



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Le 21 mai 2015

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 2014

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 pour 25 % sur des critères collectifs (Résultat Net Part du groupe, charges BPCE SA) et pour 75 % 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 %.

Ils bénéficient également 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 Nominations et 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 et de 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 BPCE, ni liés à BPCE ou à une autre société du Groupe BPCE par un contrat de travail, ni membres du Comité d'audit et des risques.

Présidé par Madame Maryse AULAGNON, Président Directeur Général d'Affine, membre indépendant, le Comité est composé en outre des membres suivants :

- ✓ Madame Catherine AMIN GARDE, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche
- ✓ Monsieur Gérard BELLEMON, Président du Conseil d'administration de la Banque Populaire Val de France
- ✓ Monsieur Pierre DESVERGNES, Président Directeur Général de CASDEN Banque Populaire
- ✓ Monsieur Pierre MACKIEWICZ, Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'Epargne Côte d'Azur

Concernant les sujets de rémunérations, le Comité s'est réuni 4 fois au cours de 2014.

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 de rémunération a exprimé son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population régulée et sur les principes de la politique de rémunération pour la population régulée.

3. Description de la politique de rémunération

3.1 Composition de la population régulée (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 régulée :

- 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, ressources humaines, politique de rémunération, technologies de l'information, analyse économique ;
- Les membres permanents des comités finances et risques suivants :
 - o Comité GAP Groupe stratégique,
 - o Comité normes et méthodes comptables et pilotage Groupe,
 - o Comité risques Groupe,
 - o Comité risques BPCE SA,
 - o Comité risques marché Groupe,
 - o Comité risques opérationnels Groupe,
 - o Comité de crédit Groupe,
 - o Comité watch list et provisions Groupe,
 - o Comité risques de crédit des Caisses d'Épargne,
 - o Comité risques de crédit des Banques Populaires,

Pour tous ces comités, les membres extérieurs à BPCE SA (dirigeants) sont identifiés au titre de leur entreprise ;

- Les collaborateurs susceptibles d'engager au minimum 5 millions d'euros ;
- Le président du CEVANOP ;

- Les hiérarchiques des collaborateurs précédents ;
- Les collaborateurs dont la rémunération 2013 (fixe + variable) est supérieure ou égale à 500 K€ ;
- Les collaborateurs dont la rémunération 2013 (fixe + variable) se situe parmi les 0,3 % les plus élevées, 0,3 % étant calculé sur la base des effectifs consolidés BPCE SA + BPCE IOM consolidé¹, soit les 15 plus hautes rémunérations ;
- Les collaborateurs dont la rémunération 2013 (fixe + variable) est supérieure à la plus petite rémunération du comité de direction générale.

Ont été ajoutés, à la demande du Comité de Direction Générale, du fait de leur impact significatif sur le profil de risque de l'établissement : le Directeur des Emissions et de la Communication Financière, le Directeur Organe Central / Filiales et Frais de Gestion Groupe.

Au total, ont été identifiés les 18 membres du conseil de surveillance et 37 collaborateurs de BPCE SA (dirigeants mandataires sociaux et salariés).

Cette liste a été validée par la direction de la conformité et la direction des risques. Elle a été soumise au Comité de rémunération.

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 2014 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.

¹ BPCE IOM et ses filiales établissements de crédit ont tous un total de bilan inférieur à 10 milliards d'euros. En conséquence, l'identification des preneurs de risque pour ce périmètre est effectué au niveau de BPCE SA par application des critères sur base sous-consolidée BPCE SA.

L'attribution de la part variable au titre 2014 est conditionnée au respect des exigences de l'ACPR vis-à-vis du groupe pour l'année 2014 :

« Montant minimum de fonds propres Core Tier One de 35,8 Md€ correspondant à 9 % des RWA du 30/06/12 + le coussin souverain du 30/06/12 (méthode EBA). »

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%, ces critères étant retraités pour neutraliser l'impact du spread émetteur.
- Critères qualitatifs pour 40%, soit 4 critères pesant chacun 10 % : Ressources rares, 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 pour 25 % sur les objectifs collectifs (résultat net part du groupe, charges BPCE SA) et pour 75 % 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. 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 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 (*)	5,0	17,4	0,0	0,0	0,0	16,9	15,0	0,0	54,3
Rémunération fixe	2 050 000 €	609 602 €	0 €	0 €	0 €	3 985 357 €	2 265 667 €	0 €	8 910 626 €
Rémunération variable	2 090 924 €	0 €	0 €	0 €	0 €	1 551 371 €	550 940 €	0 €	4 193 235 €
Rémunération totale	4 140 924 €	609 602 €	0 €	0 €	0 €	5 536 728 €	2 816 607 €	0 €	13 103 861 €

(*) 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 (*)	22,4	31,9	54,3
Rémunération totale	4 750 526 €	8 353 335 €	13 103 861 €
- dont rémunération fixe	2 659 602 €	6 251 024 €	8 910 626 €
- dont rémunération variable	2 090 924 €	2 102 311 €	4 193 235 €
- dont non différé	960 276 €	1 633 647 €	2 593 923 €
- dont espèces	960 276 €	1 633 647 €	2 593 923 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	1 130 648 €	468 664 €	1 599 312 €
- dont espèces	0 €	0 €	0 €
- dont actions et instruments liés	1 130 648 €	468 664 €	1 599 312 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	1 020 524 €	196 511 €	1 217 035 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	819 497 €	159 980 €	979 477 €
- Montant des réductions opérées	0 €	0 €	0 €
Indemnités de rupture accordées	0 €	0 €	0 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	0	0	0
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	0 €	0 €	0 €
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 2014 d'une rémunération totale supérieure à 1 million d'euros, cette rémunération étant par ailleurs inférieure à 1.500.000 euros.

5. Informations individuelles

Pour l'année 2014, la rémunération totale individuelle 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