

## **1. PREAMBULE**

Dans le cadre de la définition de sa politique de rémunération, la BFCOI doit respecter l'ensemble des réglementations applicables et leurs textes associés (notamment transposition en droit national, orientation des autorités compétentes telles que l'EBA – European Banking Authority).

- La banque doit documenter les politiques, les procédures et les pratiques de rémunération de façon claire et transparente.

- Dans le but d'évaluer la performance d'une personne concernée par ces réglementations, la politique et les pratiques de rémunération doivent définir les critères appropriés à utiliser pour évaluer la performance, en tenant compte des droits et des intérêts des clients.

- La politique de rémunération doit inclure les informations obligatoires suivantes : l'objectif de la politique, le personnel concerné par l'application et la description des modalités de rémunération (incluant notamment les critères de rémunération variable) qui assurent le respect de la législation.

- La politique de rémunération doit être facilement accessible à toutes les personnes concernées de la banque. Le personnel dans le champ d'application devrait être informé des modalités de rémunérations applicables, y compris les conditions qui garantissent la conformité.

C'est dans ce cadre que la politique de rémunération ci jointe a été rédigée.

### **1.1 Principes généraux**

L'objectif de la politique de rémunération est d'établir et de décrire de manière transparente les principes et les pratiques de rémunérations mis en place au sein de BFCOI.

Cette politique de rémunération est établie pour accompagner la stratégie commerciale de BFCOI, prévenir la prise de risques et les comportements imprudents, prendre en compte les droits et les intérêts des clients, prévenir les conflits d'intérêts, promouvoir l'efficacité des coûts à travers une politique de rémunération orientée business.

La politique de rémunération de BFCOI repose sur les principes suivants :

- une approche prenant en compte le contexte et les conditions de marché ;
- un alignement avec les cibles financières et opérationnelles de BFCOI, ainsi qu'avec les objectifs de gestion des risques ;
- un alignement avec la politique globale de non-discrimination et de diversité du Groupe qui s'inscrit dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Les décisions de rémunération doivent prendre en compte l'évaluation des performances, qui doit s'appuyer sur des critères quantitatifs et également qualitatifs (objectifs opérationnels et de développement comportemental professionnel) et d'évaluation des comportements en termes de

conformité avec les réglementations applicables et les règles internes, notamment le Code de conduite, le Code relatif à la lutte contre la corruption et le Code de conduite fiscale.

En fonction du poste, l'évaluation doit intégrer en particulier les critères de :

- gestion de risque saine et prudente, respect du mandat accordé en termes d'activité et de limites ;
- qualité des services fournis aux clients ;
- respect des intérêts et traitement équitable des clients.
- gestion des risques en matière de durabilité.

La fixation de la rémunération ne doit pas être influencée par le fait qu'un salarié a lancé une alerte, conformément à la procédure d'alerte du Groupe.

## **1.2 Objectifs de la politique**

Les principaux objectifs de la politique de rémunération sont les suivants:

- Attirer, retenir et motiver les talents stratégiques et les ressources clés ;
- Harmoniser les intérêts des salariés avec ceux de BFCOI et ceux des actionnaires ;
- S'assurer que les employés respectent les règlements et les règles internes en vigueur tout en assurant un traitement équitable des clients ;
- Récompenser les performances individuelles et collectives ;
- Promouvoir une gestion des risques saine et efficace et s'assurer que les collaborateurs ne sont pas incités à prendre des risques inappropriés.
- encourager :
  - une gestion saine et effective des risques ;
  - la prise en compte de la conformité des actions de chacun au regard des valeurs et des engagements du Groupe énoncés dans le Code de Conduite ;
  - le respect des intérêts et le traitement équitable des clients.

## **1.3 Périmètre**

Cette politique de rémunération s'applique à tous les employés ayant un contrat de travail avec BFCOI.

Pour les salariés internationaux (détachés, expatriés, TCNs, etc.) une rémunération spécifique peut être applicable en accord avec les règles stipulés dans la politique de mobilité internationale du Groupe SG.

## **1.4 Formalisation**

- L'évaluation de l'efficacité de la politique de rémunération est effectuée une fois par an (par le biais du comité de rémunération) ;
- Cette politique est accessible à tous les salariés concernés de la banque sur le site Intranet ;
- Le document est archivé pendant 5 ans (à des fins de vérification).

## **2. CADRE RÉGLEMENTAIRE**

La politique actuelle est conforme à toutes les réglementations applicables, incluant, notamment les éléments suivants :

- Directive CRD IV, ciblant les preneurs de risques significatifs dans les établissements de crédit ;
  - Loi Bancaire Française (LBF – Loi SRAB), qui vise les opérations de marché au niveau mondial ;
  - Règle Volcker, applicable au périmètre mondial des opérateurs du marché ;
  - MIFID qui concerne les employés qui fournissent des services d'investissement et des services connexes aux clients ;
  - Les lignes directrices édictées par l'EBA sur les politiques et pratiques de rémunération liées à la vente de produits et de services bancaires ;
  - Politique de rémunération et avantages sociaux du Groupe Société Générale ;
  - Code du Travail et les autres règlements pertinents concernant l'emploi.
- 
- La Réglementation anti-corruption : UK Bribery Act du 8 avril 2010, Chapitre 23 et Loi n°2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique en date du 9 décembre 2016 (dite « Sapin 2 »)

## **3. GOUVERNANCE**

### **3.1 Rôles et responsabilités au sein de la banque**

La conception de la politique de rémunération de la banque est approuvée par le COMEX de la banque après approbation par les fonctions locales Conformité et Risques (le comité de rémunération fournit des conseils indépendants).

Les fonctions de support et de contrôle sont impliquées à différents niveaux pour assurer la conformité de la politique de rémunération:

- les Ressources Humaines dans la coordination de la définition et du déploiement de la politique de rémunération ;
- les fonctions de contrôle - notamment les Risques et la Conformité - dans la détermination des conditions de performance, l'évaluation de la gestion des risques et de la conformité au niveau de la entité ou au niveau individuel ;
- la Contrôle Périodique (DCPE) dans l'évaluation des risques et l'audit annuel de la politique et des pratiques de rémunération.

### **3.2 Relations avec les syndicats**

Les négociations régulières avec les instances syndicales locales concernant les termes et les conditions d'emplois ont lieu chaque année.

En dehors des négociations régulières, les changements suivants dans la politique de rémunération sont sujets à une information ou négociation avec les syndicats dès lors que nécessaire (incluant mais non limité à) :

- des changements dans le schéma de rémunération variable collectif ;
- l'établissement d'une base de salaire minimum.

## **4. ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

### **4.1 Rémunération fixe**

La rémunération fixe rétribue la qualification, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, l'expertise et l'expérience professionnelle au regard des pratiques de marché.

Tous les employés sont en droit d'être rémunérés au salaire minimum de base conformément aux règles internes conventionnelles de la banque et cette politique.

BFCOI reçoit du Groupe SG une ligne directrice spécifiquement applicable à la révision des rémunérations fixes.

BFCOI reçoit une notification d'effet présent. Le budget de révision de la rémunération fixe en année pleine correspond au taux notifié appliqué à la rémunération fixe brute théorique de fin N-1.

Au niveau individuel, la revue du salaire prend en compte le contexte du marché local, le développement des compétences techniques et comportementales nécessaires pour le poste, le niveau et le champ des responsabilités du salarié sur le poste, les promotions ou les évolutions de responsabilité et le principe d'équité, et respecte les règles de conformité et déontologies relatives à notre code de Conduite.

Le salaire fixe est étudié au cours de l'examen annuel des situations en avril.

### **4.2 Rémunération variable**

La rémunération variable est liée à la performance collective et individuelle. Elle prend en compte la réalisation des objectifs (partie quantitative), la manière dont les objectifs ont été atteints (partie qualitative) et les spécificités du poste, et respecte les règles de conformité et déontologies relatives à notre code de Conduite.

#### **4.2.1 Conditions Générales**

L'attribution de la rémunération variable individuelle n'est pas contractuelle et les rémunérations variables peuvent donc être réduites ou annulées en cas de pertes financières importantes, d'insuffisance des fonds propres de la banque, de sous performance collective ou individuelle, de prise de risques excessive au niveau individuel ou de conduite inappropriée.

Le paiement des bonus est entièrement discrétionnaire et n'a pas de lien direct (le calcul n'est pas basé sur une formule) entre la réalisation des objectifs et le montant des bonus qui doit être payé. Néanmoins le processus d'évaluation de la performance annuelle dans l'outil d'évaluation est mis en place pour fixer les objectifs individuels et apprécier les résultats obtenus à la fin de la période afin de définir le montant du bonus devant être payé.

La rémunération variable est payée en Mars à condition que le contrat de travail ne soit pas terminé à la date du paiement.

Afin de maintenir un équilibre approprié entre les éléments fixes et variables le montant maximum du bonus ne peut excéder 2 mois de salaires. Le montant du bonus individuel est calculé en fonction du temps travaillé par le salarié durant la période, la règle du prorata temporis est applicable.

BFCOI reçoit du Groupe SG une ligne directrice spécifiquement applicable à l'enveloppe de variable à distribuer.

#### **4.2.2 Point particulier de la Rémunération variable du personnel commercial non Cadre**

##### **4.2.2.1 Produits et services de la banque de détails**

Afin de motiver les employés effectuant des activités commerciales et augmenter leur niveau de productivité, des schémas de rémunérations variables spécifiques au personnel commercial sont déployés dans l'entité.

Des schémas de rémunérations variables spécifiques assurent la motivation des commerciaux pour remplir les objectifs commerciaux individuels et collectifs, tout en assurant la protection et les intérêts du consommateur (c'est à dire ne pas encourager les employés à prendre des risques et favoriser leurs propres intérêts ou ceux de l'entreprise au détriment du consommateur) et les règles de déontologie relatives à notre code de Conduite.

Sont éligibles au schéma de rémunérations du personnel commercial les salariés non cadres en charge de la commercialisation de ce type de produit.

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont tous deux pris en compte lors de la distribution de la rémunération variable ; et sont donc étudiés les indicateurs : Risques, règlementaire / conformité, qualité, volume et indice d'équipement, comportement.

##### **4.2.2.2 Investissement et services associés**

Sont éligibles au schéma de rémunération variable des ventes de produit d'investissement les salariés non cadres en charge de la commercialisation de ce type de produit.

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont tous deux pris en compte lors de la distribution de la rémunération variable au regard de la performance globale du collaborateur :

- Conformité avec la réglementation en vigueur et les procédures internes établies afin de protéger les intérêts des clients et les règles de déontologie relatives à notre code de Conduite.
- Et tous types éventuels d'indicateurs et d'enquêtes de satisfaction.

#### **4.2.3 Aligner la rémunération des salariés avec les enjeux de responsabilité sociale et environnementale pour Le Groupe**

L'alignement des rémunérations des salariés avec les enjeux de responsabilité sociale et environnementale du Groupe s'opère dans la rémunération des collaborateurs, dont la politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et prudente y compris en ce qui concerne les risques en matière de durabilité en particulier pour les acteurs des marchés financiers et conseillers financiers en charge de conseils en investissement.

##### **4.2.4 Participation aux bénéfices**

Les collaborateurs ayant 3 mois d'ancienneté dans l'année bénéficient de la possibilité de percevoir une prime sur la participation liée aux bénéfices correspondant à un pourcentage de la rémunération et à la

formule selon les accords d'établissement auxquels ils sont rattachés, dont le taux est connu en avril et le montant versé en Juin.

Les détachés SG bénéficient de l'accord de participation du Groupe SG.

#### **4.2.5 Intéressement**

Les collaborateurs ayant 3 mois d'ancienneté dans l'année bénéficient de la possibilité de percevoir une prime sur intéressement correspondant à un pourcentage de la rémunération et à la formule selon les accords d'établissement auxquels ils sont rattachés, dont le taux est connu en avril et le montant versé en Juin.

Les détachés SG bénéficient de l'accord d'intéressement du Groupe SG.

### **4.3 Avantages sociaux**

Pour rendre le package de rémunération plus attrayant pour les employées et afin de refléter les pratiques du marché, BFCOI fournit aux employés des avantages sociaux additionnels notamment dans les domaines de la santé, de la prévoyance et de la retraite.

L'attribution des avantages sociaux ne dépend pas de la performance du salarié, mais dépend des accords d'établissements.

-----