risques.

Au total, ont été identifiés sur l'exercice 2019, 20 membres du conseil de surveillance et 83 collaborateurs (dirigeants mandataires sociaux et salariés).

Cette liste a été revue par la Direction des Risques et le Secrétariat Général 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 2019, les rémunérations fixes du président et des membres de directoire sont les suivantes :

Laurent Mignon, président du directoire :

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) ;

Christine Fabresse : membre du directoire Pôle Banque de proximité et Assurance :

Rémunération fixe annuelle : 500 000 euros ;

Catherine Halberstadt, membre du directoire Ressources humaines groupe :

Rémunération fixe annuelle : 500 000 euros ;

Nicolas Namias, membre du directoire Finances et Stratégie groupe :

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);

François Riahi, membre du directoire de BPCE directeur général de Natixis ne perçoit pas de rémunération au titre de ses fonctions de membre du directoire de BPCE. Les rémunérations qu'il perçoit le sont au titre de ses fonctions de directeur général de Natixis.

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 BPCE. La mise en place de ce contrat de travail a été autorisée et approuvée par le conseil de surveillance du 13 février 2018 et les conventions réglementées afférentes ont été approuvées par l'assemblée générale du 24 mai 2019. Leur rémunération est répartie pour 90 % au titre du contrat de travail et 10 % au titre du mandat social.

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 2019 est conditionnée au respect de la condition suivante :

Le ratio CET1 du Groupe Bâle 3 doit être supérieur à 11% au 31/12/2019 ; ce niveau correspond au niveau minimum CET1 complété du P2R et des coussins combinés phasés mentionnés par la BCE dans son courrier du 14 février 2019.

Cette condition est respectée pour l'exercice 2019 puisque le ratio CET1 au 31 décembre 2019 s'élève à 15,6%.

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 groupe, Finances et Stratégie, Surveillance - contrôle - gouvernance, Informatique et Digital.

La cible de la part variable des autres membres du comité de direction générale est également fixée à 80% de leur rémunération fixe avec un maximum de 100% en cas de surperformance sauf pour le directeur général adjoint en charge des risques pour lequel sa rémunération variable ne peut dépasser, au titre de l'exercice 2019, 70% de sa rémunération fixe. A l'exception du secrétaire général (responsable entre autre de la conformité) et du directeur général adjoint en charge des risques, qui disposent d'objectifs spécifiques, les objectifs des autres membres du comité de direction générale sont alignés sur les critères applicables à la part variable des membres du directoire.

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 pour lequel ce plafond est fixé à 120%.

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 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. La dernière version de la norme a été adoptée par le conseil de surveillance le 6 février 2020.

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 2019, est le même que celui applicable aux membres du directoire de BPCE (voir plus haut).

Prise en compte de la situation financière de l'entreprise

Chaque année, le comité des rémunérations de BPCE 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.

Au titre de l'exercice 2019, 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. En conséquence, aucune rémunération variable attribuée par BPCE SA n'a été réduite.

Prise en compte des réglementations SRAB et Volcker

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 2016 et différées en 2020 s'établit à 1,0919

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2017 et différées en 2020 s'établit à 1,0560.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2018 et différées en 2020 s'établit à 1,0297.

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 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

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

Attribution au titre de l'exercice 2019 hors charges patronales en €	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	6	20	0	16	0	32	29	0	103
Rémunération fixe	3 300 000 €	961 910 €	0 €	3 042 037 €	0 €	6 894 311 €	4 423 457 €	0 €	18 621 715 €
Rémunération variable	3 021 120 €	0 €	0 €	1 825 289 €	0 €	3 509 490 €	1 772 232 €	0 €	10 128 131 €
Rémunération totale	6 321 120 €	961 910 €	0 €	4 867 326 €	0 €	10 403 801 €	6 195 689 €	0 €	28 749 846 €

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 €	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	26	77	103
Rémunération totale	7 283 030 €	21 466 816 €	28 749 846 €
dont rémunération fixe	4 261 910 €	14 359 805 €	18 621 715 €
dont rémunération variable	3 021 120 €	7 107 011 €	10 128 131 €
<i>dont non différé</i>	1 208 448 €	5 042 101 €	6 250 549 €
<i>dont espèces</i>	1 208 448 €	5 042 101 €	6 250 549 €
<i>dont actions et instruments liés</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont différé</i>	1 812 672 €	2 064 910 €	3 877 582 €
<i>dont espèces</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont actions et instruments liés</i>	1 812 672 €	2 064 910 €	3 877 582 €
<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €

Tableau 3

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risques

Montants en € - hors charges patronales -	Organe de direction	Autres	Total
Montants des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 non acquises	2 481 385 €	2 042 193 €	4 523 578 €
Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 versées en 2019 (en valeur d'attribution)	964 039 €	667 427 €	1 631 466 €
Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2019 versées en 2019 (en valeur de paiement)	1 026 426 €	702 204 €	1 728 630 €
Montant des réductions explicites effectuées en 2019 sur les rémunérations variables différées	0 €	0 €	0 €
Montant des Indemnités de rupture accordées en 2019	0 €	751 630 €	751 630 €
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2019	0	3	3
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	0 €	495 000 €	495 000 €
Montant des sommes payées pour le recrutement en 2019	0 €	0 €	0 €
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une somme payée pour le recrutement	0	0	0

Tableau 4**Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations situées entre 1 000 000 et 5 000 000 EUR**

Rémunération totale	Effectifs
De 1 à 1,5 million d'Euros	1
De 1,5 à 2 millions d'Euros	0
De 2 à 2,5 millions d'Euros	1
Supérieure à 2,5 millions d'Euros	néant