



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Le 21 mai 2015

GROUPE BPCE

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 2014

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

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 2014, 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 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 42 sont les suivantes :

- Les 18 Banques Populaires (compte tenu de la fusion fin 2014 entre BP Lorraine Champagne et BP Alsace) ;
- Les 17 Caisses d'Épargne ;
- L'organe central BPCE SA ;
- Les principales filiales : BPCE SFH, NATIXIS SA, CFF, Compagnie de Financement du Foncier, Banque Palatine, BPCE IOM.

Parmi les 18 Banques Populaires et les 17 Caisses d'Épargne, 4 Banques Populaires et 1 Caisse d'Épargne présentent un total de bilan inférieur à 10 milliards d'euros ; il a cependant été décidé de les soumettre à la réglementation sur base individuelle compte tenu de la solidarité financière existante entre les entreprises de chacun des deux réseaux.

BPCE IOM, qui présente également un total de bilan inférieur à 10 milliards d'euros, a été soumise à la réglementation sur base sous-consolidée et consolidée en tant que filiale et unité opérationnelle importante de BPCE SA, au sens du critère qualitatif n°5 du règlement délégué (UE) n° 604/2014. Pour des raisons de clarté, plutôt que d'intégrer les informations relatives à BPCE IOM au sein du rapport BPCE SA, en procédant à une sous-consolidation, il a été décidé que BPCE IOM produirait son propre rapport.

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 soumise 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.

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 du règlement délégué (UE) n° 604/2014, en vigueur à compter des rémunérations 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, sur la base de 15 critères qualitatifs et de 3 critères quantitatifs.

La déclinaison de ces critères au sein du Groupe BPCE a fait l'objet d'un groupe de travail pluridisciplinaire associant les représentants des trois fonctions de contrôle (risques, conformité, inspection). Les conclusions de ce groupe de travail, réunies au sein d'un document validé par le Comité de direction générale de BPCE, ont été communiquées à toutes les entreprises du Groupe soumises à la réglementation sur base individuelle (les 42 entreprises citées au paragraphe 1), à charge pour chacune d'appliquer ces conclusions 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 BPCE SFH et de la Compagnie de Financement Foncier, structures sans salariés dans lesquelles 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 publié le 16 juin 2013 par l'AFEP et le MEDEF.

Les membres du Comité ne peuvent être ni mandataires sociaux de l'entreprise, ni liés à l'entreprise ou à une autre société du Groupe BPCE par un contrat de travail, ni membres du Comité d'audit et des risques.

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

Il procède 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, du responsable de la conformité et du responsable du contrôle périodique.

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 à l'organe délibérant les principes de la politique de rémunération cette population.

L'organe délibérant 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 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

- 80% pour le directeur général ou le président du directoire,
- 50% 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 (Banque Palatine, CFF, BPCE SA), certains collaborateurs, non dirigeants 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 pour ses opérateurs de marché et NATIXIS prévoient la possibilité d'un ratio pouvant dépasser 100% et atteindre 200%, ceci après validation par leur assemblée générale conformément à l'article L511-78 du Code monétaire et financier.

6. Caractéristiques de la politique de rémunération

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

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, 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

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. Pour le calcul de cette moyenne, seuls sont pris en compte les exercices 2010 et suivants.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2011 et différées en 2015 s'établit à 0,8503.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2012 et différées en 2015 s'établit à 0,9795.

Le coefficient d'indexation pour les fractions de parts variables attribuées au titre de 2013 et différées en 2015 s'établit à 1,0705.

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 les 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 ; par exemple, le Conseil de surveillance de BPCE SA sur proposition du Comité de rémunération, a décidé 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%.

6.2 Périmètre NATIXIS

Le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est conditionnel et différé dans le temps au-delà d'un seuil d'attribution fixé à 100 000 euros.

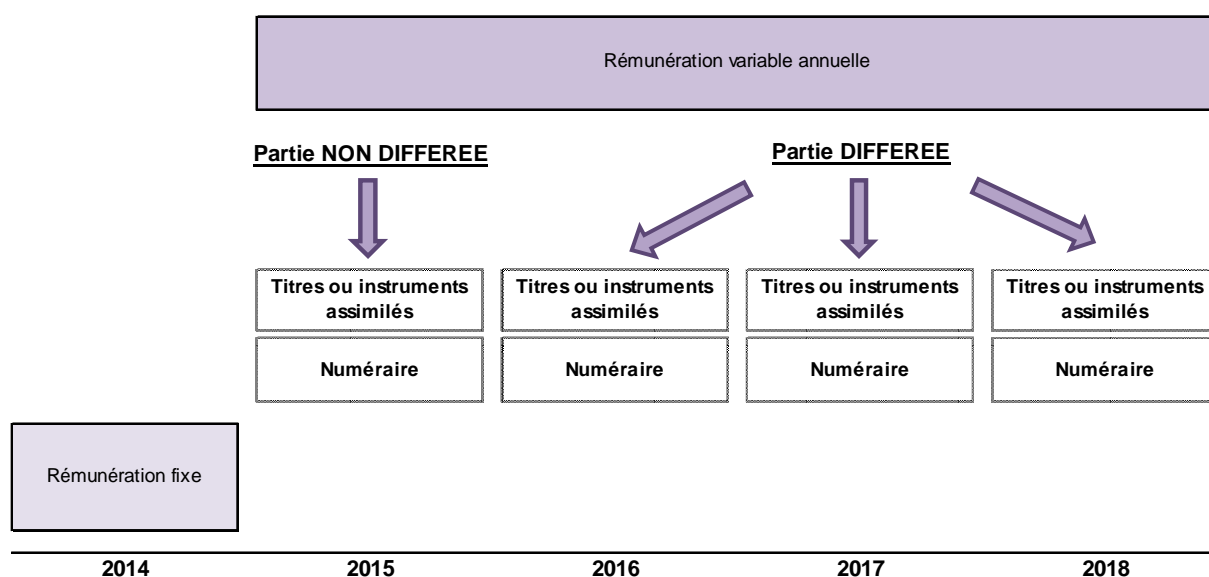
Le versement est étalé sur les trois exercices suivant celui de l'attribution de la rémunération variable. Ainsi pour les rémunérations variables attribuées au titre de 2014 :

- la partie non différée de la rémunération variable attribuée est payée pour moitié en numéraire en mars 2015 et pour moitié en octobre 2015, ce dernier montant étant indexé sur l'évolution du titre NATIXIS depuis l'attribution ;

- la partie différée de la rémunération variable attribuée représente au moins 40% de la rémunération variable et 70% pour les rémunérations variables les plus élevées (barème de différé progressif).

Les rémunérations variables attribuées sous forme de titres ou instruments équivalents représentent 50 % des rémunérations variables attribuées aux collaborateurs appartenant à la population régulée. Cette règle s'applique à la rémunération variable, à la fois pour sa composante différée et conditionnelle et pour sa fraction immédiatement acquise.

Modalités de rémunération de la population régulée au titre de 2014



L'acquisition et le versement des éléments de rémunération variable différée sont subordonnés à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, de la ligne métier et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

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

Par ailleurs, les collaborateurs sont soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité.

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.

Enfin, il est rappelé que le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des risques contenus dans leurs dispositifs de rémunération est prohibé.

7. Informations quantitatives agrégées

Tableau 1

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

Article 450 g) du règlement UE 575/2013

BPCE	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 (*)	180,8	669,4	228,9	142,7	5,3	344,6	235,2	70,7	1 877,6
Rémunération fixe	37 043 070 €	8 046 435 €	46 948 762 €	13 485 399 €	359 288 €	36 356 608 €	24 432 729 €	9 617 357 €	176 289 648 €
Rémunération variable	19 525 593 €	105 302 €	57 829 879 €	2 445 675 €	85 522 €	7 115 573 €	7 162 386 €	5 762 354 €	100 032 284 €
Rémunération totale	56 568 663 €	8 151 737 €	104 778 641 €	15 931 074 €	444 810 €	43 472 181 €	31 595 115 €	15 379 711 €	276 321 932 €

(*) 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

BPCE	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs (*)	850,3	1 027,3	1 877,6
Rémunération totale	64 720 396 €	211 601 597 €	276 321 993 €
- dont rémunération fixe	45 089 505 €	131 200 143 €	176 289 648 €
- dont rémunération variable	19 630 891 €	80 401 454 €	100 032 345 €
- dont non différé	12 549 309 €	48 168 164 €	60 717 473 €
- dont espèces	12 210 122 €	33 577 134 €	45 787 256 €
- dont actions et instruments liés	339 187 €	14 591 030 €	14 930 217 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	7 081 582 €	32 233 290 €	39 314 872 €
- dont espèces	594 498 €	14 472 552 €	15 067 050 €
- dont actions et instruments liés	6 487 084 €	17 760 738 €	24 247 822 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	5 633 237 €	36 602 203 €	42 235 440 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	4 110 020 €	14 731 319 €	18 841 339 €
- Montant des réductions opérées	0 €	0 €	0 €
Indemnités de rupture accordées	990 000 €	3 583 043 €	4 573 043 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	3	10	13
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	460 000 €	1 547 141 €	1 660 017 €
Sommes payées pour le recrutement	0 €	3 725 131 €	3 725 131 €
Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement	0	7	7

(*) données proratisées

Tableau 3

BPCE

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

Article 450 i) du règlement UE 575/2013

Rémunération totale en euros	Nombre de membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement
De 1 000 000 à 1 500 000 EUR	10
De 1 500 000 à 2 000 000 EUR	5
De 2 000 000 à 2 500 000 EUR	5
De 2 500 000 à 3 000 000 EUR	-
De 3 000 000 à 3 500 000 EUR	-
De 3 500 000 à 4 000 000 EUR	-
De 4 000 000 à 4 500 000 EUR	-
De 4 500 000 à 5 000 000 EUR	-

8. Informations individuelles

Pour l'année 2014, la rémunération totale individuelle des membres du directoire de BPCE SA, organe central du Groupe, a été la suivante :

- Le président du directoire : 1.401.858 euros
- Pour chacun des autres membres du directoire (hors Monsieur Laurent MIGNON) : 913.022 euros
- Pour Monsieur Laurent MIGNON : 0 euro
- Pour le responsable de la fonction de gestion des risques : 410.655 euros
- Pour le responsable de la conformité : 325.497 euros