

Rapport relatif à la politique et aux pratiques de rémunération des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque du Groupe

Année 2021

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.

Table des matières

1. Gouvernance du Groupe en matière de politique de rémunération	4
1.1 Le comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques	4
1.2 Rôle du Directoire	5
1.3 Composition et rôle du comité des rémunérations	5
1.4 Rôle du Comité des risques.....	6
1.5 Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe.....	7
1.6 Rôle des fonctions de contrôle.....	7
1.7 Recours à des consultants externes	7
2 Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération	7
2.1 Principes généraux de la politique de rémunération.....	7
2.1.1. Composantes de la rémunération.....	8
• Rémunération fixe	8
• Rémunération variable individuelle	8
• Rémunération variable collective.....	8
• Autres éléments de rémunération	9
• Régime de santé et de prévoyance	9
2.1.2. Autres caractéristiques de la politique de rémunération	9
• Absence de rémunération en capital	9
• Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture	9
• Régime de retraite.....	9
• Résiliation anticipée d'un contrat	9
• Compensation ou rachat d'un contrat d'emploi antérieur	9
2.2 Intégration des critères de durabilité dans la politique de rémunération de La Banque Postale	9
Rémunération variable des membres du Directoire.....	10
Rémunération variable des cadres stratégiques et dirigeants.....	10
Rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale.....	10
Rémunération variable collective et épargne salariale.....	10
2.3 Politique de rémunération applicable aux personnels identifiés	12
2.3.1 Professionnels concernés au sein de La Banque Postale	12
2.3.2 Les règles applicables aux preneurs de risques	14
• Plafonnement annuel de la rémunération variable.....	14
• Principe de versement différé et conditionnel de la rémunération variable.....	14

- Prise en compte de la politique de maîtrise des risques et de la conformité (ajustement au risque ex ante)..... 14
- Mécanisme d'ajustement au risque ex post 14
- Interdiction des rémunérations variables garanties 15

3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération des membres de l'organe exécutif et du personnel identifié au titre de 2021..... 16

3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 16

3.2 Encours de rémunérations variables différées 17

3.3 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2021 (en M€) 17

3.4 Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et des preneurs de risques ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€ 17

3.5 La rémunération des dirigeants mandataires sociaux 17



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. Ces principes sont mis en œuvre par la Branche Grand Public et Numérique et les Services Financiers de La Poste. Le respect de ces principes sera contrôlé à partir de 2022 par la direction des ressources humaines de La Banque Postale.

La diversité des mécanismes de contrôle et de régulation et 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 et entreprises d'investissement : CRD V ;
- 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 des sociétés de gestion d'OPVCM au titre de la directive européenne UCITS V ;
- Les textes applicables aux sociétés d'assurance : Solvabilité II.

1. Gouvernance du Groupe en matière de politique de rémunération

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

En conformité avec les obligations réglementaires, la direction des ressources humaines associe les fonctions de contrôle à l'examen annuel de la conformité de la politique de rémunération du Groupe La Banque Postale et à l'identification des preneurs de risques.

A cet effet, un comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques a été mis en place en 2020. Il se compose 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. Ce comité conseille et éclaire le Directoire et le comité des rémunérations sur la conformité de la politique de rémunération et sur l'identification des preneurs de risques au niveau Groupe.

Ce comité se réunit généralement en amont des comités des rémunérations, aussi souvent qu'il l'estime nécessaire et au moins une fois par an.

1.2 Rôle du Directoire

Le Directoire revoit :

- La rédaction et la conformité réglementaire de la politique de rémunération de La Banque Postale, applicable aux filiales du Groupe,
- Le processus 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 Composition et rôle du comité des rémunérations

Au 31 décembre 2021, le comité des rémunérations était composé de six membres :

- Madame Nefissa SATOR (Présidente du comité), administratrice indépendante ;
- Monsieur Philippe WAHL, Président du Conseil de surveillance de La Banque Postale, Président directeur général du Groupe La Poste ;
- Madame Marie-Anne LAVERGNE, membre représentant l'Etat ;
- Madame Sandrine FAGOT REVURAT, membre représentant les salariés ;
- Monsieur Michel MADELAIN, administrateur indépendant ;
- Monsieur Emmanuel RONDEAU, administrateur indépendant.

Le fonctionnement et les missions du comité sont définis par un règlement intérieur approuvé par le Conseil de surveillance.

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 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 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.
- 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. Il veille à la bonne application de cette politique, 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 pilote et 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 globale 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 l'établissement,

- 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 cadres supérieurs 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.

Le comité des rémunérations examine également l'évolution de la rémunération du directeur de la Banque de Financement et d'Investissement.

Le comité des rémunérations s'est réuni quatre fois au cours de l'année 2021 et a examiné les points suivants :

- **Dirigeants Mandataires sociaux**
 - Evolution de la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux ;
 - Évaluation de l'atteinte des objectifs 2020 des dirigeants mandataires sociaux et proposition de rémunération variable ;
 - Examen des objectifs relatifs à l'exercice 2021 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 ;
 - 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 2020 ;
 - 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 2021.

1.4 Rôle du 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) (ci-après les « Orientations de l'EBA »)¹ et à son règlement intérieur, le comité des risques examine notamment si les incitations proposées par la politique du Groupe 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 Etant entendu que ces Orientations devraient faire l'objet d'une modification par les « Revised Guidelines on sound remuneration policies (under Directive 2013/36/EU) ».

1.5 Rôle du conseil de surveillance du Groupe

Conformément à son règlement intérieur, le conseil de surveillance de La Banque Postale arrête les principes et les montants de rémunération versée 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 L511-72 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 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 à CRD V, MIF II, AIFM/UCITS V et Solvabilité II.

Rôle des fonctions de contrôle

Des contrôles de premier niveau sont réalisés par la direction des ressources humaines de La Banque Postale afin de s'assurer du respect des obligations réglementaires prudentielles relatives à la rémunération. La correcte mise en œuvre des contrôles de premier niveau est ensuite vérifiée en contrôle de second niveau par la direction des risques Groupe.

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 2021 une mission sur la conformité de la politique de rémunération globale. A la suite de cette mission, un plan de remédiation a été mis en place pour garantir la conformité de la politique de rémunération du Groupe La Banque Postale et des pratiques de rémunération, notamment celles des preneurs de risques, au regard des exigences réglementaires actuelles et futures.

1.6 Recours à des consultants externes

Dans le cadre de la révision de la politique de rémunération 2021 du Groupe La Banque Postale, le cabinet d'avocat EY Legal a été mandaté par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

2 Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération

2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

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. 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 et protéger l'intérêt des clients de La Banque Postale. Elle s'inscrit ainsi en conformité avec la politique de prévention des conflits d'intérêt du Groupe.

2.1.1. Composantes de la rémunération

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.

- 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.

- Rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle prend en compte la contribution au développement et aux résultats du Groupe. Lorsqu'elle est prévue dans le package de rémunération, la part de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe reste limitée, en ce qu'elle ne peut dépasser le montant de la part fixe de la rémunération. En outre, la part individuelle de la rémunération variable ne fait pas l'objet d'un versement systématique au collaborateur.

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

1. 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 ;
2. 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.

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, afin de ne pas avoir d'impact sur la liquidité de la Banque.

- Rémunération variable collective

Le Groupe La Banque Postale s'attache à associer ses collaborateurs aux résultats du Groupe pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation et intéressement) ont été mis en place et déployés sur la plupart des entités du Groupe.

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

- **Autres éléments de rémunération**

Les collaborateurs des entités du Groupe peuvent également, selon les entités, bénéficier d'autres avantages (par exemple un véhicule de fonction, des tickets restaurants, la prise en charge des frais de restauration, des CESU, etc.).

- **Régime de santé et de prévoyance**

Les collaborateurs des entités du Groupe bénéficient d'un régime de santé et de prévoyance.

2.1.2. Autres caractéristiques de la politique de rémunération

- **Absence de rémunération en capital**

La Banque Postale SA est détenue en totalité par La Poste, elle-même contrôlée par la Caisse des Dépôts et Consignations et l'Etat français. 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 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.

- **Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture**

Il est interdit d'avoir recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité.

- **Régime de retraite**

En matière de retraite, les entités de La Banque Postale ne disposent pas de régime actif de retraite à prestations définies et n'ont pas mis en place une politique de prestations de pensions discrétionnaires.

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.

- **Résiliation anticipée d'un contrat**

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 les orientations de l'EBA.

- **Compensation ou rachat d'un contrat d'emploi antérieur**

Les rémunérations globales liées au rachat d'un contrat antérieur sont conformes aux intérêts à long terme de La Banque Postale. Elles peuvent faire l'objet de versement différé et de demande de restitution.

2.2 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 :

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

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.

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.

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.

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

2.3 Politique de rémunération applicable aux personnels identifiés

2.3.1 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.

Le règlement délégué (UE) n°604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014 a adopté des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

En application de la directive européenne (UE) n°2019/878 (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 n°604/2014 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) n°604/2014.

Dans ce cadre, et afin d'assurer le respect des exigences réglementaires, le Groupe La Banque Postale a créé un comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques. Cette instance examine chaque année collégialement la mise en œuvre des critères d'identification des preneurs de risques et la liste des collaborateurs identifiés sur cette base. La liste de ces collaborateurs est ensuite validée par le Directoire, le comité des rémunérations, le comité des risques puis par le conseil de surveillance de La Banque Postale.

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

- Les membres du Directoire ;
- Les membres salariés du conseil de surveillance ;
- Les membres du comité exécutif ;
- Les directeurs des trois fonctions de contrôle (risques, conformité et inspection générale) ;
- Les directeurs des fonctions centrales en charge des domaines financier, juridique, financier (y compris fiscalité et établissement du budget), ressources humaines, politique de rémunération, informatique, analyses économiques ;
- 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 ;
- Les managers des collaborateurs identifiés au titre des points précédents.

Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des unités opérationnelles importantes (entité ayant une contribution minimale de 2 % au montant total des RWA du Groupe La Banque Postale) :

- Les dirigeants mandataires sociaux des filiales identifiées comme unités opérationnelles importantes (UOI), ou les directeurs des entités 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 entités de La Banque Postale 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 ;
- 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 ;
- 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 dont la rémunération brute totale les positionne dans les 0,3 % des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité lors du précédent exercice.

In fine, la population des preneurs de risques identifiés en 2021 au niveau du Groupe La Banque Postale totalise 133 personnes au titre de CRD V.

Conformément aux articles 198 et 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'assurance sont exclues du périmètre pour l'identification de la population régulée CRD V sur base consolidée. Cependant, ces activités étant soumises à d'autres réglementations (AIFM et UCITS pour les sociétés de gestion et Solvabilité II pour les entreprises d'assurance), des populations régulées spécifiques sont également identifiées au sein de ces sociétés.

2.3.2 Les règles applicables aux preneurs de risques

- Plafonnement annuel de la rémunération variable

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

- 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 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.

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 donc versée en espèces à parts égales chaque année au mois de mai et est soumise aux modalités d'ajustement ex-post définies ci-dessous.

- Prise en compte de la politique de maîtrise des risques et de la conformité (ajustement au risque ex ante)

Le respect de la politique de maîtrise des risques groupe et de conformité aux normes érigées par l'ACPR constituent des incontournables, qui seront pris en compte dans le cadre de l'évaluation de la performance des preneurs de risques et de la détermination de leur part variable :

- Au niveau de la part collective, qui comprend un objectif spécifique de maîtrise des risques et de conformité ;
- Au niveau de la part individuelle : en cas de manquement à la politique de maîtrise des risques groupe, telle que déclinée dans la direction de rattachement du collaborateur, ou de manquement à la conformité, un malus sur la rémunération variable du collaborateur pourra être mis en œuvre, sur proposition de la direction des risques groupe, de la direction de la conformité ou de l'inspection générale, et sur décision du Directoire.

La direction des risques groupe, la direction de la conformité et l'inspection générale fonderont leur appréciation sur la base des éléments suivants :

- Respect de la politique de maîtrise des risques groupe et sa déclinaison pour la direction de rattachement du collaborateur concerné ;
- Mise en place effective d'un dispositif de contrôle de 1^{er} niveau ;
- Taux de mise en œuvre des plans d'actions, suite aux recommandations majeures et critiques de la BCE, de l'ACPR ou de l'inspection générale ;
- Suivi des formations obligatoires ;
- Respect des procédures d'application des normes érigées par l'ACPR, notamment sécurité financière, code de déontologie, services d'investissements, protection de la clientèle pour les personnes en charge de la conception des produits et/ou en relation avec les clients ;
- De manière plus générale, une conduite individuelle démontrant une prise de conscience adéquate des risques financiers et non financiers et un comportement exemplaire.

- 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 »).

- Interdiction des rémunérations variables garanties

Il ne peut être prévu de rémunération variable garantie au-delà de la première année d'engagement du preneur de risques concerné et sous réserve que le Groupe La Banque Postale dispose toujours d'une assise financière saine et solide.

3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération des membres de l'organe exécutif et du personnel identifié au titre de 2021

Les données quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations brutes hors charges patronales des collaborateurs identifiés comme régulés Groupe dans le cadre de la Directive CRD V.

3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021

Au titre de 2021, 133 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 5 944 431 € (hors intéressement et participation et versement des sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice).

	MEMBRES SALARIES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	DIRECTOIRE LBP	CODEV	BANQUE DE DETAIL	BFI	FONCTIONS DE CONTRÔLE	FONCTIONS TRANSVERSES	Total général
Preneurs de risques - Effectif	5	5	33	4	41	29	16	133
Rémunération au titre de 2021	385 815 €	1 565 990 €	10 294 316 €	970 213 €	6 980 001 €	4 470 024 €	2 687 501 €	27 353 861 €
Dont Rémunération variable individuelle	43 284 €	37 326 €	2 335 234 €	208 531 €	2 086 678 €	766 757 €	466 621 €	5 944 431 €
Dont Rémunération fixe	342 531 €	1 528 664 €	7 959 082 €	761 682 €	4 893 324 €	3 703 266 €	2 220 880 €	21 409 430 €
Ratio variable vs fixe	13%	2%	29%	27%	43%	21%	21%	28%
Rémunération variable individuelle au titre de 2021	43 284 €	37 326 €	2 335 234 €	208 531 €	2 086 678 €	766 757 €	466 621 €	5 944 431 €
Dont part acquise	43 284 €	37 326 €	1 566 235 €	208 531 €	1 432 641 €	708 275 €	432 574 €	4 428 866 €
Dont part en numéraire	43 184 €	37 326 €	1 566 235 €	208 531 €	1 432 641 €	708 275 €	432 574 €	4 428 866 €
Dont part en instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dont part différée	0 €	0 €	768 999 €	0 €	654 037 €	58 483 €	34 046 €	1 515 565 €
Dont part en numéraire	0 €	0 €	768 999 €	0 €	654 037 €	58 483 €	34 046 €	1 515 565 €
Dont part en instruments	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Le ratio moyen rémunération variable / rémunération fixe s'élève à **28 %**.

Selon les domaines d'activités, la part de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe varie de 2 % à 29 %.

3.2 Encours de rémunérations variables différées

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année uniquement au montant de rémunération variable différée au titre de l'année 2020 (il n'y a pas eu de variable différé les années précédentes).

MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES CONDITIONNELLES (EN M€)	
Au titre de l'exercice 2021	Au titre des exercices antérieurs
1,515	0,088

La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuelles réductions. Cependant, dans la mesure où il n'y a eu aucune rémunération différée au titre des années antérieures à 2020, aucun ajustement à la hausse ou à la baisse concernant le versement de variable différé n'a été enregistré.

3.3 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2021 (en M€)

INDEMNITÉS DE RUPTURE VERSÉES EN 2021	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
0,456	2

SOMMES PAYÉES À L'EMBAUCHE EN 2021	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
0,098	3

3.4 Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et des preneurs de risques ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€

Aucune rémunération totale supérieure à 1 million d'euros n'a été versée en 2021 au sein de La Banque Postale.

3.5 La rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux (membres du Directoire) est conforme à CRD V et à sa transposition en droit français.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, ainsi que le détail de leurs rémunérations individuelles, sont précisés au chapitre 2 sur le gouvernement d'entreprise du document d'enregistrement universel 2021 (partie 2.2 sur les rémunérations).