

Date 11/04/2022

---

**Objet :** Prise en compte par La Banque Postale des risques de durabilité dans sa politique de rémunération conformément à l'article 5 du Règlement (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.

## Préambule

Dans le cadre de l'entrée en vigueur le 10 mars 2021 du Règlement (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 (ci-après le « Règlement Disclosure »), La Banque Postale a mis à jour sa politique de rémunération, afin de respecter les principes prévus dans le présent Règlement et s'inscrire dans le cadre réglementaire de la finance durable.

Par ailleurs, d'une manière générale, la politique de rémunération de La Banque Postale :

- S'attache 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 et protéger l'intérêt des clients de La Banque Postale. La politique de rémunération s'inscrit ainsi en conformité avec la politique de prévention des conflits d'intérêt du groupe ;
- S'inscrit dans une logique de prudence et de cohérence avec ses valeurs de banque citoyenne, ses missions d'accessibilité bancaire et son engagement pour l'investissement socialement responsable.

## 1. Rappel du contexte

Le Règlement Disclosure établit des règles harmonisées de transparence pour les acteurs des marchés financiers et du conseil financier, concernant :

- L'intégration des **risques de durabilité dans leurs processus**,
- La prise en compte des **incidences négatives** en matière de durabilité dans leurs processus,
- La **fourniture d'informations** en matière de durabilité sur les produits financiers<sup>1</sup>.

Par « **risque de durabilité** », on entend un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur de l'investissement<sup>2</sup>.

En outre, le Règlement Disclosure prévoit l'obligation, pour les acteurs des marchés financiers et du conseil financier, de **publier des politiques écrites sur l'intégration des risques de durabilité et de garantir la transparence de cette intégration**.<sup>3</sup>

---

*1 Article 1 du Règlement Disclosure*

*2 Considérant 14 du Règlement Disclosure*

*3 Considérant 13 du Règlement Disclosure*

En matière de **rémunération**, l'objectif est de :

- Parvenir à davantage de **transparence**, en termes qualitatifs ou quantitatifs, en ce qui concerne les politiques de rémunération,
- **Promouvoir** une gestion saine et effective des risques de durabilité,
- S'assurer que la structure de la rémunération **n'encourage pas la prise de risques excessive** en matière de durabilité et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques.

L'article 5 du Règlement prévoit ainsi les dispositions suivantes, concernant la transparence de l'intégration des risques de durabilité dans les politiques de rémunération :

- Les **acteurs des marchés financiers**<sup>4</sup> et du conseil financier<sup>5</sup> doivent :
  - o Inclure dans leurs politiques de rémunération des informations<sup>6</sup> sur la manière dont ces politiques intègrent les risques de durabilité et
  - o Publier ces informations sur leur site internet.

Afin de se conformer avec le Règlement Disclosure, La Banque Postale a :

- Intégré des critères de durabilité dans sa politique de rémunération (cf. chapitre **2** de cette note) ;
- Publié ces informations sur son site internet (cf. chapitre **4** de cette note).

Enfin, depuis l'Assemblée Générale du 23 février 2022, La Banque Postale est devenue une entreprise à mission. Conformément à l'article L210-10 du Code de commerce, La Banque Postale s'est fixé trois objectifs statutaires sociaux et environnementaux :

- Transformer le modèle de bancassureur par la culture d'impact environnemental, social et territorial ;
- Développer et promouvoir dans notre offre de bancassurance des produits et services répondant aux enjeux environnementaux, sociaux et territoriaux ;
- Faire progresser les meilleurs standards et les pratiques règlementaires dans le secteur de la banque et de l'assurance par l'exemple de notre action.

Afin de suivre l'exécution de sa mission et d'approfondir la stratégie d'engagement de La Banque Postale, un comité de mission a été créé en 2022.

Le Décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020 fixe les obligations de déclaration et de contrôle des sociétés commerciales choisissant le statut d'entreprise à mission. En particulier, ces dernières doivent se doter des moyens d'atteindre les objectifs statutaires définis. L'intégration des critères de durabilité dans la politique de rémunération de La Banque Postale, tel que décrit ci-dessous, contribue à cette obligation de moyen.

## 2. Intégration des critères de durabilité dans la politique de rémunération de La Banque Postale

L'alignement des rémunérations des collaborateurs avec les enjeux de La Banque Postale en termes de durabilité s'opère à plusieurs niveaux :

- Lors de la détermination de la rémunération variable :
  - o Des membres du Directoire ;
  - o Des cadres stratégiques et dirigeants ;
  - o De l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale.
- Dans la rémunération variable collective (intéressement et participation) de l'ensemble des collaborateurs.

---

<sup>4</sup> Incluant les établissements de crédit fournissant des services de gestion de portefeuille

<sup>5</sup> Incluant les établissements de crédit fournissant des conseils en investissement

<sup>6</sup> Les informations sont incluses dans les politiques de rémunération que les acteurs des marchés financiers et du conseil financier sont tenus d'établir et de tenir à jour conformément à la législation sectorielle, en particulier les directives 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/65/UE, (UE) 2016/97 et (UE) 2016/2341

## 2.1. Rémunération variable des membres du Directoire

Les membres du Directoire ont des objectifs qui leur sont fixés collectivement par le Conseil de surveillance de La Banque Postale. Ces objectifs comprennent un équilibre entre objectifs financiers et non financiers, ces derniers représentant 40 % de l'ensemble de leurs objectifs. Les éléments d'appréciation des objectifs non financiers sont le reflet du plan stratégique 2030 de La Banque Postale - articulé autour de la transition juste - et rendent compte du suivi des objectifs statutaires de la mission d'entreprise de La Banque Postale. Parmi ces objectifs non-financiers, des objectifs RSE sont fixés ainsi qu'un objectif relatif à la satisfaction client.

## 2.2. Rémunération variable des cadres stratégiques et dirigeants

La rémunération variable des cadres stratégiques et dirigeants (y compris les membres du comité exécutif et du comité du développement) de La Banque Postale comprend une part individuelle et une part collective.

La part individuelle de la rémunération variable se fonde, à compter de l'exercice 2022, a minima sur 40 % d'objectifs non-financiers, en particulier un objectif lié à l'engagement citoyen et un objectif relatif à la satisfaction client.

La part collective de la rémunération variable est quant à elle calculée en fonction du niveau d'atteinte des objectifs du Directoire (cf. paragraphe 2.1 ci-dessus). Ainsi, la rémunération variable collective des cadres stratégiques et dirigeants est également liée à l'atteinte des objectifs non financiers définis pour les membres du Directoire, ce qui contribue à la maîtrise des risques de durabilité.

## 2.3. Rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale

La part individuelle de la rémunération variable se fonde, à compter de l'exercice 2022, a minima sur 40 % de l'atteinte d'objectifs non-financiers, en particulier un objectif lié à l'engagement citoyen et un objectif relatif à la satisfaction client.

Enfin, l'évaluation des collaborateurs de La Banque Postale comprend également un volet maîtrise des risques et de la conformité qui pourrait se traduire, en cas de non-respect de la part du collaborateur, sous la forme d'un ajustement à la baisse de la rémunération variable.

## 2.4. Rémunération variable collective et épargne salariale

### Intéressement

La Banque Postale a mis en place un accord d'intéressement permettant d'associer les collaborateurs aux résultats financiers et non-financiers de La Banque Postale.

Pour les années 2021 à 2023, l'intéressement est calculé sur la base :

- De critères financiers, représentant 50 % de l'enveloppe,
- D'un critère RSE, représentant 25 % de l'enveloppe,
- D'un critère lié à l'expérience client, représentant 25 % de l'enveloppe.

Le critère RSE correspond au positionnement de La Banque Postale dans les classements des agences de notation extra-financière (agences ISS-ESG, Vigeo-Eiris et Sustainalytics).



La note maximale est atteinte lorsque La Banque Postale se situe dans le premier centile, c'est-à-dire si sa performance extra-financière la place parmi les 1 % des organisations les mieux notées par ces trois agences sur son univers de référence.

La prise en compte de ce critère extra-financier permet une mobilisation de tous les collaborateurs sur cet enjeu stratégique.

Le choix d'un critère évalué en externe garantit l'impartialité et la transparence de la démarche.

Les notations de La Banque Postale par ces agences en font l'une des banques les plus performantes au monde.

Ce positionnement témoigne de la bonne intégration des risques de durabilité dans l'intégralité des processus internes et des entités de La Banque Postale.

---

### PEG et PERCOL

Les versements des sommes issues de l'intéressement et de la participation, ainsi que les versements volontaires peuvent être réalisés sur le PEG et/ou le PERCOL au sein de six FCPE différents et peuvent être complétés par un abondement de l'entreprise.

Depuis la fin de l'année 2020, l'intégralité des FCPE est certifiée ISR (investissement socialement responsable), les avoirs étant gérés en prenant en compte des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), en complément des critères financiers traditionnels.

Plus spécifiquement, l'un de ces FCPE a obtenu le label Finansol, qui reconnaît le caractère solidaire du fonds.

Entre 5 et 10 % du fonds sont investis dans des titres d'entreprises non cotées et agréées solidaires, c'est-à-dire mettant en œuvre une politique active en faveur de l'emploi et de l'insertion sociale.

### 3. **Transparence sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

Conformément à la réglementation, La Banque Postale publie chaque année les éléments de rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux dans son Document d'Enregistrement Universel. Sont notamment détaillés, de façon individualisée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux, tous les éléments de rémunération et avantages attribués au titre, et au cours, d'un exercice donné.

### 4. **Publication**

Toute révision ou modification des informations concernant la prise en compte des risques de durabilité dans la politique de rémunération sera justifiée par La Banque Postale, qui s'engage à tenir à jour les informations publiées sur son site internet. En cas de modification, La Banque Postale publiera une explication claire de cette modification sur son site internet<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Article 12 Règlement Disclosure