

**BPCE**  
VIE

# Politique de rémunération

**2024**

## Table des matières

Gouvernance du document.....	3
Introduction.....	3
Références réglementaires .....	5
Gouvernance de la politique de rémunération .....	8
Process de revue annuelle des rémunérations .....	9
Dispositif applicable à la population régulée .....	9
Modalités de réexamen.....	10
Mécanismes de dérogations.....	11

## Gouvernance du document

Le document est revu annuellement pour garantir son adéquation avec le contexte légal et réglementaire en vigueur. La rédaction et la mise à jour de ce document sont sous la responsabilité du comité spécifique réunissant les fonctions ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances et de ses filiales.

Sa validation est du ressort de la direction générale et de la direction des ressources humaines de BPCE Vie ainsi que du Comité de Direction du Métier Assurances de Personnes.

Les éléments révisés sont documentés et soumis pour validation à la direction générale de BPCE Vie, puis pour approbation par le conseil d'administration de BPCE Vie.

La direction générale se réserve le droit de déroger à certaines des composantes de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, cette dérogation sera documentée et fera l'objet d'une présentation pour approbation en conseil d'administration.

## Introduction

La politique de rémunération de BPCE Vie s'inscrit dans les principes, process et gouvernance définis par le Groupe BPCE. Elle est une déclinaison de la politique de rémunération de BPCE Assurances. C'est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

La politique de rémunération de BPCE Vie 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 de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et en respectant les équilibres financiers.

La politique de rémunération intègre une évaluation de la performance individuelle et collective des activités d'assurances de personne et des collaborateurs. Elle veille à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêt entre collaborateurs et clients, et à promouvoir des comportements conformes aux valeurs du Groupe BPCE et aux règles de conduite et bonnes pratiques, telles

que reflétées dans le code de conduite du Groupe BPCE. La politique de rémunération tient compte également des objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination dans sa mise en œuvre.

La rémunération des collaborateurs de BPCE Vie se structure autour des composantes suivantes :

- une rémunération fixe, qui 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 ;
- une rémunération variable individuelle, qui est attribuée en fonction des résultats de l'activité, et de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, et de la manière dont ces objectifs ont été atteints ;
- une rémunération variable collective tels que la participation et l'intéressement, complétée par des dispositifs d'épargne salariale, qui permettent d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, au regard de ses fonctions, de ses responsabilités et de sa performance. BPCE Vie veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs en tenant compte de leur niveau de séniorité et d'expertise.

La politique de rémunération de BPCE Vie s'inscrit dans le strict respect du cadre réglementaire applicable à son secteur d'activité. Ainsi, la politique de rémunération de BPCE Vie est conforme à l'ensemble des dispositions réglementaires et vise à ne pas encourager la prise de risque excessive et à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts.

BPCE Vie intègre les règles et principes définis dans ces différentes réglementations à la fois dans les dimensions de gouvernance, de transparence, de définition des enveloppes de rémunération variable et des attributions individuelles.

La présente politique fait l'objet de mises à jour régulières afin de prendre en compte toute nouvelle règle applicable à BPCE Vie en matière de rémunération de ses dirigeants et de ses collaborateurs.

## Références réglementaires

La politique et les pratiques de rémunération de BPCE Vie font l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire issu principalement des textes suivants :

- la directive Solvabilité II ;
- la directive distribution en assurance (DDA) et ses règlements d'application ;
- le règlement SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

BPCE Vie, conformément aux règles qui s'appliquent aux entreprises d'assurances, respecte les principes suivants (éléments principaux des directives Solvabilité II et DDA et du Règlement SFDR) :

- ➔ la politique et les pratiques de rémunération sont établies, mises en œuvre et maintenues en vigueur d'une manière conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, au profil de risque, aux objectifs, aux pratiques de gestion des risques et aux intérêts et résultats à long terme de l'entreprise dans son ensemble ; elles comportent des mesures de prévention des conflits d'intérêts ;
- ➔ la politique de rémunération est conçue de manière à tenir compte de l'organisation interne de l'entreprise, ainsi que de la nature, de l'ampleur et de la complexité des risques inhérents à son activité ;
- ➔ la politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité et n'encourage pas la prise de risques au-delà des limites de tolérance aux risques de l'entreprise ;
- ➔ la politique de rémunération s'applique à l'entreprise dans son ensemble ; elle comporte des dispositions spécifiques tenant compte des tâches et des performances respectives de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle, des personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou occupent d'autres fonctions clés et des autres catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise ;

- l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de l'entreprise qui fixe les principes généraux de la politique de rémunération pour les catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise a la responsabilité de superviser la mise en œuvre de cette politique ;
- un comité spécifique réunissant les fonctions ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances et de ses filiales aide périodiquement l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de BPCE Vie à superviser la conception de la politique et des pratiques de rémunération, sa mise en œuvre et son fonctionnement ;
- la rémunération fait l'objet d'une gouvernance claire, transparente et efficace, notamment en ce qui concerne le respect de la politique de rémunération ;
- les éléments de la politique de rémunération sont portés à la connaissance de chaque membre du personnel de l'entreprise.

La politique de rémunération des personnes régulées (les membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle, les personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou occupent d'autres fonctions clés ainsi que les autres catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise) fait l'objet des points spécifiques suivants :

- lorsque le système de rémunération comprend à la fois une composante fixe et une composante variable, ces composantes sont équilibrées de sorte que la composante fixe, ou garantie, représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale, pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable, et pour que l'entreprise puisse conserver la plus grande souplesse en matière de bonus, voire ne verser aucune composante variable ;
- lorsque la part variable est liée à la performance, son montant total se fonde sur une évaluation combinée de la performance de la personne et de la performance de l'unité opérationnelle concernée, d'une part, et du résultat global de l'entreprise ou du groupe dont elle fait partie, d'autre part ;

- la composante variable, quelle que soit la forme sous laquelle celle-ci doit être versée, peut comporter une composante modulable, à paiement différé, qui tient compte de la nature et de l'horizon temporel de l'activité de l'entreprise ; cette période de différé ne peut être inférieure à trois ans et tient dûment compte de la nature de l'activité, de ses risques et des activités des salariés concernés ;
- l'évaluation de la performance d'une personne s'appuie sur des critères tant financiers que non financiers ;
- la mesure de la performance, en tant que base de calcul de la rémunération variable, comporte un ajustement à la baisse pour exposition aux risques actuels et futurs, tenant compte du profil de risque de l'entreprise et du coût du capital ;
- les indemnités de départ sont liées aux performances enregistrées sur toute la période d'activité et conçues de manière à ne pas rétribuer l'échec ;
- les personnes soumises à la politique de rémunération s'engagent à ne recourir à aucune stratégie individuelle de couverture ou assurance de maintien de revenu ou de responsabilité civile qui compromettrait l'alignement sur les risques prévu par leur régime de rémunération ;
- la part variable de la rémunération des membres du personnel exerçant l'une des fonctions clés (gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne et fonction actuarielle) est indépendante de la performance financière des unités et domaines opérationnels placés sous leur contrôle. Leur part variable est alignée avec l'atteinte de leurs objectifs non financiers.

BPCE Vie ne rémunère pas ni n'évalue les performances des membres de son personnel d'une façon qui aille à l'encontre de leur obligation d'agir au mieux des intérêts de leurs clients. BPCE Vie ne prend en particulier aucune disposition sous forme de rémunération, d'objectifs de vente ou autre qui pourrait l'encourager, ou encourager son personnel, à recommander un produit d'assurance particulier à un client alors que le distributeur de produits d'assurance pourrait proposer un autre produit d'assurance qui correspondrait mieux aux besoins du client.

## Gouvernance de la politique de rémunération

La gouvernance établie par la direction des ressources humaines de BPCE assure la revue exhaustive des politiques de rémunération et le respect de la mise en œuvre des principes directeurs.

Le processus décisionnel d'attribution des rémunérations de BPCE Vie est structuré autour d'étapes de validation au niveau de la direction des Ressources Humaines et de la direction générale de BPCE Assurances. Les propositions sont revues de manière indépendante par la direction générale de BPCE dans le cadre du process de validation de la Revue Annuelle des Rémunérations du Groupe BPCE.

Les enveloppes de rémunération variable de BPCE Vie sont définies en fonction de la performance économique annuelle. La définition des enveloppes globales intègre également des éléments d'analyse qualitatifs, dont les pratiques des sociétés concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus, les éléments qui ont pu impacter de manière temporaire la performance de l'entreprise.

En cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative ou durable sur l'activité, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont fonction de l'atteinte des objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs définis annuellement. L'attribution d'une rémunération variable est conditionnée au respect des règles de bonne conduite, des règles de contrôle interne ou des procédures de gestion des différents risques, y compris les risques en matière de durabilité et à l'absence de comportement susceptible d'exposer BPCE Assurances et ses entités à un risque anormal et significatif par les collaborateurs.

La politique de rémunération est revue de manière indépendante annuellement par la direction de l'audit interne.

## Process de revue annuelle des rémunérations

Le positionnement des rémunérations est régulièrement analysé au travers d'enquêtes de rémunération. L'analyse permet de s'assurer de la cohérence des rémunérations de BPCE Vie par rapport à son secteur d'activité et de lui permettre d'attirer et de conserver les talents indispensables à son développement.

Le taux de revalorisation des rémunérations fixes est défini chaque année par la direction générale. Selon le contexte économique et social, il intègre un montant de revalorisation individuelle et éventuellement, un montant de revalorisation collective et/ou catégorielle liée au genre, séniorité ou tout autre catégorie définie dans le cadre des politiques RH du Groupe BPCE.

En dehors du process annuel de revue des rémunérations, seules les promotions, les changements de poste ou situations exceptionnelles argumentées peuvent donner lieu à une évolution de salaire en cours d'année.

## Dispositif applicable à la population régulée

La population régulée de BPCE Vie recouvre les fonctions de direction générale et les fonctions clés de l'entreprise, à savoir :

- le Conseil d'Administration (dont les membres ne perçoivent pas de rémunération au sens de la présente politique) ;
- les Dirigeants effectifs (directeur général et directeur général délégué) ;
- les Responsables de fonctions clés : directeur des risques, directeur de la conformité, directeur de l'audit interne et directeur de la fonction actuarielle.

Le comité spécifique réunissant les fonctions ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances et de ses filiales assure le processus d'identification de la population régulée de BPCE Vie.

La liste nominative est définie annuellement. Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée sont notifiés de leur statut par la direction des ressources humaines de BPCE Assurances.

Les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables des collaborateurs régulés sont présentés lors du process de validation de la Revue Annuelle des Rémunérations du Groupe BPCE pour contrôle.

Lorsque la rémunération variable attribuée dépasse un seuil fixé à 50 000 € et représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale de l'intéressé, le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel, soumis à des conditions de performance, et différé dans le temps. Ce versement est étalé par tiers sur les trois exercices suivants celui de l'attribution de la rémunération variable.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer BPCE Vie à un risque anormal et significatif.

Par ailleurs, conformément à l'article 275, paragraphe 2, point (e) du Règlement Délégué (UE) 2015/35, l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de BPCE Vie peut prendre des actions spécifiques, pouvant consister en une réduction ou annulation de l'enveloppe des rémunérations variables attribuées à la population régulée, dès lors que le taux de couverture du SCR (Solvency Capital Requirement) de BPCE Vie est inférieur à 130%.

## **Modalités de réexamen**

Cette politique est revue, dans son intégralité, annuellement et de manière exceptionnelle en cas de modification majeure lié à un changement de contexte ou en cas d'évolution du cadre réglementaire.

Dans le cadre du réexamen, le rédacteur vérifie l'exactitude et l'effectivité des informations contenues. Il prend en compte les éventuelles évolutions de l'activité, de l'organisation et de la réglementation.

Les éléments révisés de la politique sont documentés et présentés par le comité spécifique de revue de la politique de rémunération pour validation par la Direction Générale et la Direction des ressources humaines de BPCE Vie puis par le Comité de Direction du Métier Assurances de Personnes et approbation en conseil d'administration.

Suite à son approbation par le conseil d'administration, la politique est diffusée par mail à l'ensemble des parties prenantes au dispositif.

## **Mécanismes de dérogations**

Les dérogations à la présente politique doivent rester exceptionnelles.

Le cas échéant, il peut être proposé de déroger aux principes prévus en présentant le périmètre, la durée, les raisons et les objectifs poursuivis par ladite dérogation.

Avant d'être mise en œuvre, celle-ci doit faire l'objet d'une validation par le comité spécifique de revue de la politique de rémunération, par la Direction Générale et la Direction ressources humaines de BPCE Vie et d'une approbation par le conseil d'administration de BPCE Vie.