



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 2021

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 attribuées au titre de l'exercice 2021, réunit les principales informations contenues dans les rapports des entreprises de grande taille du Groupe BPCE « les Entreprises de groupe 1 », ainsi que les données consolidées issues de ces rapports.

Les Entreprises de groupe 1 sont les établissements de crédit, les sociétés de financement, les entreprises d'investissement du Groupe BPCE, de grande taille au sens du règlement (UE) n°575/2013, qui sont soumises sur base individuelle et consolidée le cas échéant, aux dispositions de l'intégralité des articles L.511-71 et suivants du Code Monétaire et Financier.

Ces entreprises, au nombre de 34 sont les suivantes :

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

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), de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne et du Règlement délégué 2021/923 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 critères qualitatifs et quantitatifs définis dans le Règlement délégué 2021/923 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 de groupe 1, à charge pour chacune de la déployer également aux entreprises incluses dans son périmètre de sous-consolidation et soumises à la réglementation.

Ces dernières, « Entreprises de groupe 2 », filiales des Entreprises de groupe 1, sont les établissements de crédit, les sociétés de financement, les entreprises d'investissement du Groupe BPCE situées dans l'Union européenne ou dans un État partie à l'Espace Économique Européen, qui ne sont pas Entreprise de groupe 1, et qui sont soumises sur base individuelle aux dispositions des articles L.511-71 et suivants du Code Monétaire et Financier excepté les dispositions des articles L. 511-81 et L. 511-82 et du deuxième alinéa de l'article L. 511-84.

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.

Les éléments présentés dans ce rapport, que ce soit les données quantitatives ou les politiques et pratiques de rémunération, concernent la seule population des preneurs de risques identifiés par les Entreprises de groupe 1.

3. Processus décisionnel concernant la politique de rémunération

Dans les Entreprises de groupe 1, un comité de rémunération a été instauré. Ce Comité 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 2 à 3 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 des rémunérations.

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 et identifiées par les Entreprises de groupe 1 est exposée ci-après. Elle ne s'applique pas aux personnes identifiées uniquement par une Entreprise de groupe 2.

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) pour les membres du personnel identifiés preneurs de risques, 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 à un seuil fixé à 50 000 euros.

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée est supérieur 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 au seuil

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, pour les dirigeants effectifs des Entreprises de groupe 1¹, sur les cinq exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement par cinquième et pour les autres preneurs de risques, sur les quatre exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement par quart.

Montant des rémunérations variables différées

Le pourcentage de la rémunération variable différée est de 40%, porté à 50% si la part variable est supérieure ou égale à 500 000 euros et à 60% 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, 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 pour 50% et sur la base d'un indicateur représentatif de l'évolution de la valeur de l'établissement qui attribue la part variable pour 50%, étant précisé que pour BPCE SA et ses filiales, l'indicateur repose à 100% sur l'évolution de la valeur du Groupe BPCE.

¹ Et les membres du comité de direction générale de BPCE

L'indicateur retenu pour la valeur du Groupe BPCE 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, et l'indicateur retenu pour la valeur de l'établissement est le résultat net part du groupe de l'établissement, calculé en moyenne glissante sur les trois derniers exercices civils précédant l'année d'attribution de la part variable et l'année 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 1^{er} octobre des années N+2 à N+6 pour les dirigeants effectifs des Entreprises de groupe ² et N+2 à N+5 pour les autres preneurs de risques.

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 sur proposition de son Comité des rémunérations, 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%.

L'échéancier des paiements de la rémunération variable attribuée en 2022 au titre de l'exercice 2021 pour les dirigeants effectifs des Entreprises de groupe ² se répartit ainsi :

Le versement de la rémunération variable des preneurs de risques attribuée au titre de l'exercice 2021 est partiellement différé dans le temps dès lors que son montant excède 50 K€ ou le tiers de la rémunération globale	REMUNERATION VARIABLE ATTRIBUEE AU TITRE DE L'EXERCICE 2021						
	DIRIGEANTS EFFECTIFS ET MEMBRES DU COMITE DE DIRECTION GENERALE						
	Partie non soumise à condition de performance		Partie différée soumise à condition de performance				
	de 60% à 40% selon le montant de la rémunération variable		de 40% à 60% selon le montant de la rémunération variable				
	Non indexé	Indexé	Indexé				
au plus tôt février 2022	au plus tôt février 2023	Octobre 2023	Octobre 2024	Octobre 2025	Octobre 2026	Octobre 2027	
Si rémunération variable attribuée > 50 K€* et < 500K€	50%	10%	8%	8%	8%	8%	8%
Si rémunération variable attribuée ≥ 500 K€ et < 1M€	50%	-	10%	10%	10%	10%	10%
Si rémunération variable attribuée ≥ 1M€	40%	-	12%	12%	12%	12%	12%

* ou le tiers de la rémunération globale

Et pour les autres preneurs de risques :

² Et les membres du comité de direction générale de BPCE

<p>Le versement de la rémunération variable des preneurs de risques attribuée au titre de l'exercice 2021 est partiellement différé dans le temps dès lors que son montant excède 50 K€ ou le tiers de la rémunération globale</p>	REMUNERATION VARIABLE ATTRIBUEE AU TITRE DE L'EXERCICE 2021								
	AUTRES PRENEURS DE RISQUES								
	Partie non soumise à condition de performance			Partie différée soumise à condition de performance					
	de 60% à 40% selon le montant de la rémunération variable			de 40% à 60% selon le montant de la rémunération variable					
	Non indexé		Indexé		Indexé				
	au plus tôt février 2022		au plus tôt février 2023		Octobre 2023	Octobre 2024	Octobre 2025	Octobre 2026	
Si rémunération variable attribuée > 50 K€* et < 500K€		50%		10%		10%	10%	10%	10%

* ou le tiers de la rémunération globale

6.2 Périmètre Natixis

Au-dessus d'un certain montant de rémunération variable (fixé à 50 000 euros pour la zone euro ou à un tiers de la rémunération totale), le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé sur une période d'au moins quatre ans et de cinq ans pour les membres du Comité de Direction Générale. Ce montant différé de rémunération variable est acquis par tranches égales durant la période de report qui suit l'année d'attribution de la rémunération variable.

Au moins 40 % des rémunérations variables attribuées sont différées. Cette proportion passe à 60 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

Les rémunérations variables attribuées sont en outre indexées à hauteur de 50% minimum.

La rémunération variable indexée est assortie d'une période de conservation après acquisition de cette dernière par le collaborateur.

Les membres du Comité de Direction Générale de Natixis sont en outre éligibles à une attribution dans le cadre de plans d'incitation à long terme.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats du groupe, 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 exposant Natixis à des risques anormaux et significatifs.

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

Enfin, les rémunérations variables attribuées à l'ensemble de la population régulée sont conformes aux règles de plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la réglementation.

Pour rappel, la CRD plafonne la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %. L'assemblée générale de Natixis a validé le 19 mai 2015 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée pour l'exercice 2015 et les exercices suivants.

7. Informations quantitatives agrégées

Les informations communiquées ci-après concernent les collaborateurs identifiés preneurs de risques sur base consolidée par les Entreprises de groupe 1.

Tableau 1

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations des preneurs de risques des Entreprises de groupe 1, ventilées par domaine d'activité

Attribution au titre de l'exercice 2021 hors charges patronales en milliers d'euros	Organe de direction - Exécutive	Organe de direction - Surveillance	Ensemble de l'organe de direction *	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions transversales	Fonction indépendante de contrôle	Autres	Total
Nombre de membres du personnel identifiés										1 687
<i>dont membres de l'organe de direction</i>	149	42	191							
<i>dont autres membres de la direction générale</i>				7	30	0	96	29	7	
<i>dont autres membres du personnel identifiés</i>				212	320	21	350	339	85	
Rémunération totale	73 956	2 232	76 188	116 226	44 287	1 885	60 799	46 119	12 395	
<i>dont rémunération variable</i>	33 278	0	33 278	58 708	10 249	351	13 838	10 381	3 442	
<i>dont rémunération fixe</i>	40 678	2 232	42 910	57 518	34 038	1 534	46 961	35 738	8 953	

* sont reportées les rémunérations octroyées en 2021 au titre du seul mandat social - limité au périmètre BPCE SA, Natixis, CFF, Compagnie de Financement Foncier, Banque Palatine

Tableau 2

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations des preneurs de risques des Entreprises de groupe 1, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque des établissements

Attribution au titre de l'exercice 2021 - hors charges patronales - en milliers d'euros		Organe de direction Fonction de surveillance *	Organe de direction Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés	Total
Rémunération fixe	Nombre de membres du personnel identifiés	31	146	169	1 324	1 670
	Rémunération fixe totale	2 232	40 678	22 874	161 867	227 651
	<i>dont numéraire</i>	2 232	39 971	22 632	161 534	226 369
	<i>dont actions et droits de propriété équivalents</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont instruments liés</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont autres instruments</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont autres formes</i>	0	707	242	333	1 282
Rémunération variable	Nombre de membres du personnel identifiés	0	143	153	1 215	1 511
	Rémunération variable totale	0	33 278	7 053	89 917	130 248
	<i>dont numéraire</i>	0	15 967	5 057	50 010	71 034
	<i>dont différé</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont actions et droits de propriété équivalents</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont différé</i>	0	0	0	0	0
	<i>dont instruments liés</i>	0	11 509	1 996	6 452	19 958
	<i>dont différé</i>	0	9 647	1 759	5 170	16 576
	<i>dont autres instruments</i>	0	5 583	0	32 366	37 949
	<i>dont différé</i>	0	5 583	0	32 366	37 949
	<i>dont autres formes</i>	0	219	0	1 088	1 307
	<i>dont différé</i>	0	0	0	0	0
	Rémunération totale	2 232	73 956	29 927	251 784	357 899

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

Tableau 3

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risques des Entreprises de groupe 1

Montants en milliers d'euros - hors charges patronales -		Total
Rémunérations différées	Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 (avant réductions éventuelles)	110 637
	dont montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 non acquises (devenant acquises au cours des exercices suivants)	77 348
	dont montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 acquises en 2021 (en valeur d'attribution)	33 289
	Montant des réductions explicites effectuées en 2021 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises en 2021	12 000
	Exercices antérieurs	
	Montant des réductions explicites effectuées en 2021 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises au cours des exercices suivants	0
	Montant total des ajustements ex post implicites : différence entre les valeurs de paiement et d'attribution des montants des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 acquises et versées en 2021	-13 508
Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2021 acquises et versées en 2021 (après réductions éventuelles) en valeur d'acquisition	19 782	
Versements spéciaux	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du versement en 2021 d'indemnités de rupture octroyées sur des exercices antérieurs à 2021	0
	Montant des indemnités de rupture octroyées avant 2021 et versées en 2021	0
	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture octroyées en 2021	18
	Montant des Indemnités de rupture octroyées en 2021	3 959
	dont montant versé en 2021	3 959
	dont montant différé	0
	dont indemnités de départ versées en 2021 qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	1 233
	dont montant le plus élevé octroyé à une seule personne	-
	Nombre de collaborateurs preneurs de risques ayant bénéficié d'une rémunération variable garantie octroyée en 2021 à l'occasion de leur recrutement	11
	Montant des rémunérations variables garanties octroyées en 2021 à l'occasion d'un recrutement d'un preneur de risques	3 675
	dont rémunérations variables garanties qui ont été versées en 2021 et qui ne sont par prises en compte dans le plafonnement des primes	379

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 en euros	Effectif
De 1 à 1,5 millions d'euros	23
De 1,5 à 2 millions d'euros	11
De 2 à 2,5 millions d'euros	5
De 2,5 à 3 millions d'euros	1
De 3 à 3,5 millions d'euros	2
Supérieure à 3,5 millions d'euros	-