

Politique de rémunération incluant la prise en compte du risque de durabilité

SOMMAIRE

1. Préambule

2. Politique de rémunération

- Structure de rémunération
- Construction de la part variable des gérants
- Responsabilité sociale de BPE

SIÈGE SOCIAL

62 rue du Louvre
75002 Paris - France
tél. 01 44 88 30 00
fax 01 44 88 30 02

1. Préambule

La Banque Postale a acquis la Banque Privée Européenne, renommée BPE, en 2013 pour en faire sa banque privée. En décembre 2015, BPE a fusionné avec La Banque Postale Gestion Privée, filiale du même groupe. Ce nouvel ensemble permet de proposer à une clientèle patrimoniale une offre bancaire globale et en particulier une offre d'épargne financière complète, incluant une gamme en gestion sous mandat (GSM).

Le présent document expose l'intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération. Il contribue à répondre aux exigences réglementaires telles qu'exposées à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Compte tenu des spécificités de marché et dans la continuité des pratiques de La Banque Postale Gestion Privée, le métier de gérant de portefeuille bénéficie d'une part variable annuelle.

2. Politique de rémunération

o Structure de rémunération

La rémunération au sein de BPE est composée d'une part fixe et variable. Seuls les gérants de portefeuille et le management ont accès à une rémunération variable. Cette pratique est en cohérence avec les normes professionnelles s'appliquant aux rémunérations des professionnels des marchés financiers et aux règles relatives aux preneurs de risques. Conformément aux valeurs du Groupe, le dispositif limite à 40 % le lien direct entre le montant de la part variable versée et la réalisation d'objectifs chiffrés.

Les objectifs sont déterminés de façon à permettre une gestion efficace des risques sans encourager une prise de risque excessive.

Les pourcentages maximaux, contractuels et conditionnels sont limités et plafonnés à 25 % de la rémunération totale.

Construction de la part variable des gérants

La fixation des objectifs fait l'objet d'un processus qui a été validé en Directoire le 1^{er} février 2018. Il reste valable en 2020 et 2021.

La fixation des variables des gérants dépend d'un processus clairement établi et est directement lié à la réalisation des missions fixées précisément en début d'année et de l'évaluation des compétences, et en particulier du comportement relationnel démontré au cours de l'année.

Les missions s'inscrivent dans la déclinaison du processus de gestion de la Gestion Sous Mandat et du plan de développement de la société.

D'un point de vue quantitatif, ces missions concernent avant tout les performances réalisées sur les différents mandats de gestion, sachant que les gérants travaillent ensemble sur la conservation globale et que les performances extrapolées sont donc avant tout le résultat d'un travail collectif.

D'un point de vue qualitatif, elles concernent l'implication des gérants dans l'élaboration de la stratégie d'investissement et l'implémentation des différents portefeuilles modèles (sélection des titres vifs et OPC, prise en compte de critères de durabilité), ainsi que leur contribution au développement des encours gérés et/ou au lancement de nouvelles offres.

Certaines sont personnalisées (responsables de départements et gérants de la gamme « Citoyen ») en fonction des compétences métiers des gérants et managériales pour les directeurs adjoints de pôle.

Jusqu'à 10 % de la rémunération variable des gérants de la gamme « Citoyen » est basée sur des critères extra-financiers. Les gérants ont notamment comme objectif que leurs portefeuilles surperforment leurs univers d'investissement sur au moins 5 des 6 critères extra-financiers repris ci-dessous :

- **Intensité carbone** : mesure en nombre de tonnes de gaz à effet de serre émis pour 1 million \$ de chiffre d'affaires
- **Gestion de l'eau** : mesure la consommation d'eau en m3 pour 1 million \$ de chiffre d'affaires
- **Créations d'emplois** : mesure le taux de croissance annualisé des effectifs sur 5 ans
- **Formation** : mesure le nombre annuel d'heures de formation par salarié
- **Taux d'indépendance** : mesure la proportion de membres indépendants au sein des conseils d'administration
- **Taux de féminisation** : mesure la proportion de femmes au sein des conseils d'administration

10 % de la rémunération variable des managers est également liée à la diffusion interne des objectifs de BPE en termes de durabilité et d'économie positive. Cet objectif sera mesuré et suivi par l'indice de positivité. A partir de 2022, BPE envisage d'élargir la prise en compte de critères ESG et notamment des critères de durabilité à l'ensemble des gérants.

Outre l'atteinte des objectifs, le comportement relationnel est également important dans une structure qui privilégie avant tout un travail collégial et un même esprit de gestion. Ainsi, les interactions avec les autres (écoute et compréhension) et les prises d'initiatives afin d'instaurer une synergie au sein de l'équipe et de tendre vers un résultat commun sont fortement appréciées et influencent ainsi, à la hausse ou à la baisse, l'attribution finale de la rémunération variable.

La rémunération des gérants est, à partir d'un certain seuil, et telle que définie dans la politique de rémunération globale de BPE, répartie sur plusieurs années. Cette politique permet d'aligner les objectifs des gérants avec une gestion des risques à moyen terme permettant ainsi de réduire une prise de risque excessive à court terme. A compter de l'exercice 2021, variable à verser en 2022, le différé est déclenché à partir d'une rémunération variable dont le montant est supérieur à 50 000 €.

3. Responsabilité Sociale de BPE

Par ailleurs depuis 2019, **BPE** fait appel à l'Institut de l'Économie Positive pour évaluer sa position et sa stratégie en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale. Chaque année, une note est établie à partir de 5 dimensions et 35 indicateurs qui permettent de vérifier les risques en matière de durabilité. Les données relatives aux investissements ISR y occupent une place importante.

La politique de rémunération de **BPE** tiendra compte, à partir de 2022, du score de l'indice de positivité.

Au plan individuel, pour le management :

- Tous les managers sont invités à intégrer au moins un objectif individuel visant à contribuer à la progression de cet indicateur par rapport au quotidien de son équipe. De manière indirecte, la réussite de cet objectif a une incidence dans le processus annuel de revalorisation de la rémunération fixe ou le versement d'une prime.
- Les membres du Comex sont directement impliqués à travers leur rémunération variable. La régression de l'indicateur peut conduire sur décision du Directoire à une baisse de la rémunération variable.

Par ailleurs, sur le plan collectif, le mécanisme de calcul de l'intéressement du **Groupe La Banque Postale** prend en compte des critères de durabilité via la notation par des agences de référence sur des critères extra-financiers. 20 % de l'enveloppe d'intéressement des salariés **BPE** dépendent des engagements pris par le Groupe pour le compte de l'ensemble de ses entités.