
Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier – Exercice 2022

1. Description de la politique de rémunération en vigueur dans l'entreprise

La politique de rémunération du CFF repose sur la convention collective de la banque complétée d'accords collectifs d'entreprise notamment celui du 20 Février 2017 intitulé « Socle Social du CFF ».

A noter que le système de rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité est fondé sur des objectifs propres, et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée. La rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité et, plus généralement, des personnels des unités chargées de la validation des opérations, est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés ; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction et doit être, à qualification, compétences et responsabilités équivalentes, à un niveau approprié par rapport aux professionnels dont ils contrôlent l'activité.

L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une part variable liée à l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels.

Par ailleurs, les collaborateurs peuvent bénéficier, en fonction des résultats du Crédit Foncier, d'un niveau d'intéressement et de participation dont le montant maximum cumulé est plafonné par accord d'entreprise à 11 % de la masse salariale.

2. Processus décisionnel

Le Comité des rémunérations est composé de 3 membres au 31/12/2022 :

- liste des membres

- Jean-Pierre LEVAYER (président depuis le 06/05/2021) ; président de Update Conseil SAS
- Valérie PANCRAZI ; présidente de VAP Conseil
- Gilles LEBRUN ; président du directoire de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon

Le Comité des rémunérations est composé exclusivement de membres indépendants. En outre, ils sont membres de l'organe de surveillance mais n'exercent pas de fonction de direction au sein de l'entreprise.

Le Comité s'est réuni une fois au cours de l'année 2022.

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 au mandataire social 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 exprime son avis sur les propositions de la direction générale concernant la population des preneurs de risques et propose à l'organe de surveillance les principes de la politique de rémunération pour la population des preneurs de risques.

Le Comité des rémunérations s'assure également de la conformité de la politique de rémunération avec les réglementations SRAB et la Volcker Rule.

Le Comité des rémunérations prend connaissance chaque année du rapport répertoriant la liste des infractions recensées et des décisions finales prises au titre du 1er alinéa de l'article L. 511-84 relatives aux attributions des rémunérations variables des preneurs de risques.

Dans ses travaux de 2022, le Comité des rémunérations a été assisté par les services du contrôle interne.

L'organe de surveillance adopte les principes de la politique de rémunération sur avis du Comité des rémunérations et examine les infractions recensées et les décisions finales prises au titre du 1er alinéa de l'article L. 511-84 relatives aux rémunérations variables des preneurs de risques.

3. Description de la politique de rémunération

3.1 Composition de la population des preneurs de risques

Conformément à la directive CRD 5, ont été identifiés les « MRT groupe 1 », c'est-à-dire les preneurs de risques identifiés par le CREDIT FONCIER, établissement de grande taille au regard de son bilan. Ainsi, ont été inclus dans le périmètre des MRT groupe 1, l'ensemble des collaborateurs répondant à l'un des critères établis dans le Règlement Délégué du 25 mars 2021.

Pour l'année 2022, la population des MRT groupe 1, après revue collégiale par la direction des risques, la direction de la conformité et la direction des ressources humaines du CREDIT FONCIER, est composée des personnes suivantes :

- Les membres du conseil d'administration ;
- Les dirigeants mandataires sociaux ;
- Les membres du Comité de Direction Générale et Comité Exécutif ;
- Les responsables des risques, conformité et contrôle permanent/audit/inspection, ainsi que leurs principaux adjoints ;
- Les responsables supports (Juridique, Fiscalité et Contrôle de gestion/Budget, pilotage de la performance, études et synthèse, comptabilité) ;
- Les présidents des comités décisionnels ;
- Les personnes ayant une délégation de pouvoir d'engagement de crédits à hauteur de 0,5% des capitaux internes ;
- Les responsables d'une équipe dont la somme des pouvoirs d'engagement excède le seuil de 0,5% des capitaux propres ;
- Les responsables des Unités Volcker Rule.

Le processus d'identification des preneurs de risques est encadré par la directive européenne 2013/36/UE complété par le règlement délégué 2021/923 du 25 mars 2021. Sa déclinaison repose sur des pratiques partagées entre BPCE et ses filiales, tenant compte des commentaires formulés par l'inspection générale Groupe.

3.2 Principes généraux de la politique de rémunération

Le montant de la rémunération variable du Directeur général est égal à 80% de sa rémunération fixe quand le taux de performance de 100% est atteint.

La part variable est fixée annuellement sur la base de principes, règles et critères définis par l'organe central et maison-mère BPCE.

Pour 2022, 4 critères ont été retenus à hauteur de 25% chacun : la performance Groupe, la performance financière, la performance opérationnelle et la performance sociale.

Le conseil de surveillance de BPCE du 8 février 2023 a arrêté les critères quantitatifs du directoire de BPCE qui reposent sur le RNPG, le coefficient d'exploitation et le PNB du Groupe BPCE en vision sous-jacente. Le taux s'établit à 140% sur une cible de 25% (25% correspondant à atteinte des trois objectifs quantitatifs à 100%). Soit un taux de performance Groupe de 35%.

Les 3 autres critères ont été atteints soit un global de 110 % pour l'exercice 2022.

En tout état de cause, en cas de surperformance, la part variable allouée au titre de l'exercice au Directeur général ne peut dépasser 100% de sa rémunération fixe.

Enfin, il est rappelé que, conformément à l'article L. 511-78 du code monétaire et financier, la part variable de la rémunération totale des personnes mentionnées à l'article L. 511-71 ne peut excéder le montant de la part fixe de cette rémunération.

3.3 Politique en matière d'attribution et de paiement des rémunérations variables de la population des preneurs de risques

En conformité avec les articles L511-71 à L511-85 du Code monétaire et financier, la politique en matière d'attribution et de paiement des rémunérations variables (étalement, pourcentage en titres, malus) est la suivante :

Les membres de la Direction générale (les DGA en charge des Pôles Ressources et Pôle des Activités Financières et Opérations) perçoivent une rémunération fixe globale annuelle, complétée d'une part variable fixée à 50% pour 100% des objectifs atteints.

Les membres du Comité Exécutif perçoivent une rémunération fixe, complétée d'une part variable pouvant aller jusqu'à 40% de la part fixe, excepté pour le Directeur des Risques et de la Conformité dont le % de part variable est fixé à 50% de sa part fixe avec un maximum de 100 K€. La rémunération des fonctions de contrôle est indépendante des performances des activités contrôlées.

Les autres membres de la population régulée peuvent percevoir une part variable dont le pourcentage par rapport à la rémunération fixe varie de 7% à 75% pour les directeurs d'activités des opérations financières. En cas de surperformance, la part variable allouée au titre de l'exercice peut être supérieure à 75% de la rémunération fixe sans pouvoir dépasser 100% de cette rémunération fixe.

3.3.1 Pour l'attribution des rémunérations variables au titre de l'exercice concerné

- Exigence minimum de fonds propres pilier 1. Pour l'attribution des parts variables des preneurs de risques, un seuil minimum de fonds propres pour le Groupe BPCE, seuil qui doit être respecté au 31 décembre de l'exercice, est fixé au début de l'exercice par le Conseil de surveillance de BPCE, sur proposition du Comité des Rémunérations de BPCE.

Ce seuil est établi par référence à l'exigence minimum au titre du pilier 1 définie par l'autorité de contrôle, pour le ratio CET1.

Pour l'année 2022, cette référence correspond à un ratio CET1 qui doit être supérieur au seuil exigé par la BCE. Cette condition étant remplie, l'attribution des parts variables au titre de l'année 2022 est donc possible.

Dans le cas où le seuil minimum n'est pas atteint au 31 décembre de l'exercice, le Conseil de surveillance de BPCE est saisi de la situation et propose aux entreprises du groupe 1 une réfaction de la part variable attribuée au titre de l'exercice, et des fractions différées de parts variables non encore échues, des preneurs de risques, par application d'un taux qui doit être au minimum de 50 %. Le taux de réfaction proposé peut ne pas atteindre 100 % si son application permet, éventuellement combinée à d'autres mesures, d'atteindre le seuil minimum fixé au début de l'exercice considéré.

La décision finale d'appliquer le taux de réfaction proposé par le Conseil de surveillance de BPCE est du ressort de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, pour les preneurs de risques du périmètre. Toute dérogation à la proposition faite par le Conseil de surveillance de BPCE doit être approuvée par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance de l'entreprise et assortie d'éléments expliquant le choix retenu.

- Examen par le Comité des Rémunérations de la compatibilité de l'attribution des variables à la réalité des performances et à la situation financière de l'entreprise

Le Comité des Rémunérations s'assure de la compatibilité des rémunérations variables à la réalité des performances commerciales et financières de la banque.

- Description du dispositif de malus de comportements (application du 1er alinéa de l'article L511-84) :

Les dispositifs de malus de comportements applicables aux parts variables des preneurs de risques recensent 3 types d'infractions :

- Infraction importante à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit de la part d'un dirigeant de l'entreprise ou d'un directeur en charge d'une filière de conformité, de contrôle permanent ou de risques. Le pourcentage de réduction peut atteindre -10 %. Une infraction importante est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident grave tel que défini pour le Groupe par la norme « risques opérationnel », soit un seuil de 300 K€.
- Infraction significative, à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit de la part d'un dirigeant de l'entreprise ou du Groupe, ou du directeur Risques Conformité et Contrôles Permanents du Groupe. Le pourcentage de réduction peut atteindre - 100 %. Une infraction significative est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident significatif applicable au niveau du Groupe, soit 0,5 % des fonds propres de l'établissement.
- Non-participation aux formations réglementaires obligatoires : - 10 % par formation.

Aucun malus n'est appliqué sur l'exercice 2022.

3.3.2 Modalités de paiement des rémunérations variables

Principe de proportionnalité

Conformément à l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, les règles décrites ci-après ne s'appliquent que lorsque le montant de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice à un preneur de risques « MRT groupe 1 » est supérieur à un seuil de 50 K€ (ou excède le tiers de la rémunération globale).

Pour l'appréciation du seuil, sont totalisées toutes les rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice au preneur de risques « MRT groupe 1 », y compris dans des entreprises distinctes (par exemple, en cas de mobilité). Si le seuil est dépassé, les règles qui suivent s'appliquent à chacune des rémunérations variables prises en compte, y compris à celles qui seraient inférieures au seuil.

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est inférieur ou égal au seuil, la totalité de la rémunération variable est versée dès qu'elle est attribuée.

Versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable au titre de 2022

Dans le cas où le montant de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 est supérieur au seuil, les règles de régulation applicables à la rémunération variable des MRT groupe 1, décrites ci-après, s'appliquent à la totalité de la rémunération variable :

Si la rémunération variable attribuée est comprise entre le seuil et inférieure à 500 000 €

- 50% du montant est acquis et versé dès l'attribution (en mars 2023)

- 10% du montant est acquis et est versé l'année suivante (en mars 2024) après application du coefficient d'indexation (cf. infra)
- 40% du montant est différé et est versé par cinquième pour les dirigeants effectifs (respectivement par quart pour les autres MRT groupe 1) au plus tôt le 1er octobre des années 2024 à 2028 (respectivement 2024 à 2027), soit 8% (respectivement 10%) pour chacune des 5 années (respectivement 4 années), après application du coefficient d'indexation et condition de performance (cf. infra) ;

Pour chaque fraction différée, l'acquisition définitive est subordonnée à la réalisation d'une condition de performance qui, si elle n'est pas réalisée, entraîne la perte définitive de la fraction correspondante (application du malus).

Les conditions de performance applicables aux fractions différées d'une même part variable sont arrêtées, sur proposition du Comité des Rémunérations, par l'organe délibérant de l'entreprise qui attribue la part variable, en même temps que son attribution.

Acquisition et versement des parts variables différées attribuées au titre des années passées

Pour chaque fraction différée des parts variables attribuées au titre des exercices antérieurs à 2022 et arrivant à échéance en 2023, l'organe de surveillance constate si la condition de performance applicable est réalisée ou non :

- si elle n'est pas réalisée, la fraction différée est définitivement perdue,
- si elle est réalisée, la fraction différée devient définitivement acquise et est versée au plus tôt le 1^{er} octobre 2023.

Versement en titres ou instruments équivalents

Les fractions différées de la rémunération variable prennent la forme de cash indexé sur la base d'un indicateur représentatif de l'évolution de la valeur du Groupe BPCE.

L'indicateur retenu pour la valeur du Groupe BPCE est le résultat net part du Groupe BPCE (RNPG), calculé en moyenne glissante sur les trois derniers exercices civils précédant l'année d'attribution de la part variable et l'année de versement de chaque fraction différée issue de la part variable.

Les coefficients sont communiqués chaque année par BPCE.

4. Informations quantitatives agrégées concernant les rémunérations de la population des preneurs de risques « MRT groupe 1»

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022 aux collaborateurs identifiés « MRT groupe 1 » par le CREDIT FONCIER, mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux collaborateurs « MRT groupe 2 » identifiés au sein des filiales du CREDIT FONCIER appliquant la CRD 5 sur base individuelle.

Tableau 1

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

Attribution au titre de l'exercice 2022 hors charges patronales en €	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										43
<i>dont membres de l'organe de direction</i>	3	9	12							
<i>dont autres membres de la direction générale</i>				0	2	0	2	2	0	
<i>dont autres membres du personnel identifiés</i>				0	10	0	5	10	0	
Rémunération totale	1 255 100 €	163 500 €	1 418 600 €	0 €	2 215 275 €	0 €	1 092 566 €	1 751 715 €	0 €	
<i>dont rémunération variable</i>	525 100 €	0 €	525 100 €	0 €	711 300 €	0 €	244 500 €	277 526 €	0 €	
<i>dont rémunération fixe</i>	730 000 €	163 500 €	893 500 €	0 €	1 503 975 €	0 €	848 066 €	1 474 189 €	0 €	

* sont reportées les rémunérations octroyées en 2022 au titre du seul mandat social

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 2022 - hors charges patronales - en €		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	5	3	6	25	39
	Rémunération fixe totale	163 500 €	730 000 €	1 040 001 €	2 786 229 €	4 719 730 €
	<i>dont numéraire</i>	163 500 €	730 000 €	1 040 001 €	2 786 229 €	4 719 730 €
	<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 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Rémunération variable	Nombre de membres du personnel identifiés	0	3	6	25	34
	Rémunération variable totale	0 €	525 100 €	421 900 €	811 426 €	1 758 426 €
	<i>dont numéraire</i>	0 €	262 550 €	235 900 €	562 426 €	1 060 876 €
	<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 €	262 550 €	186 000 €	249 000 €	697 550 €
	<i>dont différé</i>	0 €	210 040 €	148 800 €	199 200 €	558 040 €
	<i>dont autres instruments</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont autres formes</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>dont différé</i>	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Rémunération totale	163 500 €	1 255 100 €	1 461 901 €	3 597 655 €	6 478 156 €	

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risques

Montants en € - hors charges patronales -		Organe de direction Fonction de surveillance	Organe de direction Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés	Total
Rémunérations différées	Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2022 (avant réductions éventuelles)	0 €	863 972 €	154 000 €	199 200 €	1 217 172 €
	dont montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2022 non acquises (devenant acquises au cours des exercices suivants)	0 €	473 091 €	154 000 €	199 200 €	826 291 €
	dont montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2022 acquises en 2022 (en valeur d'attribution)	0 €	390 881 €	0 €	0 €	390 881 €
	Montant des réductions explicites effectuées en 2022 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises en 2022	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Montant des réductions explicites effectuées en 2022 sur les rémunérations variables différées qui devaient devenir acquises au cours des exercices suivants	0 €	0 €	0 €	0 €	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 2022 acquises et versées en 2022	0 €	-6 098 €	0 €	0 €	-6 098 €
	Montant des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs à 2022 acquises et versées en 2022 (après réductions éventuelles) en valeur d'acquisition	0 €	384 783 €	0 €	0 €	384 783 €
Versements spéciaux	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du versement en 2022 d'indemnités de rupture octroyées sur des exercices antérieurs à 2022	0	0	0	0	0
	Montant des indemnités de rupture octroyées avant 2022 et versées en 2022	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'indemnités de rupture octroyées en 2022	0	0	0	0	0
	Montant des Indemnités de rupture octroyées en 2022	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	dont montant versé en 2022	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	dont montant différé	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	dont indemnités de départ versées en 2022 qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	dont montant le plus élevé octroyé à une seule personne	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Nombre de collaborateurs preneurs de risques ayant bénéficié d'une rémunération variable garantie octroyée en 2022 à l'occasion de leur recrutement	0	0	0	0	0
	Montant des rémunérations variables garanties octroyées en 2022 à l'occasion d'un recrutement d'un preneur de risques	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
dont rémunérations variables garanties qui ont été versées en 2022 et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	

Données complémentaires

Informations sur les membres du personnel identifiés preneurs de risques dont la rémunération variable n'est pas différée

Attribution au titre de l'exercice 2022 - hors charges patronales - en €	Total
Nombre de membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	29
Montant global de la rémunération globale (fixe + variable) des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	2 764 488 €
Montant global de la rémunération fixe des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	2 401 162 €
Montant global de la rémunération variable des membres du personnel identifiés non différés du fait du faible niveau de leur rémunération variable	363 326 €