

## **BPCE SA**

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

#### **Exercice 2020**

Ce rapport est prévu par l'article 266 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. Il est transmis à l'ACPR après passage devant le conseil de surveillance de BPCE SA.

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

La politique de rémunération des collaborateurs de BPCE SA est un instrument clé dans la mise en œuvre de la stratégie. 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, incluant les personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier

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, lorsque le taux de performance atteint 100%, 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.

#### **Politique de rémunération applicable aux preneurs de risques**

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

En application du règlement délégué (UE) n° 604/2014, les établissements de crédit, sociétés de financement, entreprises d'investissement 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 Modèles Groupe,
  - Comité Model Risk Management,
  - Comité Risques et Conformité BPCE SA,
  - Comité GAP BPCE SA,
  - Comité Risques et Conformité SEF,
  - 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 COVAMM (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 2019 (fixe + variable) est supérieure ou égale à 500 K€ ;
- Les collaborateurs dont la rémunération accordée en 2019 (fixe + variable) se situe parmi les 0,3% les plus élevées ;

Par ailleurs, BPCE Factor, BPCE Lease, Socfim, 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 2020, 19 membres du conseil de surveillance et 95 collaborateurs (dirigeants mandataires sociaux et salariés).

Cette liste a été revue par la Direction des Ressources Humaines Groupe, 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.

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

### Norme Groupe sur les preneurs de risques

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 sur les preneurs de risques. Celle-ci est régulièrement mise à jour en fonction des évolutions réglementaires. La dernière version de la norme a été adoptée par le conseil de surveillance de BPCE le 26 mars 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 2020, est le même que celui applicable aux membres du directoire de BPCE (voir ci-après).

### 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, à la suite de 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 2020, 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

Les modalités d'indexation des fractions de la part variable différée sont arrêtées par le conseil de surveillance de BPCE attribuant la rémunération variable.

Pour les rémunérations attribuées au titre de 2020, étant donné que BPCE SA n'est 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. Les coefficients d'indexation sont calculés en retenant les RNPG sous-jacents des trois exercices précédant l'année de versement au numérateur et les RNPG sous-jacents des trois exercices précédant l'année de l'attribution au dénominateur.

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.

- Condition de performance applicable 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%.

### **C. Précisions sur la politique de rémunération applicable aux preneurs de risques**

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

#### 1. 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 ont été déterminés par le conseil. Ils ne bénéficient d'aucune rémunération variable au titre de leur mandat.

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

Pour l'exercice 2020, les rémunérations fixes du président du directoire 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) auxquels s'ajoute l'indemnité « compensation CGP/R2E » de 140 529€ (mise en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à coût employeur équivalent suite au plafonnement des assiettes de cotisations aux régimes de retraites supplémentaires en vigueur chez BPCE SA) ;

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

Rémunération fixe annuelle : 500 009 euros auxquels s'ajoute l'indemnité « compensation CGP/R2E » de 39 456€ ;

Catherine Halberstadt, membre du directoire Ressources humaines groupe :

Rémunération fixe annuelle : 500 024 euros auxquels s'ajoute l'indemnité « compensation CGP/R2E » de 42 154€ ;

Nicolas Namias, membre du directoire Finances et Stratégie groupe jusqu'au 3 août 2020 :

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) auxquels s'ajoute l'indemnité « compensation CGP/R2E » de 30 505€ ;

Jean-François Lequoy, membre du directoire Finances et Stratégie groupe à compter du 14 septembre 2020 :

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 jusqu'au 3 août 2020 puis Nicolas Namias qui l'a remplacé à cette fonction à compter du 4 août 2020, ne perçoivent pas de rémunération au titre de leurs fonctions de membre du directoire de BPCE directeur général de Natixis. Les rémunérations qu'ils perçoivent le sont au titre de leurs 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. Ces engagements ont été effectués conformément à la procédure des conventions réglementées. 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 2020 est soumise à la mise en œuvre d'un critère de déclenchement, soit le respect d'un ratio CET1 du Groupe Bâle 3. Ce niveau correspond au niveau minimum CET1 complété du P2R, du P2G et des coussins combinés phasés tels que demandé par la BCE.

Cette condition est respectée pour l'exercice 2020.

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% déterminés en fonction d'objectifs clef en termes de Banque de proximité et Assurance, Solutions et Expertises Financières, Ressources humaines groupe, Finances et Stratégie, Surveillance - contrôle - gouvernance, Informatique et Digital et un objectif transversal lié au plan stratégique.

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. A l'exception du secrétaire général (responsable entre autres 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.

### 3. Les autres preneurs de risques

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, lorsque le taux de performance atteint 100%, varie entre 8% et 50% de la rémunération en fonction du niveau de séniorité, de classification et de responsabilité, et peut exceptionnellement atteindre 80%.

En définitive, pour l'ensemble des preneurs de risques 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%.

#### **Rôle du comité des rémunérations concernant les preneurs de risques de BPCE**

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.

Madame Valérie PANCRAZI, membre indépendant, conseiller indépendant VAP CONSEILS, préside le comité des rémunérations. 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'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 2020.

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.

## Informations quantitatives agrégées

### Tableau 1

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

Attribution au titre de l'exercice 2020 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	7	19	0	16	0	38	34	0	114
Rémunération fixe	3 524 020 €	975 600 €	0 €	3 215 424 €	0 €	7 776 356 €	5 289 076 €	0 €	20 780 476 €
Rémunération variable	1 955 712 €	0 €	0 €	2 081 300 €	0 €	3 078 092 €	1 651 840 €	0 €	8 766 945 €
Rémunération totale	5 479 732 €	975 600 €	0 €	5 296 724 €	0 €	10 854 448 €	6 940 916 €	0 €	29 547 420 €

### 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 2020 - hors charges patronales - en €	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	26	88	114
Rémunération totale	6 455 332 €	23 092 088 €	29 547 420 €
dont rémunération fixe	4 499 620 €	16 280 856 €	20 780 476 €
dont rémunération variable	1 955 712 €	6 811 233 €	8 766 945 €
<i>dont non différé</i>	894 792 €	4 771 903 €	5 666 695 €
<i>dont espèces</i>	894 792 €	4 771 903 €	5 666 695 €
<i>dont actions et instruments liés</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont différé</i>	1 060 920 €	2 039 330 €	3 100 250 €
<i>dont espèces</i>	0 €	0 €	0 €
<i>dont actions et instruments liés</i>	1 060 920 €	2 039 330 €	3 100 250 €
<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 2020 non acquises	3 394 799 €	2 989 665 €	6 384 464 €
Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2020 versées en 2020 (en valeur d'attribution)	1 302 310 €	715 884 €	2 018 193 €
Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2020 versées en 2020 (en valeur de paiement)	1 370 819 €	751 697 €	2 122 516 €
Montant des réductions explicites effectuées en 2020 sur les rémunérations variables différées	0 €	0 €	0 €
Montant des Indemnités de rupture accordées en 2020	0 €	76 157 €	76 157 €
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2020	0	1	1
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	0 €	76 157 €	76 157 €
Montant des sommes payées pour le recrutement en 2020	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**

<b>Rémunération totale</b>	<b>Effectif</b>
De 1 à 1,5 million d'Euros	néant
De 1,5 à 2 millions d'Euros	néant
De 2 à 2,5 millions d'Euros	1
Supérieure à 2,5 millions d'Euros	néant