



**Rapport annuel
relatif à la politique
et aux pratiques
de rémunération**

**Rapport établi
au titre de l'année 2025**



Rapport sur le contrôle interne de La Banque Postale

Annexe sur les politiques et pratiques de rémunération

.....

Exercice 2025

Le présent document constitue la partie « Politiques et pratiques de rémunération » du Rapport de contrôle interne (RACI) de La Banque Postale. Conformément aux instructions de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), cette partie du RACI peut faire l'objet d'un rapport distinct et doit être transmise au régulateur au plus tard le 30 avril 2026.

Pour rappel, ce rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014, modifié par l'arrêté du 22 décembre 2020 relatif aux contrôles internes des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement, qui transpose en droit français la Directive européenne dite "CRD V", et à l'article 450 du règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019.

Le document détaille les modalités et principes d'application de ces règles au sein de La Banque Postale.

Le rapport est rédigé au titre de l'exercice 2025, à partir de la politique de rémunération 2025.

Table des matières

1.	Gouvernance en matière de politique de rémunération.....	3
2.	Composition des éléments de rémunérations des collaborateurs de La Banque Postale	7
3.	Une politique de rémunération qui s'attache à récompenser une gestion saine et effective des risques.....	8
4.	Principes spécifiques à certaines catégories de personnel.....	10
5.	Politique de rémunération applicable aux preneurs de risques identifiés dans le cadre de la Directive CRD V.....	11
6.	Publications.....	13
7.	Informations relatives aux rémunérations des dirigeants effectifs et des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (cf. articles 202 ou, le cas échéant, 199, et au 5°) de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014, ainsi que l'article R.511-18 du Code monétaire et financier).....	14

Le groupe La Banque Postale comprend différentes activités (établissements de crédits, entreprises d'investissement, prestataires de services d'investissement, sociétés de gestion de portefeuilles agréées pour la gestion sous mandat ou la gestion d'OPCVM et de FIA, sociétés d'assurance).

La Banque Postale a, de manière générale, une politique de rémunération prudente, cohérente avec ses valeurs de banque citoyenne, ses missions d'accessibilité bancaire et son engagement pour l'investissement socialement responsable.

Les principes directeurs de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale sont définis par La Banque Postale SA et s'appliquent à l'ensemble des salariés du groupe La Banque Postale, ainsi qu'aux salariés de La Poste, proposant des services financiers vendus par une société du groupe La Banque Postale. Les conventions d'application de l'accord-cadre entre La Banque Postale et La Poste décrivent précisément les principes de rémunération qui s'appliquent à ces collaborateurs qui agissent pour le compte de La Banque Postale.

La diversité des activités déployées par le groupe La Banque Postale impose la prise en compte d'un corpus de règles différentes, en fonction de l'entité considérée.

Les entités du groupe La Banque Postale relèvent ainsi de plusieurs corpus réglementaires distincts, notamment :

- Les textes applicables aux établissements de crédit : CRD V ;
- Les textes applicables aux entreprises d'investissement : IFD ;
- Les textes applicables aux prestataires de service d'investissement : MIF II ;
- Les textes applicables au sein des sociétés de gestion, aux fonds d'investissement alternatifs au titre de la directive européenne AIFM et aux sociétés de gestion d'OPVCM au titre de la directive européenne UCITS V ;
- Les textes applicables aux sociétés d'assurance : Solvabilité II.

1. Gouvernance en matière de politique de rémunération

1.1. Le comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques

Un comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques a été mis en place en 2020. Il se compose a minima du Directeur de la Conformité Groupe, du Directeur Juridique, du Directeur des Risques Groupe et du Directeur de la Rémunération, celui-ci assurant également la présidence de ce comité.

Ce Comité conseille et éclaire le Directoire et le Comité des rémunérations concernant :

- l'examen annuel de la conformité réglementaire :
 - o de la politique de rémunération de La Banque Postale, applicable aux filiales du Groupe,
 - o des politiques de rémunération des filiales du Groupe.
- le process d'identification des preneurs de risques dans le cadre de la Directive CRD V (identification réalisée à partir des critères qualitatifs et quantitatifs définis réglementairement).

Le Comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques se réunit généralement en amont du Comité des Rémunérations, aussi souvent qu'il l'estime nécessaire et au moins une fois par an.

En 2025, le Comité s'est réuni deux fois et a examiné les points suivants :

- la politique de rémunération et la liste des preneurs de risques pour l'année 2025 et l'année 2026,
- les modalités d'ajustement de la rémunération variable au risque,
- la détermination du coefficient d'abondement de l'enveloppe de rémunération variable.

1.2. Le Directoire

Le Directoire revoit et valide :

- la rédaction et la conformité réglementaire de la politique de rémunération de La Banque Postale, applicable aux filiales du Groupe,
- le process d'identification des preneurs de risques mis en place au niveau du Groupe pour La Banque Postale, les filiales soumises à la réglementation CRD V et les autres filiales du Groupe.

1.3. Le Comité des Risques du Conseil de Surveillance

Conformément à l'article L 511-95 du Code Monétaire et Financier, aux orientations sur les politiques de rémunération saines publiées par l'Autorité bancaire européenne le 27 janvier 2016 (EBA/GL/2015/22) et à son règlement intérieur, le Comité des Risques examine notamment si les incitations proposées par la politique de rémunération sont compatibles avec la situation des établissements concernés au titre des risques auxquels ils sont exposés, de leur capital, de leur liquidité ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices attendus.

Suivant les Orientations de l'EBA, le Comité des Risques participe également au processus d'identification des preneurs de risques.

La coordination entre le comité des risques et le comité des rémunérations est également assurée par la composition de leurs membres : la présidente du comité des rémunérations est membre du comité des risques et y fait une synthèse des sujets majeurs. Inversement, le président du comité des risques est membre du comité des rémunérations.

1.4. Le Comité des Rémunérations

Conformément aux dispositions prévues par les Orientations de l'EBA et le Code Monétaire et Financier et à son règlement intérieur, le Comité des Rémunérations de La Banque Postale :

- prépare les décisions concernant les rémunérations qui seront adoptées par le Conseil de Surveillance du Groupe, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres du Directoire de La Banque Postale, ainsi que des autres preneurs de risques,
- examine chaque année :
 - les rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux ;
 - les montants des rémunérations allouées aux membres du Conseil, au titre de leur participation aux réunions du Conseil de Surveillance et de ses comités ;
 - les principes de la politique de rémunération du Groupe et participe au processus d'identification des preneurs de risques au titre de la Directive CRD V ;
 - les principes de la politique de rémunération de La Banque Postale et du Groupe, notamment les principes applicables aux Preneurs de Risques ;
 - les politiques et pratiques de rémunération des entités du Groupe soumises à des dispositions sectorielles spécifiques (CRD V, AIFM/UCITS V, MIF II et Solvabilité II). Cette vigilance s'exerce par l'évaluation de la conformité de leurs politiques de rémunération avec la politique de rémunération du Groupe, par l'information annuelle des résultats d'identification des preneurs de risques et par l'examen, avec prise de position, de la mise en œuvre locale ;
 - le rapport établi en application de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, transmis à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution ;
- analyse le rapport émis par la direction des ressources humaines chaque année concernant la supervision des principes arrêtés par le Conseil de Surveillance, ainsi que sa mise en œuvre, et rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance ;
- participe étroitement au processus d'identification et à la détermination de la liste des Preneurs de Risques au niveau de la Société ;
- participe étroitement au processus d'identification effectué de façon consolidée au niveau du Groupe ;
- soutient le Conseil de Surveillance, en ce qui concerne la supervision des politiques, pratiques et processus de rémunération et le respect de la politique de rémunération, veille à la bonne application de cette politique et à sa validité et peut proposer des modifications en cas de besoin ;
- évalue l'engagement des consultants externes en rémunération, auxquels le Conseil de Surveillance peut décider de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance ;
- garantit l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération. Il contrôle l'adéquation des ratios fixe et variable de la rémunération des Preneurs de Risques (notamment le niveau maximal proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération) ;
- évalue la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post et plus particulièrement l'application des dispositifs de malus et de récupération ;

• évalue les mécanismes et systèmes adoptés afin de garantir que le système de rémunération tient dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la politique de rémunération de la Société et celle du Groupe sont cohérentes et promeuvent une gestion saine et effective des risques et qu'elles sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, à la culture d'entreprise et aux valeurs d'entreprise et aux intérêts à long terme de la Société.

Conformément à l'article 511-102 du Code Monétaire et Financier et aux Orientations de l'EBA, le Comité des Rémunérations supervise la rémunération des cadres supérieurs exerçant les trois fonctions de contrôle interne, c'est-à-dire la rémunération du Directeur de la Conformité Groupe, du Directeur des Risques Groupe et de l'Inspecteur Général. En particulier, il vérifie que ces trois Directeurs disposent d'une rémunération variable qui ne dépend pas des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

Au 31 décembre 2025, le Comité des Rémunérations est composé de 5 membres nommés par le Conseil de Surveillance parmi ses membres : un membre exerçant des fonctions au sein du groupe La Poste, un membre représentant l'Etat, un membre représentant les salariés et deux membres indépendants.

Membre, Vice-président du conseil de surveillance de La Banque Postale

- Monsieur Yves Brassart ;

Membre représentant l'Etat

- Madame Emmanuelle Benhamou, Responsable du Pôle audit et comptabilité au ministère des Finances ;

Membre représentant les salariés

- Monsieur Franck Sorin, Directeur Régional du Contrôle Permanent (DEX Île-de-France Ouest)

Membres indépendants

- Madame Anik Chaumartin, administratrice de sociétés ;
- Monsieur Emmanuel Rondeau, consultant

Concernant la présidence, madame Nefissa Sator, Responsable du département tarification pour les opérations de réassurance-vie de SCOR Groupe, a assuré la présidence du Comité des Rémunérations jusqu'au 2 décembre 2025, date de sa démission. Monsieur Emmanuel Rondeau lui a succédé dans ces fonctions jusqu'au 26 février 2026.

Le lien avec le Comité des Risques a été assuré avec trois administrateurs à la fois membres du Comité des Risques et du Comité des Rémunérations (Anik CHAUMARTIN, Nefissa SATOR et Emmanuel RONDEAU, ce dernier étant Président du Comité des Risques).

Le Comité des Rémunérations s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2025 et a notamment examiné les points suivants :

• **Rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance :**

- Rémunération fixe et variable des membres du Directoire (évaluation de l'atteinte des objectifs 2024 et fixation de leurs objectifs 2025) ;
- Rémunération allouée aux membres du Conseil au titre de 2024 ;
- Conditions et indemnités de cessation de mandat des membres du Directoire.

• **Politique de rémunération et règlementation :**

- Présentation de la politique de rémunération 2025 ;
- Préparation de la politique de rémunération 2026 ;
- Présentation du rapport de la mission de l'Inspection générale sur la politique de rémunération 2024 ;
- Examen de la rémunération des preneurs de risques au titre de 2024 ;
- Identification et rémunération des preneurs de risques 2025 ;
- Contrôle des rémunérations et des objectifs 2025 des responsables des fonctions de contrôle interne ;
- Suivi des politiques de rémunération des filiales et de leur mise en oeuvre ;
- Actualisation de la politique de rémunération et examen du rapport établi au titre de l'arrêté du 3 novembre 2014, ainsi que du rapport annuel sur la mise en oeuvre de la politique de rémunération ;
- Revue du rapport établi au titre de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre
- Revue du rapport sur l'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité, y compris les politiques de diversité et l'écart de rémunération entre les genres au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive 2019/2031/UE

• **Divers**

- Revue des conventions La Poste/La Banque Postale pour les aspects relevant de ses missions ;

1.5. Le Conseil de Surveillance

Conformément à son règlement intérieur, le Conseil de Surveillance arrête les principes et les montants de rémunération versés aux membres du Directoire de La Banque Postale.

Le Conseil de Surveillance arrête, sur proposition du Comité des Rémunérations, les principes de rémunération des dirigeants-mandataires sociaux, conformément aux dispositions de l'arrêté du 3 novembre 2014, ainsi que de l'ensemble des preneurs de risques.

Conformément à l'article L. 511-72 du Code Monétaire et Financier, le Conseil de Surveillance adopte et revoit régulièrement la politique de rémunération du Groupe, notamment à l'occasion d'évolutions réglementaires, et contrôle sa mise en œuvre.

En outre, conformément aux Orientations de l'EBA, le Conseil de Surveillance supervise et approuve le processus d'identification et la liste des Preneurs de Risques au niveau du Groupe.

Le Conseil de Surveillance supervise également les politiques de rémunération des entités du Groupe soumises notamment aux réglementations CRD V, IFD, MIF II, AIFM/UCITS V et Solvabilité II.

1.6. La consultation annuelle de l'Assemblée générale ordinaire du Groupe

Conformément à l'article 511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée générale ordinaire de La Banque Postale est consultée annuellement sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice écoulé aux professionnels mentionnés à l'article 511-71 dudit Code.

1.7. Le dispositif de contrôle des normes professionnelles et opérationnelles

La Direction des Ressources Humaines adresse chaque année un rapport au Comité des Rémunérations, afin de lui apporter l'assurance que les principes arrêtés par le Conseil de Surveillance sont bien mis en œuvre. Le Comité des Rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance.

Le Comité des Rémunérations examine le rapport transmis par la Direction Générale à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, au titre de l'Arrêté du 3 novembre 2014.

La vérification du respect des nouvelles dispositions est assurée par le dispositif de contrôle permanent et par les fonctions de contrôle périodique de La Banque Postale.

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif de contrôle permanent, la Direction des Ressources Humaines s'assure que :

- les objectifs et les évaluations annuelles pour l'ensemble des Preneurs de Risques respectent le cadrage défini au niveau de La Banque Postale ;
- le niveau des rémunérations variables individuelles de l'ensemble des Preneurs de Risques respecte les principes définis au niveau de La Banque Postale en matière de composition et de versement (plafonnement annuel et principe de versement différé).

La Direction des Ressources Humaines consulte la Direction de la conformité sur les objectifs qui lui paraîtraient en contradiction avec l'éthique, la protection des intérêts du client, le code de conduite ou la réglementation s'appliquant à La Banque Postale.

En outre, elle produit chaque année une analyse de la mise en œuvre des principes d'objectivation et de rémunération au titre de la Directive CRD V. Cette analyse vise à s'assurer du respect des dispositions instaurées par la Politique de rémunération en termes d'objectifs et d'évaluations annuelles et du niveau des rémunérations variables individuelles, notamment celle des Preneurs de Risques, dans le cadre de la Directive CRD V.

Les directions en charge des contrôles permanent et périodique, notamment à travers le contrôle effectué par la Direction des Ressources Humaines (dit contrôle de premier niveau), s'assurent que la mise en œuvre des dispositions en matière de rémunération variable de l'ensemble des Preneurs de Risques est conforme à la politique édictée au niveau de La Banque Postale. Elles proposent le cas échéant les mesures correctives.

Enfin, conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014, qui prévoit que la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet au moins une fois par an d'une évaluation interne centrale et indépendante visant à vérifier le respect des règles et procédures relatives aux rémunérations telles qu'adoptées par le Conseil de Surveillance, l'Inspection Générale a effectué au cours de l'exercice 2025 une mission de suivi sur la politique de rémunération.

2. Composition des éléments de rémunérations des collaborateurs de La Banque Postale

Dans la rédaction et la mise à jour régulière de sa politique de rémunération, le groupe La Banque Postale s'attache à proposer une politique cohérente, tout en appréhendant les spécificités de ses différentes activités et de ses différents métiers. Dans sa conception, la politique de rémunération du groupe La Banque Postale répond aux objectifs suivants :

- Respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de leur classification, de la séniorité, des compétences et des responsabilités. Le principe de l'égalité des rémunérations entre les collaborateurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur est inscrit à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Les entités du Groupe respectent ce principe en mettant en œuvre une politique de rémunération neutre du point de vue du genre. Plus généralement, le groupe La Banque Postale entend lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- Assurer une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références marché, tout en garantissant l'équité interne ;
- Assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe ;
- Favoriser les évolutions professionnelles internes et la progression de carrière pour encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs.

La politique de rémunération s'attache également à récompenser une gestion saine et effective des risques, conforme à la politique de maîtrise des risques du Groupe, et détermine des principes destinés à prévenir les conflits d'intérêt. Elle s'inscrit ainsi en conformité avec la politique de prévention des conflits d'intérêt du Groupe.

La politique de rémunération 2025 a fait l'objet d'une relecture par le cabinet d'avocat EY Société d'avocats.

Selon les entités, les métiers et les responsabilités exercées et en fonction des performances réalisées, les collaborateurs du Groupe bénéficient en tout ou partie des éléments de rémunération ci-après.

2.1. Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du salarié. Cette rémunération est fixée au regard d'un principe de cohérence interne groupe, couplé à une vision marché. Pour tous les collaborateurs du groupe La Banque Postale, la partie fixe de la rémunération constitue l'essentiel de la rémunération totale. Un repère financier commun est adopté chaque année pour l'évolution des rémunérations annuelles au sein du groupe La Banque Postale.

2.2. Rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle reflète des performances durables et conformes à la politique de maîtrise de risques.

Elle prend en compte la contribution au développement et aux résultats du Groupe.

Ainsi, pour chaque collaborateur, la rémunération variable individuelle est déterminée de façon managériale, à partir d'un faisceau de critères qui relèvent :

- du niveau de performance individuel observé par rapport à des objectifs annuels préalablement fixés, en cohérence avec les objectifs à long terme de l'entreprise combiné avec celui de son unité opérationnelle ainsi que des résultats d'ensemble de l'entreprise ;
- de critères qualitatifs et comportementaux définis et intégrés dans l'évaluation du collaborateur.

Conformément à ses valeurs, le groupe La Banque Postale ne met pas en œuvre de dispositifs de variable liant uniquement de façon directe et mécanique le montant de variable versé à la réalisation d'objectifs

chiffrés. Les critères de performance quantitative sont systématiquement associés à des critères qualitatifs et comportementaux.

De plus, la mesure des performances individuelles tient compte de l'ensemble des risques auxquels l'entité concernée du groupe La Banque Postale est susceptible d'être exposée.

Elle promeut la protection des intérêts du client en encourageant des comportements conformes à l'éthique, au code de bonne conduite ou aux textes réglementaires encadrant les activités de La Banque Postale.

Une répartition appropriée est assurée entre le salaire fixe et la part variable de la rémunération attribuée aux collaborateurs.

En outre, la rémunération variable ne fait pas l'objet d'un versement systématique au collaborateur.

2.3. Rémunération variable collective

La rémunération variable collective, sous forme d'intéressement et de participation, est un dispositif privilégié au sein du groupe La Banque Postale pour associer les collaborateurs aux résultats.

Dans les entités du groupe La Banque Postale, il existe généralement un Plan d'Epargne Entreprise ou Groupe et un Plan d'Epargne Retraite Collectif, au sein desquels les versements génèrent un abondement de la part de l'entreprise.

Ces composantes font partie d'une politique générale et non discrétionnaire.

2.4. Autres éléments de rémunération

Les collaborateurs des entités du groupe La Banque Postale bénéficient d'un régime de santé et de prévoyance.

Ils peuvent également, selon les entités, bénéficier d'autres avantages (comme par exemple des tickets restaurants, la prise en charge des frais de restauration, des CESU, etc).

En matière de retraite, les entités du groupe La Banque Postale ne disposent pas de régime actif de retraite à prestations définies. En tout état de cause, la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'établissement. Dans l'hypothèse où La Banque Postale déciderait d'effectuer des versements de prestations de pension discrétionnaires, ces versements respecteraient les dispositions prévues à l'article L 511-841 du Code Monétaire et Financier.

Par ailleurs, le groupe a mis en place un régime de retraite supplémentaire à cotisation définie au bénéfice de l'ensemble de ses dirigeants exécutifs.

2.5. Absence de rémunération en capital

La Banque Postale est détenue en totalité par La Poste, elle-même contrôlée par la Caisse des Dépôts et Consignations et l'Etat. Cet actionariat rend inadaptée toute forme de rémunération en capital au sein du groupe La Banque Postale.

Les éléments de rémunération variable, tant individuels que collectifs, n'incluent aucune forme de rémunération en capital (plan de stock-options, actions gratuites, actions à dividendes prioritaires, etc.) en raison de l'absence de cotation du groupe La Banque Postale et, en conséquence, du peu de liquidité qu'offriraient ces instruments.

3. Une politique de rémunération qui s'attache à récompenser une gestion saine et effective des risques

1 « Par dérogation à l'article L. 1331-2 du code du travail, le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par l'établissement en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour l'établissement ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence. Le versement des prestations de pension discrétionnaires est effectué sous forme d'instruments financiers mentionnés à l'article L. 511-81 du présent code et est différé de cinq ans à compter du départ de la personne de l'établissement de crédit ou la société de financement »

3.1. La rémunération variable versée ne doit pas entraver la capacité de La Banque Postale à maintenir ses fonds propres

Le calibrage des enveloppes de rémunération variable intègre la prise en compte des cibles financières fixées en termes d'appétit au risque. La Direction Générale se réserve notamment la possibilité de recalibrer les enveloppes de rémunération variable si elles entravent la capacité du Groupe à maintenir un niveau de fonds propres suffisant pour respecter ses ratios prudentiels cibles.

3.2. Ajustement ex ante de la rémunération au risque

Le respect de la politique de maîtrise des risques Groupe et de conformité aux normes érigées par les régulateurs constituent des incontournables, qui sont pris en compte dans le cadre de l'évaluation :

- de l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale au niveau de la part individuelle : en cas de non-respect des règles et réglementations et de la politique de maîtrise des risques Groupe, telle que déclinée dans la direction de rattachement du collaborateur, ou de manquement à la conformité, un ajustement à la baisse de la rémunération variable du collaborateur pourra être réalisé, sur proposition de la Direction des Risques Groupe, de la Direction de la Conformité ou de l'Inspection Générale, et sur décision du Directoire ;
- ainsi qu'au niveau de la part collective des Preneurs de risques, qui comprend un objectif spécifique de maîtrise des risques et de conformité.

La Direction des Risques Groupe, la Direction de la Conformité et l'Inspection Générale fondent notamment leur appréciation sur la base des indicateurs suivants :

- le respect du Code de conduite ;
- le taux de réalisation des formations obligatoires ;
- le respect de la politique de maîtrise des risques ou de contrôle ;
- le taux de mise en œuvre des plans d'actions, suite aux recommandations majeures et critiques des régulateurs et de l'Inspection Générale ;
- le respect des procédures d'application des normes érigées par l'AMF et l'ACPR, notamment en matière de Sécurité Financière, de gestion des conflits d'intérêt et plus largement du respect du Code de Déontologie, de Services d'investissements et de Protection de la clientèle pour les personnes en charge de la conception des produits et/ou en relation avec les clients ;
- le respect et la diffusion de la Culture Risques.

Lorsqu'un manquement est détecté et est susceptible d'impliquer un ajustement à la baisse de la rémunération variable, le collaborateur est interrogé par son manager et la Direction des Risques et/ou la Direction de la Conformité, afin d'établir une vision documentée et effective du manquement. Si une réduction de la rémunération variable du collaborateur concerné est décidée, les raisons sont communiquées au manager, qui les partagera avec son collaborateur lors de l'entretien d'appréciation.

Les objectifs conformité et risques, qui déclenchent un malus en cas de non atteinte, sont partagés avec le collaborateur au moment de la fixation des objectifs par le manager. Ce dernier avertit ses collaborateurs qu'en cas de non atteinte des objectifs risques et conformité (ou de manquement d'honorabilité ou au code de conduite pour les preneurs de risques), un malus sera appliqué.

Ce malus pourra aller jusqu'à 100% de la rémunération variable attribuée, notamment en cas de manquement déontologique grave.

3.3. Mécanisme d'ajustement ex post de la rémunération au risque

Le versement de la rémunération variable différée des collaborateurs identifiés comme Preneurs de Risques est soumis à conditions. Les rémunérations variables différées peuvent ainsi être revues à la baisse ou reprises totalement.

L'acquisition ou le versement de la part différée de la rémunération variable n'est jamais garanti et est en outre subordonné au respect des conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de critères liés aux résultats des entités concernées et, le cas échéant, à la performance individuelle du collaborateur (« clause de malus »).

Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances.

Le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, donner lieu à restitution lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par l'établissement en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour l'établissement ou en cas de manquement aux obligations réglementaires, d'honorabilité et de compétence, et ce pendant une durée de 5 ans suivant la date de paiement (« clause de restitution »).

3.4. Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture et résiliation anticipée d'un contrat de travail

Il est interdit d'avoir recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité. Ce principe est inscrit dans la politique de rémunération du groupe La Banque Postale, disponible sur son site intranet.

Les versements liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances effectives appréciées dans la durée et respecteront les dispositions prévues par l'article L511-80 du Code Monétaire et Financier et le paragraphe 164 des Orientations de l'EBA.

3.5. Plafonnement annuel de la rémunération variable

La rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale, attribuée au titre d'un exercice, ne peut excéder 100% de la rémunération fixe.

3.6. Limitation des rémunérations variables accordées en cas d'aide publique exceptionnelle

En cas d'aide publique exceptionnelle, si l'entreprise n'est pas en capacité de maintenir ses fonds propres ou sa liquidité à un niveau suffisant et de sortir en temps voulu du programme d'aide publique, la rémunération variable attribuée est strictement limitée. Sous réserve du respect des dispositions du V de l'article 4 de la loi n° 2011-1416 du 2 novembre 2011 de finances rectificative pour 2011, aucune rémunération variable n'est versée aux personnes mentionnées à l'article L. 511-13, ainsi qu'aux directeurs généraux délégués, aux membres du directoire et à toutes personnes exerçant des fonctions de direction équivalentes au sein d'un établissement de crédit ou d'une société de financement bénéficiant d'une intervention publique exceptionnelle, sauf si cela est justifié.

3.7. Interdiction des rémunérations variables garanties

Il ne peut être prévu de rémunération variable garantie que lors de la première année d'engagement du collaborateur concerné et sous réserve que le groupe La Banque Postale dispose toujours d'une assise financière saine et solide.

4. Principes spécifiques à certaines catégories de personnel

4.1. Objectifs spécifiques des fonctions de contrôle

Le personnel exerçant des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des domaines d'activités qu'il contrôle.

En l'espèce, lorsque les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle perçoivent une rémunération variable, la composante variable de la rémunération doit être déterminée séparément des unités opérationnelles qu'ils contrôlent, y compris des performances résultant de décisions opérationnelles (par exemple, approbation d'un nouveau produit) lorsque les membres de la fonction de contrôle participent à la prise de ces décisions, conformément aux dispositions prévues par les Orientations de l'EBA.

Dès lors, et conformément à la réglementation, les objectifs des collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle doivent être des objectifs quantitatifs et qualitatifs portant uniquement sur leur domaine d'activité et être décorrélés des résultats des entités qu'ils contrôlent.

4.2. Objectifs des collaborateurs des unités chargées de la validation des opérations

Conformément à l'article 15 de l'Arrêté du 3 novembre 2014, la rémunération des personnels des unités chargées de la validation des opérations est fixée en fonction de la réalisation des objectifs liés à ces fonctions, indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés.

4.3. Rémunération des personnels en charge de l'octroi et du suivi des prêts

Conformément aux Orientations de l'EBA sur l'octroi et le suivi des prêts, les politiques et pratiques de rémunération applicables au personnel, et en particulier au personnel désigné chargé de l'octroi, de l'administration et du suivi des crédits, sont cohérentes et n'encouragent pas une prise de risque supérieure au risque toléré par l'établissement, et sont alignées sur la stratégie commerciale, les objectifs et les intérêts à long terme de l'établissement.

En outre, le processus de mesure des performances et des risques, visant à déterminer la rémunération variable du personnel intervenant dans l'octroi de crédits, intègre des paramètres appropriés en matière de qualité du crédit, qui sont conformes à l'appétit de l'établissement pour le risque de crédit.

L'alignement des intérêts de ce personnel avec les intérêts de long terme de La Banque Postale est réalisé via l'évaluation des collaborateurs en matière de respect de la Politique de Maîtrise des Risques Groupe, dont le non-respect se traduirait par un ajustement de la rémunération variable à la baisse.

4.4. Rémunération des membres du Conseil de Surveillance

Conformément aux paragraphes 193 et 194 des Orientations de l'EBA, les membres du Conseil de Surveillance ne perçoivent pas de rémunération variable au titre de leur fonction de surveillance. Une rémunération est allouée à tous les membres du Conseil de Surveillance, à l'exception des membres représentant les salariés. Celle du Président du Conseil de Surveillance est forfaitaire. Son montant pour les autres membres concernés est calculé en fonction de leur présence effective aux séances du Conseil de Surveillance et des comités, le Président de chaque comité bénéficiant d'une somme forfaitaire annuelle supplémentaire.

5. Politique de rémunération applicable aux preneurs de risques identifiés dans le cadre de la Directive CRD V

5.1. Professionnels concernés au sein de La Banque Postale

Aux termes de l'article L. 511-71 du Code Monétaire et Financier, les règles relatives à la politique de rémunération s'appliquent aux dirigeants de l'établissement concerné et aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe.

En application de la Directive européenne 2013/36/UE (articles 92 à 95) et sa transposition dans le Code Monétaire et Financier (sous-section 3 – articles L.511-71 et suivants), ainsi que du Règlement délégué 2021/923 de la Commission Européenne, les entreprises du Groupe La Banque Postale recensent 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 définis dans le règlement délégué (UE) 2021/923.

Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein de La Banque Postale SA :

- Les membres du Directoire et du COMEX ;
- Les membres du Conseil de surveillance ;

- Les Directeurs des trois fonctions de contrôle (Risques, Conformité et Inspection Générale) ;
- Les Directeurs des fonctions centrales en charge des domaines financier (y compris fiscalité et établissement du budget), juridique, ressources humaines, politique de rémunération, informatique, analyses économiques ;
- Les collaborateurs exerçant des responsabilités managériales et rattachés directement au Directeur des Risques, au Directeur de la Conformité et à l'Inspecteur Général ;
- Les collaborateurs responsables d'un Comité en charge de la gestion d'un risque opérationnel pour le Groupe ;
- Les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits (Comité d'Examen des Produits) ;

Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des unités opérationnelles importantes (UOI) :

- Les dirigeants mandataires sociaux des filiales identifiées comme UOI ou les directeurs des lignes métiers de La Banque Postale assimilées à des UOI ;
- Les collaborateurs ayant la responsabilité de la gestion des risques, ainsi que ceux ayant la responsabilité de la conformité ou de l'audit interne, au sein des filiales UOI ;
- Les collaborateurs exerçant des responsabilités managériales et directement rattachés au Président du Directoire de la filiale identifiée comme UOI ou au Directeur des lignes métiers de La Banque Postale assimilées à des UOI.

Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation :

- Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) ou une délégation de pouvoir d'un montant inférieur au seuil réglementaire mais ayant un impact significatif sur le profil de risque de La Banque Postale ou une délégation de pouvoir pour structurer de tels produits et ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité ;
- Les collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) ou une capacité d'engagement sur des risques de marché d'un montant inférieur au seuil réglementaire mais ayant un impact significatif sur le profil de risque de La Banque Postale ;
- Les responsables hiérarchiques de collaborateurs non identifiés individuellement mais qui collectivement et en cumulé ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) et d'au moins 5 millions d'euros ou une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR).

Personnels identifiés en fonction du niveau de leur rémunération :

- Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500 000 euros au cours du précédent exercice ;
- Les collaborateurs non identifiés au titre de l'un des critères précédents et dont la rémunération totale les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité au titre de l'exercice précédent.

Le processus de recensement du personnel identifié est conduit chaque année sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources humaines, Risques et Conformité des entités et du Groupe.

In fine, la population des preneurs de risques identifiés en 2025 au niveau du Groupe La Banque Postale totalise 245 collaborateurs qui ont occupé pendant plus de trois mois un poste de preneurs de risques.

Ce périmètre a vocation à être revu chaque année, au fil de l'eau, en fonction de l'évolution de l'organisation et des rémunérations. Les personnes concernées sont informées par le biais d'un courrier électronique envoyé par la Direction des Ressources Humaines.

5.2. Principe de versement différé et conditionnel de la rémunération variable

Conformément aux règles relatives à la politique et aux pratiques de rémunération des établissements de crédit et afin de garantir un correct alignement d'intérêts, la rémunération variable des Preneurs de Risques, dès lors qu'elle dépasse le seuil défini ci-dessous, est différée dans le temps (ci-après la « Part Différée ») comme suit :

- report d'au moins 50% de la rémunération variable sur une période de :
 - o 5 ans pour les membres du Comité Exécutif et les dirigeants mandataires sociaux des filiales ;
 - o 4 ans pour les autres Preneurs de Risques.

- report d'au moins 60 % de la part variable pendant une durée d'au moins quatre années pour les rémunérations variables d'un montant particulièrement élevé, à savoir 500 000€.

Ce mécanisme se déclenche ainsi pour tout Preneur de Risques bénéficiant d'une rémunération variable annuelle supérieure à 50 000 euros ou supérieure au tiers de sa rémunération annuelle totale.

La Part Différée est versée à parts égales chaque année au mois de mai et est soumise aux modalités d'ajustement ex-post définies plus haut.

6. Publications

- **Publicité interne**

Les employés des filiales et du Groupe sont informés de la Politique de rémunération au travers du réseau intranet et à l'occasion de leur entretien d'embauche puis de leurs entretiens d'évaluations annuels.

- **Publicité externe**

Les grands principes de la Politique de rémunération sont librement accessibles sur le site internet de La Banque Postale et figurent dans les documents publiés par La Banque Postale ou ses entités, en vertu des obligations sur l'information réglementée qui leur sont applicables.

7. Informations relatives aux rémunérations des dirigeants effectifs et des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (cf. articles 202 ou, le cas échéant, 199, et au 5°) de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014, ainsi que l'article R.511-18 du Code monétaire et financier)

Au titre de 2025, 245 collaborateurs font partie du personnel identifié au sens du règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne. L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 10 274 251 €.

Détails des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 – REM1

		Conseil de surveillance ²	Directoire	Autres membres de la Direction Générale	Autres membres du personnel identifiés
(en unités ; euros)					
	Nombre de membres du personnel identifiés	16	3	59	167
Rémunération fixe	Rémunération fixe totale	671 711	1 560 019	14 544 687	19 941 200
	Dont: en numéraire	671 711	1 560 019	14 544 687	19 941 200
	Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0	0	0	0
	Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0	0	0	0
	Dont: autres instruments	0	0	0	0
	Dont: autres formes	0	0	0	0
	Nombre de membres du personnel identifiés	16	3	59	167
Rémunération variable	Rémunération variable totale	0	425 610	4 826 875	5 021 767
	Dont: en numéraire	0	425 610	4 826 875	5 021 767
	Dont: différée	0	245 610	2 116 578	611 004
	Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0	0	0	0
	Dont: différée	0	0	0	0
	Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0	0	0	0
	Dont: différée	0	0	0	0
	Dont: autres instruments	0	0	0	0
	Dont: différée	0	0	0	0
	Dont: autres formes	0	0	0	0
	Dont: différée	0	0	0	0
		Rémunération totale	671 711	1 985 629	19 371 562

² Montants comprenant uniquement les rémunérations perçues par les membres du Conseil de surveillance au titre de leur mandat au Conseil de surveillance.

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2025 au personnel identifié – REM2

(en euros)	Conseil de surveillance	Directoire	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés
Rémunérations variables garanties octroyées				
Nombre de membres du personnel identifiés	0	0	0	0
Montant total	0	0	0	0
Dont rémunérations variables garanties octroyées qui ont été versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0	0	0	0
Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice				
Nombre de membres du personnel identifiés	0	0	0	0
Montant total	0	0	0	0
Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice				
Nombre de membres du personnel identifiés	0	0	0	1
Montant total	0	0	0	67 547
Dont: Versées au cours de l'exercice	0	0	0	67 547
Dont: Différées	0	0	0	0
Dont: Indemnités de départ versées au cours de l'exercice qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes	0	0	0	67 547
Dont: Indemnités les plus élevées octroyées à une seule personne	0	0	0	67 547

Rémunérations différées – REM3

	Montant total des rémunérations différées attribuées au titre des périodes de performance des années précédentes	Dont montant à acquérir au cours de l'exercice 2025	Dont montant à acquérir au cours des années suivantes	Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées à acquérir au cours de l'exercice 2025	Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées à acquérir au cours des années suivantes	Montant total de l'ajustement au cours de l'exercice dû à des ajustements implicites ex post (par exemple changements de valeur des rémunérations différées dus aux variations du cours des instruments)	Montant total des rémunérations différées attribuées avant l'exercice effectivement versées au cours de l'exercice 2025	Montant total des rémunérations différées attribuées au titre des périodes de performance des années précédentes
(en euros)								
Conseil de surveillance	0				-	-		
Dont: en numéraire	0	0			-	-	0	
Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0				-	-		
Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0				-	-		
Dont: autres instruments	0				-	-		
Dont: autres formes	0				-	-		
Directoire	0				-	-		
Dont: en numéraire	444 422	90 475	353 947		-	-	90 475	
Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0				-	-		
Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0				-	-		
Dont: autres instruments	0				-	-		
Dont: autres formes	0				-	-		
Autres membres de la direction générale	0				-	-		
Dont: en numéraire	3 095 083	515 298	2 777 289		-	-	515 298	
Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0				-	-		
Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0				-	-		
Dont: autres instruments	0				-	-		
Dont: autres formes	0				-	-		
Autres membres du personnel identifiés	0				-	-		
Dont: en numéraire	1 513 194	302 502	1 242 868		-	-	302 502	
Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0				-	-		
Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0				-	-		
Dont: autres instruments	0				-	-		
Dont: autres formes	0				-	-		
Montant total	5 052 699	908 274	4 374 104	0	0	0	908 274	0

Rémunérations totales au titre de 2025 supérieures ou égales à 1 million d'EUR – REM4

(en unités ; euros)	Nombre de membres du personnel recensés qui ont été rémunérés à hauteur d'un million d'euros ou plus au titre de 2025
de 1 000 000 à moins de 1 500 000	0
de 1 500 000 à moins de 2 000 000	0
de 2 000 000 à moins de 2 500 000	0
de 2 500 000 à moins de 3 000 000	0
de 3 000 000 à moins de 3 500 000	0
de 3 500 000 à moins de 4 000 000	0
de 4 000 000 à moins de 4 500 000	0
de 4 500 000 à moins de 5 000 000	0
de 5 000 000 à moins de 6 000 000	0
de 6 000 000 à moins de 7 000 000	0
de 7 000 000 à moins 8 000 000	0

Informations sur les rémunérations du personnel identifié au titre de 2025 – REM5

	Organe de direction			Domaines d'activité						-
	Conseil de surveillance ³	Directoire	Total	BANQUE D'INVESTISSEMENT	BANQUE DE DETAIL	GESTION D'ACTIF	FONCTIONS TRANSVERSALES	FONCTIONS DE CONTROLES	AUTRES	Total
(en unités ; euros)										
Nombre total de membres du personnel identifiés	16	3	19	33	104	2	30	56	1	245
Dont: membres de l'organe de direction	16	3	19	0	0	0	0	0	0	19
Dont: autres membres de la direction générale	0	0	0	9	23	2	17	7	1	59
Dont: autres membres du personnel identifiés	0	0	0	24	81	0	13	49	0	167
Rémunération totale des membres du personnel identifiés	671 711	1 985 629	2 657 340	8 103 778	17 030 691	1 272 523	7 927 708	9 235 312	764 518	46 991 869
Dont: rémunération variable	0	425 610	425 610	2 171 443	3 379 204	509 701	1 811 711	1 721 583	255 000	10 274 251
Dont: rémunération fixe	671 711	1 560 019	2 231 730	5 932 335	13 651 488	762 822	6 115 997	7 513 729	509 518	36 717 618

³ Montants comprenant uniquement les rémunérations perçues par les membres du Conseil de surveillance au titre de leur mandat au Conseil de surveillance.