



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

Rapport établi
au titre de l'année 2022



Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération

Exercice 2022

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014, modifié par l'arrêté du 28 juillet 2021, relatif aux contrôles internes des établissements de crédit et des entreprises d'investissement qui transpose en droit français la directive européenne dite « CRD V » et à l'article 450 du règlement (UE) N°2019/876 du 20 mai 2019.

Le document détaille les modalités et principes d'application de ces politiques et pratiques au sein du groupe La Banque Postale.

Le rapport est rédigé au titre de l'exercice 2022, à partir de la politique de rémunération 2022.

Table des matières

1.	<i>Gouvernance en matière de politique de rémunération</i>	3
2.	<i>Principes directeurs de la politique de rémunération 2022 du Groupe La Banque Postale</i>	7
3.	<i>Politique de rémunération applicable aux preneurs de risques identifiés dans le cadre de la Directive CRD V</i>	12
4.	<i>Informations relatives aux rémunérations des personnels identifiés</i>	14
5.	<i>Informations relatives aux rémunérations des dirigeants effectifs</i>	20

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, 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 du Développement des Cadres Dirigeants et 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 (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 2022, le Comité a examiné les points suivants :

- la politique de rémunération et la liste des preneurs de risques pour l'année 2022 et l'année 2023
- les modalités d'ajustement de la rémunération variable au risque,
- les rôles et responsabilités de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction de la Conformité, de la Direction des Risques Groupe et des filiales dans l'identification des preneurs de risques.

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

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.

1.4. Le Comité des rémunérations

Le Conseil de surveillance de La Banque Postale a décidé lors de sa séance du 16 décembre 2014, en application de l'article 104 de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne, de scinder en deux comités distincts le comité de nomination-rémunération qui avait été constitué le 16 décembre 2005.

Conformément aux dispositions prévues par les Orientations de l'EBA et le CMF 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;
 - 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, ainsi que sa mise en œuvre et rend compte de ses travaux au Conseil ;
- soutient le Conseil de Surveillance du Groupe, 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 supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération) ;
- 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 du groupe est cohérente et promeut une gestion saine et effective des risques et qu'elle est conforme 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 ;

• 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.

Conformément à l'article 511-102 du CMF, et aux Orientations de l'EBA, le Comité des Rémunérations supervise la rémunération des Directeurs exerçant les trois fonctions de contrôle indépendantes, 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 2022, le Comité des Rémunérations est composé de 6 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, trois membres indépendants.

Membre exerçant des fonctions au sein du Groupe La Poste

- Monsieur Yves Brassart, Vice-président du conseil de surveillance de La Banque Postale, DGA du Groupe La Poste, directeur des finances et du développement ;

Membre représentant l'Etat

- Madame May GICQUEL Directrice de participations Transports à l'Agence des participations de l'Etat ;

Membre représentant les salariés

- Madame Sandrine FAGOT REVURAT, Contrôleur bancaire ;

Membres indépendants

- Madame Nefissa SATOR, Responsable du département tarification pour les opérations de réassurance-vie de SCOR Groupe, celle-ci assurant également la présidence du Comité des Rémunérations ;
- Monsieur Michel MADELAIN, Ancien Président et Vice Chairman de Moody's Investors Service Corp;
- Monsieur Emmanuel RONDEAU, Consultant et Professeur associé au London Institute of Banking & Finance (LIBF).

Le lien avec le Comité des Risques est assuré avec quatre administrateurs qui sont à la fois membres du Comité des Risques et du Comité des Rémunérations (Michel MADELAIN, Nefissa SATOR, Sandrine FAGOT REVURAT 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 2022 et a notamment examiné les points suivants :

• **Dirigeants Mandataires sociaux**

- Evolution de la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux
- Évaluation de l'atteinte des objectifs 2021 des dirigeants mandataires sociaux et proposition de rémunération variable
- Examen des objectifs relatifs à l'exercice 2022 des dirigeants mandataires sociaux, proposés au Conseil de Surveillance

• **Politique de rémunération du Groupe La Banque Postale**

- Actualisation de la politique de rémunération du Groupe La Banque Postale et des mémos internes la complétant
- Mise à jour de la liste des preneurs de risques du groupe La Banque Postale
- Examen des rémunérations des preneurs de risques
- Examen des rapports suivants :
 - o rapport établi au titre de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 ;
 - o rapport rédigé par la DRH concernant la mise en œuvre de la politique de rémunération en 2021 ;
 - o rapport sur les politiques et pratiques de rémunération publié sur le site internet.

• **Divers**

- Examen de la rémunération du Directeur des risques, du Directeur de la conformité et de l'Inspecteur Général ;
- Point sur les rémunérations allouées aux membres du Conseil de surveillance pour 2022.

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 du Groupe 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 du Groupe supervise et approuve le processus d'identification et la liste des Preneurs de Risques mis en place 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 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 2022 une mission de suivi sur la politique de rémunération.

2. Principes directeurs de la politique de rémunération 2022 du Groupe 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 les travailleurs 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 2022 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 les compétences, 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 des risques.

Elle prend en compte la contribution au développement et aux résultats du Groupe. Lorsqu'elle est prévue dans le package de rémunération, un équilibre approprié est assuré 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.

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.

En outre, La Banque Postale veille à ce que le volume total des rémunérations variables individuelles n'entrave pas la capacité à renforcer ses fonds propres et soit compatible avec sa situation en matière de liquidité.

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

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

La Banque Postale veille à ce que le volume total des rémunérations variables n'entrave pas la capacité à maintenir un niveau de fonds propres en adéquation avec l'appétit au risque de La Banque Postale.

2.4.2. Ajustement 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 le comité décide de réduire la rémunération variable du collaborateur concerné, 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 sera au minimum de 10% de la rémunération variable cible et pourra aller jusqu'à 100%, notamment en cas de manquement déontologique grave.

Lors de la fixation des objectifs 2022, les collaborateurs du Groupe La Banque Postale ont été avertis que le non-respect de la conformité et de la politique de maîtrise des risques aura un impact sur leur rémunération variable.

En décembre 2022, la Direction des Risques, la Direction de la Conformité et l'Inspection Générale ont mené une analyse afin d'identifier les collaborateurs qui ne sont pas aux attendus en matière de maîtrise des risques et de la conformité, avec une attention spécifique pour les preneurs de risques. Le Directoire de La Banque Postale a validé cette analyse, qui ne conduit pas à identifier de collaborateurs étant en défaut majeur de maîtrise des risques et de la conformité durant l'année 2022.

2.5. 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 et son niveau de 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 41 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. 511-132, 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.

2.6. Autres éléments de rémunération

¹ Le conseil d'administration ou le directoire d'un établissement de crédit à l'égard duquel l'Etat s'est financièrement engagé, directement ou indirectement, dans des conditions qui doivent faire l'objet d'un accord au titre de la réglementation européenne sur les aides d'Etat, par la souscription de titres ou l'octroi de prêts ou de garanties ne peut pas décider ou proposer :

1° L'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions gratuites aux président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués, membres du conseil d'administration ou du directoire, président du conseil de surveillance ou gérants de cette société dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186-1 et L. 225-197-1 à L. 225-197-6 du code de commerce ;

2° L'attribution ou le versement d'éléments de rémunération variable, d'indemnités et d'avantages indexés sur la performance, ainsi que de rémunérations différées à ces mêmes personnes ;

3° Le versement d'un dividende en numéraire aux actionnaires lorsque la solvabilité ou la liquidité de l'établissement de crédit est compromise ou susceptible de l'être. Le présent V s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi et aux exercices au cours desquels l'établissement de crédit a bénéficié d'un engagement financier de l'Etat.

² « La direction effective de l'activité des établissements de crédit, y compris des succursales d'établissements de crédit mentionnées au I de l'article L. 511-10, ou des sociétés de financement est assurée par deux personnes au moins ».

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 (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 511-843 du Code Monétaire et Financier.

2.7. 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. Cet actionnariat 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, à ce jour, 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.

2.8. 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.

2.9. 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 le 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.

2.10. Principes spécifiques à certaines catégories de personnel

- **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.

³ « 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 »

En l'espèce, lorsque les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle perçoivent une rémunération variable, la composante variable de la rémunération devrait 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.

- **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 opérations⁴ 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.

Les collaborateurs des unités chargés de la validation des opérations, sont les collaborateurs des entités suivantes :

- Les collaborateurs en back et middle office, y compris dans le cas où des filiales ou des directions disposent de leurs propres back et middle office
- Les collaborateurs des départements « révision comptable et synthèse » au sein de la Direction de la Comptabilité du Groupe

- **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 crédits⁵, 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 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.

- **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.

⁴ Le mémo sur les unités chargées de la validation des opérations présente qui sont les Directions de la Banque qui rentrent dans cette catégorie

⁵ Le mémo sur les personnels en charge de l'octroi et du suivi des prêts, présente les dispositifs permettant de s'assurer que La Banque Postale n'encourage pas prise de risque supérieure au risque pour ces populations

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

3.1. 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 LBP 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 (CEP) ;
- Les managers des collaborateurs identifiés au titre des points précédents.

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

- Les dirigeants mandataires sociaux des filiales identifiées comme UOI, ou les directeurs des lignes métiers de LBP 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 LBP assimilées à des UOI ;
- Les managers des collaborateurs identifiés au titre des points précédents.

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) et d'au moins 5 millions d'euros 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) ;
- 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) ;
- Les managers des collaborateurs identifiés au titre des points précédents.

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 identifiée en 2022 au niveau du Groupe La Banque Postale totalise 197 collaborateurs.

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.

3.2. Dispositif d'objectivation, d'évaluation de la performance et d'attribution de la rémunération variable des preneurs de risques de La Banque Postale

Le processus de fixation des objectifs pour les preneurs de risques doit permettre une évaluation transparente et partagée de leur performance.

Les objectifs annuels du collaborateur sont préalablement fixés, en cohérence avec les objectifs à long terme de l'entreprise, et sont combinés avec ceux de son unité opérationnelle ainsi qu'avec les résultats d'ensemble de l'entreprise. Les objectifs doivent être SMART c'est-à-dire clairement définis, mesurables, atteignables, réalistes et définis dans le temps.

Ils reposent également sur des critères qualitatifs ou comportementaux définis et intégrés dans l'évaluation du collaborateur.

Un bon équilibre entre ces objectifs qualitatifs et quantitatifs doit être assuré.

De plus, la fixation des objectifs 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.

Objectifs des membres du Directoire

Les objectifs ne sont pas fixés individuellement pour les membres du Directoire. Les objectifs des membres du Directoire correspondent à ceux fixés collectivement pour le Directoire, par le Conseil de Surveillance de La Banque Postale.

3.3. Plafonnement annuel de la rémunération variable

La rémunération variable des professionnels concernés, attribuée au titre d'un exercice, ne peut excéder 100% de la rémunération fixe.

3.4. 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 de 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 ci-dessous.

3.5. Mécanisme d'ajustement au risque ex post

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 »).

4. Informations relatives aux rémunérations des personnels identifiés

Au titre de 2022, 197 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 10 336 143 € (hors intéressement et participation).

Détails des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022 – REM1

		Conseil de surveillance	Directoire ⁶	Autres membres de la Direction Générale	Autres membres du personnel identifiés
(en unités ; euros)					
	Nombre de membres du personnel identifiés	15	4	42	136
	Rémunération fixe totale	379 093 €	1 880 521 €	9 568 813 €	17 616 457 €
Rémunération fixe	Dont: en numéraire	379 093 €	1 880 521 €	9 568 813 €	17 616 457 €
	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	15	4	42	136
	Rémunération variable totale	47 360 €	198 069 €	4 667 408 €	5 423 306 €
Rémunération variable	Dont: en numéraire	47 360 €	198 069 €	4 667 408 €	5 423 306 €
	<i>Dont: différée</i>	0 €	64 415 €	1 021 413 €	750 497 €
	Dont: actions ou droits de propriété équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>Dont: différée</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>Dont: différée</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont: autres instruments	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>Dont: différée</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
	Dont: autres formes	0 €	0 €	0 €	0 €
	<i>Dont: différée</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
	Rémunération totale	426 453 €	2 078 590 €	14 236 221 €	23 039 763 €

⁶ Les éléments de rémunération du Directoire incluent la rémunération variable totale attribuée à Stéphane Dedeyan, à la fois par La Banque Postale au titre de sa fonction de membre du Directoire et par CNP Assurances au titre de sa fonction de Directeur Général de CNP Assurances.

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2022 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	2	5
Montant total	0 €	0 €	276 000 €	323 666 €
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 €	85 000 €
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	3	2
Montant total	0 €	0 €	1 575 075 €	344 350 €
Dont: Versées au cours de l'exercice	0 €	0 €	1 575 075 €	344 350 €
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 €	1 575 075 €	344 350 €
Dont: Indemnités les plus élevées octroyées à une seule personne	0 €	0 €	632 065 €	193 350 €

Rémunérations différées – REM3

(en euros)	Montant total des rémunérations différées attribuées au titre des périodes de performance des années précédentes	Dont montant à acquérir au cours de l'exercice 2022	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 2022	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 2022	Montant total des rémunérations différées attribuées au titre des périodes de performance antérieures qui ont été acquises mais soumises de périodes de rétention
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 €							
Directoire⁷	0 €							
Dont: en numéraire	41 650 €	0	41 650 €				- €	
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	1 112 516 €	145 600 €	966 916 €				145 600 €	
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	377 248 €	0	377 248 €				- €	
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	1 531 414 €	145 600 €	1 385 814 €	0	0	0	145 600 €	0

⁷ Les éléments de rémunération du Directoire incluent les rémunérations différées totales attribuées à Stéphane Dedeyan, à la fois par La Banque Postale au titre de sa fonction de membre du Directoire et par CNP Assurances au titre de sa fonction de Directeur Général de CNP Assurances.

Rémunérations totales au titre de 2022 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 par exercice financier
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 2022 – REM5

	Organe de direction			Domaines d'activité						Total
	Conseil de surveillance	Directoire ⁸	Total	BANQUE D'INVESTISSEMENT	BANQUE DE DETAIL	GESTION D'ACTIF	FONCTIONS TRANSVERSALES	FONCTIONS DE CONTROLES	AUTRES	
(en unités ; euros)										
Nombre total de membres du personnel identifiés	15	4	19	37	64	2	25	48	2	197
Dont: membres de l'organe de direction	15	4	19	0	0	0	0	0	0	19
Dont: autres membres de la direction générale	0	0	0	7	14	1	13	5	2	42
Dont: autres membres du personnel identifiés	0	0	0	30	50	1	12	43	0	136
Rémunération totale des membres du personnel identifiés	426 453 €	2 078 590 €	2 505 043 €	8 864 727 €	11 580 434 €	922 476 €	7 991 039 €	7 277 358 €	639 951 €	39 781 027 €
Dont: rémunération variable	47 360 €	198 069 €	245 429 €	2 916 176 €	2 267 943 €	310 995 €	3 218 906 €	1 258 681 €	118 013 €	10 336 143 €
Dont: rémunération fixe	379 093 €	1 880 521 €	2 259 614 €	5 948 551 €	9 312 491 €	611 481 €	4 772 133 €	6 018 677 €	521 938 €	29 444 884 €

⁸ Les éléments de rémunération du Directoire incluent la rémunération variable totale attribuée à Stéphane Dedeyan, à la fois par La Banque Postale au titre de sa fonction de membre du Directoire et par CNP Assurances au titre de sa fonction de Directeur Général de CNP Assurances.

5. Informations relatives aux rémunérations individuelles des dirigeants effectifs

(en euros)	Exercice 2022	
	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés au cours de l'exercice
Philippe Heim (début du mandat le 01/09/2020)		
Rémunération fixe ⁽¹⁾	451 551 €	451 551 €
Dont part La Banque Postale	360 000 €	360 000 €
Dont part La Poste	91 551 €	91 551 €
Rémunération variable annuelle	- €	- €
Rémunération variable pluriannuelle	- €	- €
Indemnité de départ	- €	- €
Rémunération allouée ⁽²⁾	- €	- €
Avantages en nature ⁽³⁾	24 204 €	24 204 €
Total	475 755 €	475 755 €
Marion Rouso (début du mandat le 01/05/2021)		
Rémunération fixe ⁽¹⁾	478 671 €	478 671 €
Dont part La Banque Postale	300 000 €	300 000 €
Dont part La Poste	178 671 €	178 671 €
Rémunération variable annuelle	19 620 €	12 907 €
Dont part La Banque Postale	19 620 €	12 907 €
Dont part La Poste	- €	- €
Rémunération variable pluriannuelle	- €	- €
Indemnité de départ	- €	- €
Rémunération allouée ⁽²⁾	- €	- €
Avantages en nature ⁽³⁾	14 671 €	14 671 €
Total	512 962 €	506 249 €
Bertrand Cousin (début du mandat le 01/04/2021)		
Rémunération fixe ⁽¹⁾	430 000 €	430 000 €
Rémunération variable annuelle	19 620 €	14 521 €
Rémunération variable pluriannuelle	- €	- €
Indemnité de départ	- €	- €
Rémunération allouée ⁽²⁾	- €	- €
Avantages en nature ⁽³⁾	18 468 €	18 468 €
Total	468 088 €	462 989 €
Stéphane Dedeyan (début de mandat le 27/10/2022) ⁽⁴⁾		
Rémunération fixe ⁽¹⁾	- €	- €
Rémunération variable annuelle	8 829 €	- €
Rémunération variable pluriannuelle	-	-
Indemnité de départ	- €	- €
Rémunération allouée ⁽²⁾	- €	- €
Avantages en nature ⁽³⁾	- €	- €
Total	8 829 €	- €
Total Directoire	1 465 634 €	1 444 993 €
Autres rémunérations de Stéphane Dedeyan au titre de son mandat chez CNP⁽⁴⁾	600 000 €	585 433 €

- (1) Pour Philippe Heim, la rémunération fixe comprend l'indemnité de congés payés et le complément pour charges de familles, ainsi que la prime de communication. Pour Marion Rouso, la rémunération fixe comprend le complément pour charges de famille, la prime de communication, ainsi que l'allocation logement. Pour Bertrand Cousin la rémunération fixe se limite au salaire fixe.
- (2) Les membres du Directoire ne perçoivent pas de rémunération allouée au titre des mandats qu'ils exercent dans les sociétés du groupe La Banque Postale.
- (3) Pour Philippe Heim, Marion Rouso et Bertrand Cousin, il s'agit du véhicule de fonction et de la Garantie Sociale des Chefs d'entreprise (GSC).
- (4) Stéphane Dedeyan a perçu de CNP Assurances une rémunération au titre de son mandat de Directeur Général de CNP Assurances au titre de l'exercice 2022 composée d'une rémunération fixe de 450 000€, d'une rémunération variable annuelle de 150 000€



LA BANQUE POSTALE - S.A. à Directoire et Conseil de Surveillance. Capital social 6 585 350 218 €. 115 rue de Sèvres 75275 Paris CEDEX 06. RCS Paris n°421 100 645. IDU REP Papiers FR231771_03JRYJ. ORIAS n° 07 023 424.

labanquepostale.com