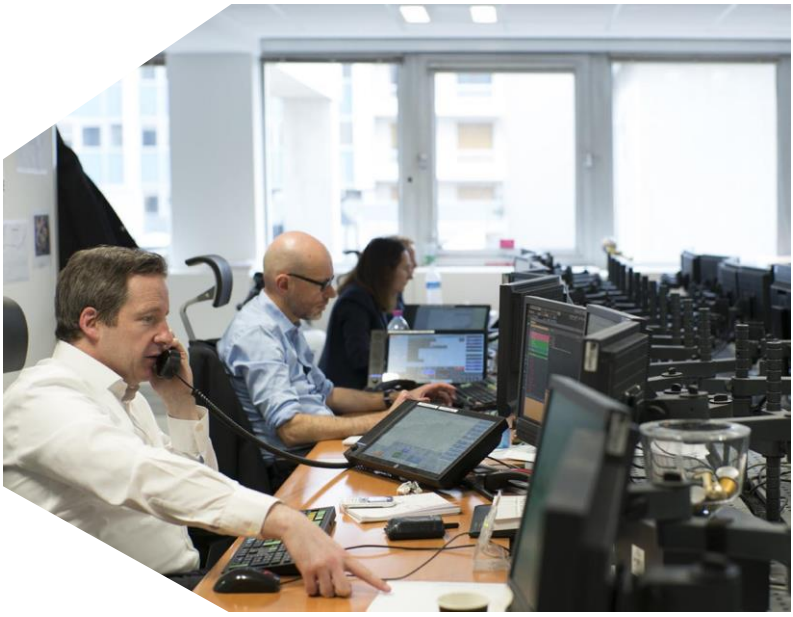
Rémunérations BRED 2017 conformément à l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014



GROUPE BPCE

BRED
ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES
BANQUE POPULAIRE

Rapport prévu à l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement, soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution
Politique et pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier

– Exercice 2017 –

POLITIQUE ET PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

1 - Description de la politique de rémunération en vigueur dans l'entreprise

De manière générale, la rémunération est adaptée au niveau de compétences, de responsabilité et d'expertise de chacun des collaborateurs et aux niveaux de rémunération par métier du marché du travail du secteur bancaire. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction (cf. appréciations régulières et formalisées de l'ensemble des collaborateurs demandée par les procédures internes).

Les collaborateurs bénéficient en outre d'une part variable potentielle liée à l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels.

Au niveau de la BRED, le rapport entre la somme des rémunérations variables individuelles et celle des rémunérations fixes est limité à 20 % maximum. Les collaborateurs bénéficient, en fonction des résultats de la Banque, d'un dispositif d'intéressement et de participation.

Par ailleurs, s'agissant des filières de contrôle périodique et permanent, il est rappelé que les rémunérations sont fixées indépendamment de celles des métiers contrôlés. Pour les fonctions support et de contrôle, elles doivent permettre d'employer des personnels à même de mener à bien les missions qui leur sont confiées.

Depuis 2010, le dispositif de rémunération variable de la BRED a évolué afin de respecter les évolutions de la réglementation française et européenne. Depuis 2014, la BRED s'est notamment mise en conformité avec les textes relatifs à la politique de rémunération issus du Code monétaire et financier, de l'arrêté relatif au contrôle interne du 3 novembre 2014 et du règlement délégué 604/2014 relatif aux critères d'identification de la population régulée complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen.

2 - Processus décisionnel

Sur proposition de la Direction générale et après avis du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration arrête les principes de la politique de rémunération des membres du personnel. Cette politique couvre en particulier les membres de la population régulée ainsi qu'elle est déterminée par le règlement délégué 604/2014.

2.1 - Composition du Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations est composé de cinq administrateurs : Georges Tissié, Président; Isabelle Gratiant, Patricia Lewin, Raphaël Pochet et Benoît Bas qui répondent tous aux critères d'indépendance suivants, pris dans la liste figurant dans les rapports Viénot et Bouton : ne pas être salarié de la BRED, ne pas détenir ou être lié directement ou indirectement à une société détenant plus de 10 % du capital de la BRED ou de l'une de ses filiales, ne pas être lié directement ou indirectement à un fournisseur qui représente plus de 5 % des achats de biens ou services de l'entreprise ou pour lequel l'entreprise représente plus de 5 % de ses ventes, ne pas être lié directement ou indirectement à un client qui représente plus de 5 % du chiffre d'affaires de l'entreprise ou pour lequel l'entreprise représente plus de 5 % des achats, ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social, ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes.

En outre, ils sont membres de l'organe de surveillance mais n'exercent pas de fonction de direction au sein de l'entreprise.

2.2- Mandat du Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations, qui s'est réuni une fois en 2017, dispose d'un dossier assemblé sous le contrôle de la Direction générale. Ce dossier comprend notamment le rapport transmis à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) en application de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'ACPR. Il intègre aussi les contributions de la Direction des ressources humaines, de la Direction des risques et de la conformité (avis sur le respect des limites et des procédures internes, ainsi que sur le comportement éthique des preneurs de risques ; avis sur l'application des principes de la politique de rémunération des preneurs de risques et des dirigeants).

Ce comité procède à un examen annuel :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise ;
- de la rémunération du responsable de la conformité et du responsable de la fonction gestion des risques au sens de l'Arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne, ainsi que celle du responsable de l'audit interne, celle du responsable de la conformité du service des investissements, celle du responsable des risques de marchés et celle du responsable des risques de bilan.

Le Comité des rémunérations exprime son avis sur les propositions de la Direction générale concernant la population régulée et propose à l'organe de surveillance les principes de la politique de rémunération pour ladite population. Il est informé des éventuelles remarques de l'ACPR et des autres corps de contrôle le cas échéant.
Il s'assure également de la conformité de la politique de rémunération avec les règlementations SRAB et la Volker Rule.
Le Comité des rémunérations prend connaissance chaque année du compte-rendu du comité des preneurs de risques reprenant les infractions recensées et les décisions finales concernant les variables des preneurs de risques au titre du 1er alinéa de l'article L. 511-84.

3 - Description de la politique de rémunération

3.1 - Composition de la population des preneurs de risques

Le règlement délégué 604/2014 définit un ensemble de 18 critères permettant d'identifier les membres de la population régulée. Il existe quinze critères qualitatifs et trois critères quantitatifs. En outre, deux nouveaux critères qualitatifs ont été ajoutés en 2016 par BPCE en application de la Loi de séparation et de régulation des activités bancaires (loi SRAB) et de la Volker Rule. L'appartenance à la population régulée est effective dès lors qu'au moins l'un des vingt critères est rempli.

Identification par les critères qualitatifs

1. Membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive (mandataires sociaux – hors Président du Conseild'administration–etdirigeantseffectifssalariés);
2. Membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance (Président et membres du Conseil d'administration) ;
3. Membre de la Direction générale (Comité exécutif);
4. Responsable des activités de la fonction indépendante de gestion du risque, de la fonction de conformité ou de la fonction d'audit interne à l'égard de l'organe de direction ;
5. Responsable global de la gestion du risque au sein d'une «unité opérationnelle importante » au sens de la réglementation européenne : unité organisationnelle ou filiale (établissement de crédit, société de financement, entreprise d'investissement) à laquelle une allocation de capital interne représentant au moins 2 % a été attribuée) ;
6. Responsable d'une « unité opérationnelle importante ». Dans le cas d'une filiale, il s'agit, selon la forme juridique, du Directeur général ou du Président du directoire;
7. Responsable managérial dans l'une des fonctions visées au point 4) ou dans une unité opérationnelle importante, faisant rapport directement à un membre du personnel recensé en vertu du point 4) ou 5);
8. Responsable managérial dans une unité opérationnelle importante faisant rapport directement au membre du personnel qui dirige cette unité;
9. Responsable d'une fonction chargée des affaires juridiques, des finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget, des ressources humaines, de la politique de rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique ;
10. Responsable d'un comité chargé de la gestion d'une catégorie de risque prévue aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE autre que le risque de crédit ou le risque de marché ou membre d'un tel comité ;
11. Personnels et membres de comités de crédit disposant d'une délégation d'exposition au risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement et s'élevant au moins à 5 millions d'euros ;
12. Personnels et membres d'un comité ayant le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer leur veto à une décision portant sur des transactions du portefeuille de négociation qui atteignent, au total – lorsque l'approche standard est utilisée – 0,5 % ou plus des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement ;
13. Responsable managérial à l'égard d'un groupe de membres du personnel qui ont individuellement le pouvoir d'engager l'établissement pour des transactions dont la somme est supérieure ou égale aux conditions des points 11) ou 12) ;
14. Personnels et membres d'un comité ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ;
15. Collaborateur exerçant des responsabilités managériales à l'égard d'un membre du personnel qui remplit l'un des critères définis aux points 1) à 14) ;
16. Responsable d'une unité interne identifiée au titre de la Loi 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (loi SRAB) ;
17. Responsable d'une Volker Unit identifié au titre de la Volker Rule.

Identification par les critères quantitatifs

a. Personnels'étantvuaccorderunerémunérationtotale égale ou supérieure à 500 milliers d'euros au cours de l'exercice précédent;
b. Personnel faisant partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent;
c. Personnel s'étant vu accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à un membre de la Direction générale ou remplit l'un des critères énoncés aux points 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) ou 14) de l'article 3.

Modalités d'application des critères d'identification

Le processus d'identification est conduit au niveau du Groupe BRED et chaque entreprise du Groupe, sous réserve du principe de proportionnalité. Pour l'application de ce principe, un seuil à 10 milliards d'euros de total de bilan a été défini par le règlement délégué. Un établissement est soumis à l'identification de sa population régulée dès lors que son total de bilan dépasse ce seuil. Le principe de proportionnalité exclut également les sociétés qui ne sont pas établissements de crédit, sociétés de financement ou entreprises d'investissement tant qu'elles ne présentent pas un risque significatif pour leur groupe. Ainsi, pour le Groupe BRED, l'identification de la population régulée repose sur une approche consolidée Groupe BRED et sur une approche individuelle BRED.

La liste des collaborateurs identifiés est présentée en Comité des rémunérations. Elle fait l'objet d'une revue collégiale annuelle à laquelle participent la Direction des risques et de la conformité et la DRH sous l'autorité de la Direction générale. La Direction des risques et de la conformité valide formellement la méthodologie d'identification de la population régulée.

3.2 - Principes généraux de la politique de rémunération applicables à la population régulée

3.2.1 - Président

La BRED ayant opté pour la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, le Président perçoit des indemnités compensatrices de temps passé à l'administration de la coopérative.

La Banque met à sa disposition un véhicule de fonction.

Il bénéficie du régime de protection sociale complémentaire et supplémentaire des Présidents du Groupe BPCE.

3.2.2 - Membres du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration perçoivent des indemnités compensatrices de temps passé à l'administration de la coopérative.

3.2.3 - Directeur général

Le montant de la rémunération fixe du Directeur général est inchangé. Le montant de la rémunération variable qui lui est attribuée au titre de 2017 est calculé, comme chaque année, selon les règles et modalités définies par BPCE et qui s'appliquent aux Directeurs généraux des Banques Populaires.

La part variable, plafonnée à 80 % de la rémunération fixe, comporte 2 composantes :
•une composante Groupe pour 35 % du montant maximum exprimant la solidarité des Banques et Caisses avec les résultats consolidés du Groupe et de chacun des deux réseaux ;
•une composante «Entreprise » pour 65 % du montant maximum répondant aux objectifs de développement et de la performance de la BRED

La composante «Entreprise » est elle-même composée, pour 20 %, de critères communs nationaux définis au niveau BPCE et, pour 50 %, de critères locaux définis au niveau de la BRED.

Les critères communs nationaux reposent sur des données propres à la BRED illustrant ses réalisations au cours de l'exercice écoulé, présentées en comparaison avec les réalisations des autres Banques populaires. Ils obéissent à des règles prédéfinies et sont également calculés par BPCE.

Ainsi 50 % de la part variable sont basés sur des critères «nationaux » ou «Groupe BPCE » et 50 % sur des critères «locaux » définis et calculés au niveau de la BRED.

A compter de l'exercice 2018, un de ces critères locaux est en particulier lié à la qualité du dispositif d'appétence au risque[1] de la Banque.

A partir du seuil de 100 K€, le versement de la rémunération obéit aux règles suivantes :
•50% sont versés l'année de l'attribution au titre de l'exercice écoulé ;
• 50 % sont différés et payables par tranche d'un tiers (soit 16,66 %) au plus tôt les 1er octobre des 3 années suivant l'année d'attribution (2019, 2020 et 2021 pour une attribution en 2018 au titre de 2017) soit 6 mois au moins après la date d'acquisition fixée au 1er avril des trois exercices suivant l'année d'attribution.
Pour chaque fraction différée, l'acquisition définitive est subordonnée aux critères de performance et de solidité financières visés au paragraphe 3.3.1, ainsi qu'à une condition de présence. Ainsi, en cas de départ volontaire les sommes différées et non acquises sont perdues ; en cas de départ contraint, de retraite ou de décès, elles sont immédiatement versées.

Par ailleurs, les fractions de différés de la rémunération variable sont indexées sur l'évolution des capitaux propres consolidés part du groupe hors opérations sur le capital et réévaluation des titres BPCE ou de ses filiales, hors dividendes de BPCE depuis le 31 décembre de l'exercice au titre duquel la rémunération variable a été attribuée.

Cette indexation est plafonnée au taux d'intérêt servi aux parts sociales de la BRED sur la période de différés considérée.
Il bénéficie d'un véhicule de fonction, d'une indemnité de logement, du régime de retraite et d'indemnités de fin de carrière des Directeurs Généraux du Groupe BPCE.

3.2.4 - Deuxième dirigeant effectif

Pour l'examen de l'attribution de la part variable au deuxième dirigeant effectif, le Comité des rémunérations de l'entreprise tient compte désormais, comme pour le Directeur Général, du niveau de qualité du dispositif d'appétence au risque[1].
Pour cela, le Comité se base sur les informations qui sont communiquées par la Direction des Risques ainsi que sur l'avis du Comité des Risques du Conseil d'Administration. Ces éléments permettent au Comité des rémunérations d'apprécier :
- le correct déploiement annuel dans l'entreprise du dispositif d'appétence au risque (mise en place, déclinaison des indicateurs en nombre et seuils selon la méthodologie Groupe) ;
- la bonne prise en charge selon la procédure Groupe d'éventuels dépassements de seuils.

[1] Risk Appetite Framework

En cas de qualité du dispositif d'appétence au risque insatisfaisante, le deuxième dirigeant effectif pourra voir sa part de variable diminuée jusqu'à 10% par rapport au montant proposé de variable, dès lors que ce dernier est au maximum égal au variable obtenu l'année précédente.

3.2.5 - Autres membres de la population régulée

Les parts variables des collaborateurs membres de la population régulée sont déterminées dans le cadre général de définition des primes. Des modalités spécifiques, reprises ci-dessous, visent les opérateurs de la Salle de marchés. Si des membres de la population régulée hors Salle de marchés bénéficient d'un montant de rémunération variable dépassant le seuil qui détermine l'application de modalités particulières d'attribution et de versement (part différée) ils y sont également soumis, sous réserve du respect du droit applicable aux contrats de travail antérieurs à la mise en place de la réglementation.
Pour l'ensemble de la population régulée, l'attribution d'une rémunération variable est conditionnée au respect des règles de risques et de conformité. Les responsables de ces fonctions sont amenés à se prononcer sur les variables des collaborateurs concernés et à proposer l'application de malus le cas échéant.

3.2.6 - Opérateurs de la Salle de marchés

Les principes et modalités ci-dessous concernent spécifiquement la population régulée de la Salle de marchés de la BRED.

Les principales caractéristiques de la politique de rémunération variable des opérateurs de marchés peuvent être détaillées comme suit:

- détermination indépendante des opérationnels, avec validation par la Direction générale, d'une enveloppe de rémunération variable potentielle maximale fondée notamment sur la mesure de la performance financière de la Salle de marchés ;
- proposition d'attribution individuelle par le responsable hiérarchique de la Salle de marchés pour les opérateurs, fondée sur une appréciation écrite qualifiant la contribution à la rentabilité et l'atteinte des objectifs (contribution au développement des activités, comportement, etc.) formalisée sur une fiche individuelle ;
- plafonnement individuel de rémunération variable attribuable à 200 % de la rémunération fixe avec un maximum maintenu à 900 milliers d'euros pour les opérateurs de marchés ;
- avis formalisé du Comité Preneurs de risques sur le respect des politiques de conformité et de risque par les opérateurs de marchés ;
- décision de la Direction générale sur les propositions d'attribution individuelle;
- lien fort entre la rémunération et la performance financière à moyen terme des activités grâce à une rémunération variable conditionnée à la présence des opérateurs et au maintien de la performance financière dans le temps. La rémunération conditionnelle attribuée en 2018 fait l'objet du «Plan de Performance et de Fidélisation dans la Durée 2018»;
- versements différés des primes potentielles soumises à conditions de présence et de performance ultérieures devant représenter, au niveau individuel, 50 % du montant total de rémunération variable attribuée au cours d'un exercice à partir du seuil de 100 milliers d'euros, 60 % à partir de 500 milliers d'euros ;
- totalité des primes potentielles soumises à conditions de présence et de performance ultérieures sous la forme d'instruments permettant un alignement d'intérêt avec la banque et concourant ainsi à la maîtrise des risques, avec une période de détention de 6 mois avant liquidation et mise en paiement ;

- étalement des paiements permis par ces instruments sur 3 exercices postérieurs à celui de l'attribution en fonction de la constatation des indicateurs de performance et de présence effective 6 mois avant la date potentielle de mise en paiement;
- indexation de chaque instrument mise en œuvre conformément aux orientations de l'ABE en la matière, afin de rendre compte de l'évolution de la valeur de la BRED. Cette indexation est plafonnée au taux d'intérêt servi aux parts sociales de la BRED sur la période de différés considérée;
- interdiction des rémunérations variables garanties, sauf transitoirement dans le cas d'une embauche tel qu'autorisé par la réglementation.

Enfin, l'ensemble du dispositif de contrôle interne applicable à la Salle des Marchés doit être respecté par les opérateurs. L'évaluation du respect de la politique de risque dépend notamment de la bonne application des obligations réglementaires, du respect des procédures, de la correcte instruction des dossiers incombant à la Salle des Marchés, du respect des limites, de la bonne coopération des opérateurs avec les équipes de la Direction des risques et de la conformité (réactivité, qualité des échanges, etc.). Il en est rendu compte semestriellement au chef de la Salle de marchés et à la Direction des ressources humaines, à un niveau individuel. Au besoin, le Directeur des ressources humaines et le Directeur des risques émettent des alertes à la Direction générale concernant la bonne prise en compte d'éventuels manquements (aux règles internes et externes relevant de leur domaine de compétence) dans les propositions de primes et préconisent, le cas échéant, un impact sur les montants de rémunération variable dont l'attribution est sollicitée.
La Direction des risques et de la conformité valide formellement la politique de rémunération applicable à la population régulée.

3.3 - Politique en matière de paiement des rémunérations variables de la population des preneurs de risques

En conformité avec les articles L511-71 à L511-85 du Code monétaire et financier, la politique en matière de paiement des rémunérations variable est la suivante :

3.3.1 - Critères de solidité et de performance financières applicables à l'ensemble de la population régulée

Seul le Conseil d'administration peut déroger à l'application des critères généraux de solidité ou de performance financières ou encore à toute autre règle de la politique de rémunération applicable à la population régulée, y compris en matière de malus.

Critères de solidité et de performance financières BRED

En application de l'article L. 511-83 du Code monétaire et financier, il a été décidé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations, que les rémunérations variables des membres de la population régulée, différées ou non, ne pourraient être mises en paiement qu'à la condition que la banque présente un niveau de fonds propres (ratio CET 1) conforme aux exigences réglementaires lors de l'arrêté des comptes (critère général de solidité financière). À défaut, ces rémunérations sont annulées.
De même, il est défini un critère général de performance financière : la population régulée ne peut se voir attribuer de rémunération variable au titre d'un exercice présentant un résultat net part du groupe BRED négatif. Les éventuels versements de parts différées devant intervenir au cours d'un tel exercice sont également annulés.

Critère de solidité financière BPCE

Enfin, dans le cas où le ratio réglementaire minimum (ratio CET 1) du Groupe BPCE n'est pas atteint au 31 décembre de l'exercice, le Conseil de Surveillance de BPCE propose une réfaction sur les variables attribuables et les éventuels différés payables au titre de l'exercice écoulé. Le taux de réfaction proposé, qui doit être au minimum de 50 %, peut ne pas atteindre 100 % si son application permet d'atteindre le seuil minimum fixé au début de l'exercice considéré.

3.3.2 - Dispositif de malus de comportements

Conformément à l'article L511-84 du Code monétaire et financier, la BRED a mis en place des critères de minoration de la part variable des membres de la population régulée en cas de manquement grave en matière de gestion des risques et de conformité.

Comité des Preneurs de Risques

En 2016, le Conseil d'administration a approuvé la mise en place d'un comité, dit « preneurs de risques », permettant de piloter le dispositif de suivi des critères de malus et de statuer annuellement sur les propositions de malus à présenter au Comité des Rémunérations.

Présidé par le Directeur Général, ce Comité se compose de responsables de la Direction des ressources humaines et de la Direction des risques, de la conformité et des contrôles permanents.

Les missions de ce Comité sont les suivantes :

- Valider la politique de rémunération des preneurs de risques, ensuite soumise à l'approbation du Conseil d'administration après examen par le comité des rémunérations. Cette politique précise notamment les critères d'identification des preneurs de risques.
- Veiller à l'application des normes règlementaires et des normes du Groupe BPCE en matière d'identification et de rémunération des preneurs de risques.
- Statuer sur les éventuelles propositions de décote sur les rémunérations variables demandées par les fonctions de contrôle
- Pour les opérateurs de marché, qualifier la significativité des dépassements actifs, identifiés et notifiés par la Direction des risques, de la conformité et des contrôles permanents.

Critères de malus applicables

Ces critères ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des preneurs de risques (identifiés selon les normes en vigueur).

Sont recensés les incidents suivants :

- Infraction importante à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit (y compris e-mail) de la part d'un dirigeant ou d'un directeur en charge d'une filière de conformité, de contrôle permanent ou de risques. Le pourcentage de réduction peut atteindre 10% sur proposition du comité compétent et approbation par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance. Une infraction importante est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident grave soit 300 K€ pour le Groupe (norme Groupe « risque opérationnels »). Le courrier notifiant toute infraction importante doit faire explicitement référence à l'examen de la situation par le comité compétent et aux conséquences possibles en matière de rémunération.

- Infraction significative à une règle de conformité ou de risque, y compris en matière de limite, de délégation et de mandat, ayant donné lieu à un rappel à l'ordre individuel par écrit (courrier formel) de la part d'un dirigeant ou du Directeur Risques, Conformité et Contrôles Permanents du Groupe BRED. Le pourcentage de réduction peut atteindre 100% sur proposition du comité compétent et approbation par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance. Une infraction significative est une infraction ayant conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident significatif applicable au niveau du Groupe BRED, soit 0,5% des fonds propres de l'établissement. Le courrier notifiant toute infraction significative doit faire explicitement référence à l'examen de la situation par le comité compétent et aux conséquences possibles en matière de rémunération.

- Non-participation aux formations règlementaires obligatoires (preneurs de risques hors dirigeants) : - 5% par formation non suivie sur proposition du comité compétent et approbation par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, sauf justification approuvée par la DRH en lien avec le(s) Directeur(s) des Risques et / ou Conformité.

- Le non-respect du mandat de risques par un opérateur de marché est susceptible de constituer une infraction significative, même s'il n'a pas conduit à la survenance d'un incident dont l'impact potentiel ou avéré est supérieur au seuil d'incident significatif applicable. Le mandat de risques précise quels sont les événements susceptibles d'être qualifiés comme infraction importante ou infraction significative. Notamment, une prise de position directionnelle ou d'arbitrage pure de la part d'un opérateur de marché est considérée comme une infraction significative et implique une réduction de 100% de la rémunération variable.

3.3.3 - Informations quantitatives agrégées concernant les rémunérations de la population des preneurs de risques

➔ **Tableau 1**

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité
Article 450 g) du règlement UE 575/2013

	Organe de direction fonction exécutive	Organe de direction fonction de surveillance	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonction indépendante de contrôle	Autres	Total
Effectifs	2,0	18,0	54,8	34,6	2,1	26,1	39,0	2,0	178,5
Rémunération fixe	732 334 €	756 000 €	5 700 439 €	4 738 892 €	326 751 €	3 349 823 €	3 072 941 €	300 981 €	18 978 161 €
Rémunération variable	485 000 €	0 €	4 976 000 €	1 120 693 €	190 000 €	680 300 €	465 408 €	100 000 €	8 017 401 €
Rémunération totale	1 217 334 €	756 000 €	10 676 439 €	5 859 585 €	516 751 €	4 030 123 €	3 538 349 €	400 981 €	26 995 562 €

➔ Tableau 2

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement Article 450 h) du règlement UE 575/2013

	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	20,0	158,5	178,5
Rémunération totale	1 973 334 €	25 022 228 €	26 995 562 €
- dont rémunération fixe	1 488 334 €	17 489 827 €	18 978 161 €
- dont rémunération variable	485 000 €	7 532 401 €	8 017 401 €
- dont non différé	285 000 €	5 993 526 €	6 278 526 €
- dont espèces	285 000 €	5 993 526 €	6 278 526 €
- dont actions et instruments liés	0 €	0 €	0 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
- dont différé	200 000 €	1 538 875 €	1 738 875 €
- dont espèces	0 €	0 €	0 €
- dont actions et instruments liés	200 000 €	1 538 875 €	1 738 875 €
- dont autres instruments	0 €	0 €	0 €
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	200 000 €	903 000 €	1 103 000 €
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	200 000 €	951 834 €	1 151 834 €
- Montant des réductions opérées	0 €	0 €	0 €
Indemnités de rupture accordées	0 €	318 633 €	318 633 €
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	0	4	4
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	0 €	149 955 €	149 955 €
Sommes payées pour le recrutement	0 €	234 000 €	234 000 €
Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement	0	4	4

➔ Tableau 3

Nombre de collaborateurs dont la rémunération totale excède 1 million d'euros pour 2017

Rémunération totale	**Nombre de collaborateurs**
Supérieure ou égale à 1 million d'euros	0