



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Le 24 mai 2016

BPCE SA

Rapport prévu à l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 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 – Exercice 2015

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

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 en totalité sur des objectifs individuels liés à la fonction ou à l'entité d'appartenance.

Le taux de part variable maximum est de 8% sauf pour les collaborateurs bénéficiant d'une part variable contractuelle ; dans ce cas, le taux est plafonné à 60%.

Les salariés membres du Comité de Direction Générale bénéficient d'un taux de part variable cible de 80% identique à celui des membres du directoire.

Les salariés bénéficient d'un dispositif d'intéressement dont le montant 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'Épargne, d'un directeur général de Banque Populaire, d'un président de directoire de Caisse d'Épargne, d'un représentant des salariés élu 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 révisé en novembre 2015 par l'AFEP et le MEDEF.

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 2015) :

- ✓ Madame Catherine AMIN GARDE, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche
- ✓ Madame Astrid BOOS, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Épargne d'Alsace
- ✓ Monsieur Pierre DESVERGNES, Président du Conseil d'Administration de CASDEN Banque Populaire
- ✓ Monsieur André JOFFRE, Président du Conseil d'Administration de la Banque Populaire du Sud
- ✓ Monsieur Didier PATAULT, Président du Directoire de la Caisse d'Épargne Ile de France
- ✓ Monsieur Yves GEVIN, Directeur Général de la Banque Populaire Rives de Paris
- ✓ Monsieur Vincent GONTIER salarié de NATIXIS

Concernant les sujets de rémunérations, le Comité s'est réuni 5 fois au cours de 2015.

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

3.1 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 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 et les N-1 identifiés par chacun de ces 3 responsables ;
- Les responsables des fonctions support suivantes : juridique, finances, budget, fiscalité, ressources humaines, politique de rémunération, technologies de l'information, analyse économique ;
- Les membres permanents décisionnaires des comités finances et risques suivants :
 - o Comité GAP Stratégique Groupe,
 - o Comité Normes et Méthodes Comptabilité et Pilotage Groupe,
 - o Comité des Risques Groupe BPCE,
 - o Comité Watchlist et Provisions Groupe,
 - o Comité Norme et Méthodes Risques Groupe,
 - o Comité Risques Opérationnels Groupe,
 - o Comité Projets BPCE,

- o Comité risques opérationnels Groupe,
- o Comité stratégique de la communication financière,
- o Comité Risques BPCE SA,
- o Comité Risques de Crédit des Caisses d'Épargne,
- o Comité Risques de Crédit des Banques Populaires,
- o Comité Crédit Groupe,
- o Comité Risques de Marché Groupe,
- o Comité CEVANOP.

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 collaborateurs dont la rémunération 2014 (fixe + variable) est supérieure ou égale à 500 K€ ;
- Les collaborateurs dont la rémunération 2014 (fixe + variable) se situe parmi les 0,3% les plus élevées, 0,3% étant calculé sur la base des effectifs BPCE SA.

Au total, ont été identifiés les 19 membres du conseil de surveillance et 54 fonctions de BPCE SA (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 70,0 personnes.

Cette liste a été validée par la direction de la conformité et la direction des risques. Elle a été soumise à la validation du Comité de direction générale.

3.2 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 le directeur général adjoint qui constituent le comité de direction générale

Sur avis du Comité de rémunération, le Conseil de Surveillance a décidé de ne pas modifier pour 2015 la partie fixe et la partie variable de la rémunération du Président et des membres du directoire, soit :

- pour la partie fixe,
 - 550.000 € pour le Président du directoire (et indemnité de logement de 60.000 € maximum, indemnité actuellement non perçue par le Président du directoire),
 - 500.000 € pour les membres du directoire à l'exception de Monsieur Laurent MIGNON qui ne perçoit aucune rémunération au titre de ses fonctions à BPCE SA.

- pour la partie variable,
 - pour le Président du Directoire, part variable cible de 150 % avec un maximum de 200 % 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 2015 est conditionnée au respect de la condition suivante pour l'année 2015 :

Ratio de Common Equity Tier One du Groupe Bâle 3 (vision réglementaire Corep, à savoir avec mesures transitoires) supérieur à 9% au 31/12/2015, avec un montant minimum de fonds propres CET1 de 35,8 Md€, soit le minimum réglementaire BCE pilier 2.

Les objectifs sont appréciés en fonction de critères quantitatifs, représentent 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%, ces critères étant retraités pour neutraliser l'impact du spread émetteur.
- Critères qualitatifs pour 40%, soit 4 critères pesant chacun 10% : Finances / Opérations / Risques, Développement commercial, Gouvernance, Ressources humaines.

La part variable du directeur général adjoint est déterminée de manière identique à celle des membres du directoire.

Les autres collaborateurs

Ils bénéficient d'une rémunération fixe fonction de leur niveau de classification (coefficient K ou HC de la convention collective de la banque) et de leur niveau de responsabilité.

Ainsi, les collaborateurs de classification HC sont cadres dirigeants et perçoivent une rémunération fixe comprise entre 150 K€ et 250 K€, sauf ceux qui sont membres du COMEX pour lesquels la fourchette de rémunération fixe va de 200 K€ à 300 K€.

Tous bénéficient d'une part variable contractuelle avec un pourcentage maximum allant de 20% à 30% pour ceux relevant de la classification K, de 30% à 50% pour les cadres dirigeants de classification HC (hors COMEX) et de 40% à 60% pour les membres du COMEX.

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

Aussi, 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.

3.3 Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population régulée

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, pourcentage en titres, 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

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 ou de départ en retraite, la part non acquise du différé devient immédiatement acquise, avec application éventuelle du malus.

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 supérieur 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 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.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2012 et différées en 2016 s'établit à 1,0893.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2013 et différées en 2016 s'établit à 1,1905.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2014 et différées en 2016 s'établit à 1,1121.

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 les 1^{er} octobre des années N+2, N+3, N+4.

Application du malus

En application de l'article L511-83 du Code monétaire et financier, il a été décidé par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité de rémunération, que la part de rémunération différée ne serait versée que si le RoE normatif des métiers cœur du Groupe était supérieur ou égal à 4%.

4. Informations quantitatives agrégées

Tableau 1

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

Article 450 g) du règlement UE 575/2013

	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	4,9	18,3				28,2	18,6		70,0
Rémunération fixe	1 988 889 €	920 631 €				5 566 987 €	3 068 177 €		11 544 684 €
Rémunération variable	1 981 568 €	0 €				1 956 032 €	786 730 €		4 724 330 €
Rémunération totale	3 970 457 €	920 631 €	0 €	0 €	0 €	7 523 019 €	3 854 907 €	0 €	16 269 014 €

(*) 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	23,1	46,8	70,0
Rémunération totale	4 891 088 €	11 377 926 €	16 269 014 €
- dont rémunération fixe	2 909 520 €	8 635 164 €	11 544 684 €
- dont rémunération variable	1 981 568 €	2 742 762 €	4 724 330 €
- dont non différé	908 038 €	2 228 250 €	3 136 288 €
- dont espèces	908 038 €	2 228 250 €	3 136 288 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	1 073 530 €	514 512 €	1 588 042 €
- dont espèces	0 €	0 €	0 €
- dont actions et instruments liés	1 073 530 €	514 512 €	1 588 042 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	1 147 962 €	392 906 €	1 540 868 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	1 003 206 €	272 270 €	1 275 476 €
- Montant des réductions opérées	0 €	0 €	0 €
Indemnités de rupture accordées	1 175 180 €	0 €	1 175 180 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	1	0	1
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	1 175 180 €	0 €	1 175 180 €
Sommes payées pour le recrutement	0 €	0 €	0 €
Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement	0	0	0

(*) données proratisées

Tableau 3

1 seul collaborateur a bénéficié au titre de 2015 d'une rémunération totale (fixe + variable) supérieure à 1 millions d'euros, cette rémunération étant par ailleurs inférieure à 1.500.000 euros.

La rémunération totale de Madame Anne MERCIER-GALLAY membre du directoire jusqu'au 16 novembre 2015 a atteint 1.965.798 euros si l'on inclut l'indemnité de départ contraint de 1.175.180 euros.

5. Informations individuelles

Pour l'année 2015 la rémunération totale individuelle a été la suivante :

- Le président du directoire : 1.377.457 euros
- Pour Madame Anne MERCIER-GALLAY dont le mandat s'est achevé le 16 novembre 2015, 790.618 euros auxquels s'ajoute une indemnité de départ contraint de 1.175.180 euros.
- Pour chacun des autres membres du directoire (hors Monsieur Laurent MIGNON) : 901.191 euros
- Pour Monsieur Laurent MIGNON : 0 euro
- Pour le responsable de la fonction de gestion des risques :
 - 137.166 € pour le titulaire de la fonction jusqu'au 3 mai 2015
 - 454.990 € pour le titulaire de la fonction à compter du 4 mai 2015
- Pour le responsable de la conformité : 328.998 euros