



BPCE
LIFE

Politique de rémunération

2023

Table des matières

Gouvernance du document.....	3
Introduction.....	3
Références réglementaires	4
Gouvernance de la politique de rémunération	7
Process de revue annuelle des rémunérations	8
Dispositif applicable à la population régulée	8
Modalités de réexamen.....	9
Mécanismes de dérogations.....	10

Gouvernance du document

La rédaction et la mise à jour de ce document sont sous la responsabilité du comité spécifique réunissant les fonctions ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances.

Sa validation est du ressort de la direction générale et de la direction des ressources humaines de BPCE Life. Le document est revu annuellement pour garantir son adéquation avec le contexte légal et réglementaire en vigueur. Les éléments révisés sont documentés et soumis pour approbation à la direction générale de BPCE Life, puis par le conseil d'administration de BPCE Life.

La direction générale se réserve le droit de déroger à certaines des composantes de la politique de rémunération en cas des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation sera documentée et fera l'objet, le cas échéant, d'une présentation pour approbation en conseil d'administration.

Introduction

La politique de rémunération de BPCE Life s'inscrit dans les principes, process et gouvernance définis par le Groupe BPCE. C'est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

La politique de rémunération a pour objectif d'établir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et respecter les équilibres financiers.

La politique de rémunération de BPCE Life reflète la performance individuelle et collective des activités d'assurances de personne et des collaborateurs, tout en veillant à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêt entre collaborateurs et clients, et à promouvoir des comportements conformes aux valeurs du Groupe BPCE et aux règles de conduite et bonnes pratiques, telles que reflétées dans le code de conduite du Groupe BPCE. La politique de rémunération intègre également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination dans sa mise en œuvre.

La rémunération des collaborateurs de BPCE Life se structure autour des composantes suivantes :

- La rémunération fixe, qui reflète les compétences, les responsabilités et les expertises attendues dans l'exercice d'un poste, ainsi que le rôle et le poids de la fonction dans l'organisation. Elle est déterminée en fonction des spécificités de chaque métier sur son marché local ;
- La rémunération variable annuelle, qui est attribuée en fonction, de l'atteinte d'objectifs financiers et extra financiers quantitatifs et qualitatifs, et de la manière dont ces objectifs ont été atteints ;
- En matière de rémunération collective, le régime complémentaire de pension offre aux salariés la constitution d'une épargne en vue de la retraite.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, au regard de ses fonctions, de ses responsabilités et de sa performance. BPCE Life veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs en tenant compte de leur niveau de séniorité et d'expertise.

La politique de rémunération de BPCE Life s'inscrit dans le strict respect du cadre réglementaire applicable à son secteur d'activité. Ainsi, la politique de rémunération de BPCE Life est conforme à l'ensemble des dispositions réglementaires et vise à ne pas encourager la prise de risque excessive et à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts.

BPCE Life intègre les règles et principes définis dans ces différentes réglementations à la fois dans les dimensions de gouvernance, de transparence, de définition des enveloppes de rémunération variable et des attributions individuelles.

La présente politique fait l'objet de mises à jour régulières afin de prendre en compte toute nouvelle règle applicable à BPCE Life en matière de rémunération de ses dirigeants et de ses collaborateurs.

Références réglementaires

Les politiques et pratiques de rémunération de BPCE Life font l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire issu principalement des textes suivants :

- La directive Solvabilité II
- La directive distribution en assurance (DDA) et ses règlements d'application,

- Le règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

BPCE Life, conformément aux règles qui s'appliquent aux entreprises d'Assurances, respecte les principes suivants (éléments principaux des directives Solvabilité II et DDA et du Règlement SFDR) :

- La politique et les pratiques de rémunération sont établies, mises en œuvre et maintenues en vigueur d'une manière conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, au profil de risque, aux objectifs, aux pratiques de gestion des risques et aux intérêts et résultats à long terme de l'entreprise dans son ensemble ; elles comportent des mesures de prévention des conflits d'intérêts ;
- La politique de rémunération est conçue de manière à tenir compte de l'organisation interne de l'entreprise, ainsi que de la nature, de l'ampleur et de la complexité des risques inhérents à son activité ;
- La politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité et n'encourage pas la prise de risques au-delà des limites de tolérance au risque de l'entreprise ;
- La politique de rémunération s'applique à l'entreprise dans son ensemble ; elle comporte des dispositions spécifiques tenant compte des tâches et des performances respectives de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle, des personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou occupent d'autres fonctions clés et des autres catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise ;
- L'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de l'entreprise qui fixe les principes généraux de la politique de rémunération pour les catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise a la responsabilité de superviser la mise en œuvre de cette politique ;
- Un comité spécifique réunissant les fonctions ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances aide périodiquement l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de BPCE Life à superviser la conception de la politique de rémunération. Il propose les évolutions nécessaires pour garantir son adéquation avec le cadre réglementaire et les pratiques de marché ;
- La rémunération fait l'objet d'une gouvernance claire, transparente et efficace, notamment en ce qui concerne la supervision de la politique de rémunération ;

- Les éléments de la politique de rémunération est portée à la connaissance de chaque membre du personnel de l'entreprise.

La politique de rémunération applicable aux personnes régulées (les membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle, les personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou occupent d'autres fonctions clés ainsi que les autres catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise) fait l'objet des points spécifiques suivants :

- Lorsque le système de rémunération comprend à la fois une composante fixe et une composante variable, ces composantes sont équilibrées de sorte que la composante fixe, ou garantie, représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale, pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable, et pour que l'entreprise puisse conserver la plus grande souplesse en matière de bonus, voire ne verser aucune composante variable ;
- Lorsque la part variable est liée à la performance, son montant total se fonde sur une évaluation combinée de la performance de la personne et de l'unité opérationnelle concernées, d'une part, et du résultat global de l'entreprise ou du groupe dont elle fait partie, d'autre part ;
- La composante variable, quelle que soit la forme sous laquelle celle-ci doit être versée, peut comporter une composante modulable, à paiement différé, qui tient compte de la nature et de l'horizon temporel de l'activité de l'entreprise ; cette période de différé ne peut être inférieure à trois ans et tient dûment compte de la nature de l'activité, de ses risques et des activités des salariés concernés ;
- L'évaluation de la performance d'une personne s'appuie sur des critères tant financiers que non financiers ;
- La mesure de la performance, en tant que base de calcul de la rémunération variable, comporte un ajustement à la baisse pour exposition aux risques actuels et futurs, tenant compte du profil de risque de l'entreprise et du coût du capital ;
- Les indemnités de départ sont liées aux performances enregistrées sur toute la période d'activité et conçues de manière à ne pas rétribuer l'échec ;
- Les personnes soumises à la politique de rémunération s'engagent à ne recourir à aucune stratégie individuelle de couverture ou assurance de maintien de revenu ou de responsabilité civile qui compromettrait l'alignement sur les risques prévu par leur régime de rémunération ;
- La part variable de la rémunération des membres du personnel exerçant les fonctions de gestion des risques, de vérification de la conformité, d'audit interne et la fonction actuarielle est indépendante de la performance

financière des unités et domaines opérationnels placés sous leur contrôle, mais est alignée avec l'atteinte de leurs objectifs non financiers.

BPCE Life ne rémunère pas ni n'évalue pas les performances des membres de son personnel d'une façon qui aille à l'encontre de leur obligation d'agir au mieux des intérêts de leurs clients. BPCE Life ne prend en particulier aucune disposition sous forme de rémunération, d'objectifs de vente ou autre qui pourrait l'encourager, ou encourager son personnel, à recommander un produit d'assurance particulier à un client alors que le distributeur de produits d'assurance pourrait proposer un autre produit d'assurance qui correspondrait mieux aux besoins du client.

Gouvernance de la politique de rémunération

La gouvernance établie par la direction des ressources humaines de BPCE assure la revue exhaustive des politiques de rémunération et le respect de la mise en œuvre des principes directeurs.

Le processus décisionnel de la politique de rémunération de BPCE Life est structuré autour d'étapes de validation :

- Définition des enveloppes budgétaires au niveau de la direction des Ressources Humaines et de la direction générale de BPCE Assurances en cohérence avec les orientations définies par le Groupe BPCE ;
- Revue et validation des propositions lors de comités dédiés au niveau de la ligne métier, puis au niveau de la direction des Ressources humaines et de la direction générale de BPCE Assurances ;
- Revues des propositions de manière indépendante par la direction générale de BPCE dans le cadre du process de validation de la Revue Annuelle des Rémunérations du Groupe BPCE.

Les enveloppes de rémunération variable de BPCE Life sont définies en fonction de la performance économique annuelle. La définition des enveloppes globales intègre également des éléments d'analyse qualitatifs, dont les pratiques des sociétés concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus, les éléments qui ont pu impacter de manière temporaire la performance du métier.

En cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, c'est à dire de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative

significative ou durable sur l'activité, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont fonction de l'atteinte des objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs définis annuellement. L'attribution d'une rémunération variable est conditionnée au respect des règles de bonne conduite, des règles de contrôle interne ou des procédures de gestion des différents risques, y compris les risques en matière de durabilité et à l'absence de comportement susceptible d'exposer BPCE Assurances et ses filiales à un risque anormal et significatif par les collaborateurs.

La politique de rémunération est revue de manière indépendante annuellement par le comité spécifique de revue de la politique de rémunération.

Process de revue annuelle des rémunérations

Le positionnement des rémunérations est régulièrement analysé au travers d'enquête de rémunération. L'analyse permet de s'assurer de la cohérence des rémunérations de BPCE Life par rapport à son secteur d'activité et de lui permettre d'attirer et conserver les talents indispensables à son développement.

Le taux de revalorisation des rémunérations fixes est défini chaque année par la direction générale de BPCE Assurances. Selon le contexte économique et social, il intègre un montant de revalorisation individuelle, et éventuellement un montant de revalorisation collective, et de revalorisation catégorielle liée au genre, séniorité ou tout autre catégorie définie dans le cadre des politiques RH du Groupe BPCE.

En dehors du process annuel de revue des rémunérations, seules les promotions ou situations exceptionnelles argumentées peuvent donner lieu à une évolution de salaire en cours d'année.

Dispositif applicable à la population régulée

La population régulée de BPCE Life recouvre les fonctions de direction générale et les fonctions clés de l'entreprise, à savoir :

- Le conseil d'administration (dont les membres ne perçoivent pas de rémunération)
- Le dirigeant effectif (directeur général) ;
- Les responsables de fonctions clés : directeur des risques, directeur de la conformité, directeur de l'audit interne et directeur de la fonction actuarielle.

Le comité spécifique réunissant la fonction ressources humaines, conformité et risques de BPCE Assurances assure le processus d'identification de la population régulée de BPCE Life.

La liste nominative est définie annuellement. Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée sont notifiés de leur statut par la direction des ressources humaines de BPCE Assurances.

Les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables des collaborateurs régulés sont présentés lors du process de validation pour contrôle.

Lorsque la rémunération variable attribuée dépasse un seuil fixé à 50 000 € et représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale de l'intéressé, le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé dans le temps. Ce versement est étalé par tiers sur les trois exercices suivants celui de l'attribution de la rémunération variable.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer BPCE Life à un risque anormal et significatif.

Par ailleurs, conformément à l'article 275, paragraphe 2, point (e) du Règlement délégué (UE) 2015/35, l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de BPCE Life met en place une management action pouvant consister en une réduction ou annulation de l'enveloppe des rémunérations variables attribuées à la population régulée dès lors que le taux de couverture du SCR (Solvency Capital Requirement) de BPCE Life est inférieur à 130%.

Modalités de réexamen

Cette politique est revue, dans son intégralité, annuellement et de manière exceptionnelle en cas de modification majeure du dispositif de conformité.

Dans le cadre du réexamen, le rédacteur vérifie l'exactitude et l'effectivité des informations contenues. Il prend en compte les éventuelles évolutions de l'activité, de l'organisation, de la réglementation...

Les éléments révisés de la politique sont documentés et présentés par le comité spécifique de revue de la politique de rémunération pour validation par la direction générale et la direction des Ressources humaines de BPCE Life et approbation en conseil d'administration.

A la suite de son approbation par le conseil d'administration, la politique est diffusée par mail à l'ensemble des parties prenantes au dispositif de conformité.

Mécanismes de dérogations

Les dérogations à la présente politique doivent rester exceptionnelles. Le cas échéant, il peut être proposé de déroger aux principes prévus en présentant le périmètre, la durée, les raisons et les objectifs poursuivis par ladite dérogation.

Avant d'être mise en œuvre, celle-ci doit faire l'objet d'une validation par le comité spécifique de revue de la politique de rémunération, par la direction générale et la direction des Ressources humaines de BPCE Life et d'une approbation par le conseil d'administration de BPCE Life.