



**FRANCE TITRISATION**  
**GROUPE BNP PARIBAS**

# **POLITIQUE DE REMUNERATION**

# Table des matières

1. Gouvernance .....	3
2. Principes clés de la politique de rémunération .....	4
3. Structure de rémunération .....	5
3.1. Rémunération fixe .....	5
3.2. Rémunération variable .....	5
3.3. Autres éléments de rémunération .....	6
4. Processus de révision des rémunérations .....	7
4.1. Aperçu général .....	7
4.2. Evolution des rémunérations fixes .....	7
Enveloppe globale .....	7
Augmentations individuelles .....	7
4.3. Evolution des rémunérations variables .....	8
Enveloppe globale .....	8
Allocations individuelles .....	8
4.4. Focus sur les fonctions de support et de contrôle .....	8
4.5. Focus sur le personnel de vente .....	9
5. Spécificités applicables au Personnel Concerné .....	10
5.1. Identification du Personnel Concerné .....	10
5.2. Paiement de la rémunération variable .....	10
5.3. Malus et Claw-back .....	11
5.4. Interdiction de couverture .....	11



# 1. Gouvernance

France Titrisation est une entité juridique détenue à 100% par BNP Paribas. L'activité de France Titrisation consiste à créer et gérer des fonds de titrisation et des fonds FIA (Fonds d'Investissement Alternatif).

France Titrisation est gouvernée par son Comité de Surveillance, composé de 5 membres incluant le Président du Comité de Surveillance.

Depuis le 20 juin 2017, France Titrisation a reçu l'agrément de l'AMF pour agir en tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs (AIFM), ce qui signifie que France Titrisation doit donc se conformer à la directive AIFM (AIFMD, 2011/61 /UE). L'une des principales exigences de l'AIFMD est que les sociétés de gestion AIFM établissent une politique de rémunération ainsi qu'un Comité de rémunération spécifique afin de garantir la cohérence des pratiques de rémunération des sociétés de gestion et de promouvoir une gestion des risques saine et efficace.

Selon les principes de proportionnalité de l'AIFMD, le Comité de Surveillance de France Titrisation considère qu'il n'est pas obligatoire de constituer un Comité de Rémunération spécifique.

Le Président de France Titrisation est responsable de l'élaboration de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre opérationnelle, tandis que le Comité de Surveillance de France Titrisation est responsable de la validation, de la revue périodique, ainsi que de la supervision de l'implémentation de cette politique.

Une évaluation interne du Personnel Concerné<sup>1</sup> est réalisée de manière indépendante chaque année par le RCCI (Responsable de Conformité et de Contrôle Interne) de France Titrisation.

La présente politique de rémunération est applicable à compter du 1er janvier 2018, après approbation du Comité de Surveillance de France Titrisation le 22 décembre 2017. Elle a été prorogée ensuite par le Comité de surveillance, et modifié lors du Comité de surveillance du 21 juillet 2021 pour répondre aux exigences du règlement SFDR.

---

<sup>1</sup> Cf. chapitre E pour plus d'informations sur le Personnel Concerné.



## 2. Principes clés de la politique de rémunération

Les principes de rémunération de France Titrisation sont alignés sur ceux du Groupe BNP Paribas, qui concernent notamment :

- i. La structure de rémunération ;
- ii. L'adéquation avec les objectifs de gestion des risques du Groupe BNP Paribas ;
- iii. L'évitement des politiques et des pratiques de rémunération qui pourraient conduire à des conflits d'intérêts entre employés et clients, ou à des manquements à la bonne conduite des affaires.

BNP Paribas maintien des politiques Groupe, notamment en matière de « conduct », de conflits d'intérêts et de protection des intérêts des clients, applicables à France Titrisation.

En conséquence, les principes clés de France Titrisation pour sa politique de rémunération, tels qu'énoncés ci-dessous, reflètent les lignes directrices du Groupe BNP Paribas et les adaptations nécessaires, le cas échéant :

- Offrir une politique et des pratiques de rémunération compétitives par rapport au marché afin d'attirer, de motiver et de fidéliser les employés les plus performants ;
- Éviter les conflits d'intérêts ;
- Garantir une politique et des pratiques de rémunération saines et efficaces, en évitant les prises de risques excessives y compris le risque en matière de durabilité<sup>1</sup> lié au réglementation européen SFDR<sup>2</sup> ;
- Assurer l'alignement des risques à long terme et récompenser l'atteinte des objectifs à long terme ;
- Concevoir et mettre en œuvre une stratégie de rémunération durable et responsable, avec des niveaux de rémunération et une structure qui ont un sens économique pour l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Par «risque en matière de durabilité», on entend un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur de l'investissement

<sup>2</sup> Règlement (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.



## 3. Structure de rémunération

### 3.1. Rémunération fixe

Elle rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées.

Elle est fixée en fonction du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne au sein du Groupe BNP Paribas.

Elle est composée d'un salaire fixe de base, qui rémunère les compétences et les responsabilités correspondant à la fonction occupée, et le cas échéant de compléments de rémunération fixe liés aux spécificités du poste.

### 3.2. Rémunération variable

Mesurée à partir des performances durables constatées et des évaluations individuelles, et au regard des objectifs fixés, elle rémunère notamment les réalisations :

- Quantitatives ;
- Qualitatives.

Elle ne constitue pas un droit et est fixée discrétionnairement chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance.

En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation à moyen ou long terme, pouvant comporter des stock-options, actions de performance, plan de rémunération à moyen ou long terme, ou tout autre instrument approprié visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel de France Titrisation, en les intéressant à la croissance de la valeur créée.

Un bonus de rétention pourra exceptionnellement être attribué en cours d'année, pour retenir un collaborateur clé sur le point d'être embauché par un concurrent :

- Sur la base du justificatif de l'existence d'une telle offre ferme du dit concurrent, ou ;
- A la lumière d'un faisceau convergent d'indicateurs qui permettent au responsable RH et au responsable du métier de considérer l'existence d'une probabilité forte de départ susceptible de fragiliser l'activité.

Ce bonus de rétention sera en tout état de cause limité à 1 an, et attribué dans les mêmes conditions que les autres bonus.

Les rémunérations fixes et variables sont fixées de manière équilibrée, afin que France Titrisation puisse attribuer un bonus zéro à un collaborateur, le cas échéant (par exemple en cas de sous-performance).

Comme détaillé ci-après, des systèmes de bonus différés spécifiques sont mis en œuvre pour la catégorie des collaborateurs identifiés « Personnel Concerné » telle que définie par l'AIFMD.



### 3.3. Autres éléments de rémunération

- Primes accordées à l'embauche (Sign On) :
  - Pour des besoins de recrutement spécifiques, des primes versées comptant imputées sur l'enveloppe de bonus de l'exercice, peuvent être consenties aux nouveaux embauchés ;
  - Ces primes ne peuvent excéder des montants définis chaque année par la Direction Générale ;
  - Ces primes doivent être assorties d'une clause de remboursement en cas de départ de l'entreprise la première année suivant l'embauche ;
- Rémunération variable garantie :
  - Garantir par avance le paiement des rémunérations variables est interdit.
  - Toutefois, dans un contexte d'embauche, notamment pour attirer une compétence clé, l'attribution d'une rémunération variable peut être exceptionnellement garantie la première année, cette attribution sera en tout état de cause soumise aux mêmes conditions que les rémunérations variables (c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance).
- Indemnités de rupture :
  - En cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel (au-delà des minimas légaux et accords collectifs en vigueur) devra refléter la performance effective passée du collaborateur.
  - L'évaluation de cette performance devra être documentée.
- Prestation de pension individuelle :
  - En cas de versement de prestations de pensions individuelles par l'employeur, cela devra être effectué sous forme d'actions ou instruments assimilés, et différé de 5 ans à compter de la date de départ du collaborateur.



## 4. Processus de révision des rémunérations

### 4.1. Aperçu général

Le processus de révision des rémunérations (« Compensation Review Process », CRP) qui s'applique à France Titrisation est celui du Groupe BNP Paribas. Il est piloté de manière centralisée et se déroule chaque année entre novembre et avril. Il s'agit d'une revue globale, garantissant :

- L'équité de traitement ;
- Le respect des règles de délégation et du budget annuel validé pour chaque domaine d'activité, entité opérationnelle, métier et fonction (ci-après « l'Entité ») par la Direction Générale ;
- Le double regard systématique de la fonction RH.

La procédure Groupe CRP est adaptée chaque année afin de refléter les orientations stratégiques retenues en termes de rémunérations, ainsi que les dernières exigences réglementaires.

Une revue intermédiaire des rémunérations, ciblée sur certaines catégories de collaborateurs ou sur certaines géographies, peut être autorisée selon les mêmes règles que la revue principale, en fonction des usages locaux ou de circonstances particulières de marché.

### 4.2. Evolution des rémunérations fixes

#### Enveloppe globale

Au sein des domaines d'activité, entités opérationnelles, métiers, fonctions dénommés « les Entités », l'enveloppe globale est fixée par territoire (pays ou groupe de pays) en fonction :

- Des orientations retenues par la Direction Générale compte tenu des contraintes budgétaires et des perspectives économiques,
- Des particularités propres à chaque pays : législation ou obligations contractuelles (augmentations générales légales ou contractuelles), inflation, pratiques du marché local ou marché du travail local.

#### Augmentations individuelles

L'enveloppe d'augmentations individuelles est fixée en déduisant de l'enveloppe globale ci-dessus l'impact des augmentations générales légales ou contractuelles.

Les augmentations individuelles sont décidées en fonction :

- Des promotions et des mobilités ;
- Des accroissements de compétence ou d'expérience, des améliorations de comportement ou d'efficacité professionnelles ;



- Des contraintes du marché du travail (maintien du niveau de compétitivité des salaires, rétentions...);
- Des dispositions en matière de prévention contre la discrimination et des actions spécifiques décidées par la Direction Générale ou négociées avec les partenaires sociaux (ex. : égalité Hommes / Femmes).

### 4.3. Evolution des rémunérations variables

#### Enveloppe globale

Les enveloppes de rémunérations variables sont fixées en fonction des résultats dégagés par l'activité (enveloppe annuelle), du marché (local et/ou métier), et des réalisations. Les enveloppes annuelles sont arrêtées dans le cadre du processus budgétaire avec le département Finance et la Direction Générale.

#### Allocations individuelles

Les enveloppes de rémunération variable ci-dessus sont allouées au niveau individuel, en tenant compte des évolutions annuelles de la performance :

- La réalisation des objectifs fixés en début d'année ;
- La mesure de la performance spécifique ;
- La contribution à la maîtrise des risques et au respect des règles de conformité ;
- La mesure des capacités managériales (le cas échéant).

### 4.4. Focus sur les fonctions de support et de contrôle

Pour les fonctions de support et de contrôle, la rémunération variable est déterminée indépendamment de la performance de l'activité pour laquelle elle vérifie et / ou valide les opérations, mais en tenant compte des situations du marché du travail spécifique, dans une certaine mesure.

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions du Groupe BNPP sont déterminées en tenant compte du profil de performance du Groupe, tout en lissant les fluctuations à la hausse ou à la baisse. Les enveloppes de rémunération variable des Fonctions de France Titrisation sont définies de la même manière que les enveloppes des Fonctions du Groupe.

Les attributions individuelles sont effectuées conformément aux lignes directrices ci-dessus pour la rémunération variable, et indépendamment de la performance des secteurs d'activité que l'employé concerné contrôle. De plus, une attention particulière doit être portée à la contribution de l'employé à la gestion des risques lors du processus annuel d'évaluation.



## 4.5. Focus sur le personnel de vente

Pour le personnel de vente et les autres « Relevant Persons »<sup>3</sup>, des objectifs qualitatifs sont inclus dans le processus annuel de mesure de la performance, afin de garantir la protection des intérêts des clients, d'éviter les conflits d'intérêts et d'établir des normes élevées de conduite professionnelle (« business conduct »).

---

<sup>3</sup> Les *Relevant Persons* sont les collaborateurs tels que définis dans les guidelines rémunérations MiFID: «*Persons who can have a material impact on the service provided and/or corporate behaviour of the firm, including persons who are client-facing front-office staff, sales force staff, and/or other staff indirectly involved in the provision of investment and/or ancillary services whose remuneration may create inappropriate incentives to act against the best interests of their clients. This includes persons who oversee the sales force (such as line managers) who may be incentivised to pressurise sales staff, or financial analysts whose literature may be used by sales staff to induce clients to make investment decisions. Persons involved in complaints handling, claims processing, client retention and in product design and development are other examples of 'relevant persons'. Relevant persons also include tied agents of the firm.* ». Conformément à la politique du Groupe BNPP, les « Relevant Persons » dont la structure de rémunération pourrait inciter à agir contrairement à l'intérêt des clients, sont identifiées et suivies au niveau de BNP Paribas CIB.



## 5. Spécificités applicables au Personnel Concerné

### 5.1. Identification du Personnel Concerné

En amont de la campagne CRP, France Titrisation détermine chaque année la catégorie de personnel ayant un impact matériel sur le profil de risque de l'entité ou des fonds qu'elle gère, conformément à l'AIFMD (le «Personnel Concerné»):

- Le Président ;
- Les Dirigeants ;
- Le responsable de la conformité et du contrôle (RCCI) ;
- Les gérants de portefeuille.

La liste du Personnel Concerné pour un exercice donné est validée par le Comité de Surveillance en fin d'exercice.

### 5.2. Paiement de la rémunération variable

Sur la base des principes de proportionnalité<sup>4</sup> évoqués par l'AIFMD, France Titrisation considère que l'exigence de différé réglementaire s'applique uniquement au Personnel Concerné dont la rémunération variable annuelle totale (rémunération variable à court terme et à long terme) excède 100kEUR. En effet, en-dessous de ce seuil, il est communément admis qu'en deçà de ce seuil, l'application des notions de différé et d'indexation n'est pas nécessaire.

Pour le Personnel Concerné dont la rémunération variable totale est supérieure au seuil de 100 kEUR, au moins 50% de la rémunération variable totale est différée par tiers sur 3 ans et entièrement indexée sur la performance des portefeuilles gérés (l'indexation ne s'applique toutefois pas au personnel des fonctions de support et de contrôle).

- Partie non différée :

Cette partie est payée immédiatement dans le mois suivant l'annonce de la rémunération variable.

- Partie différée :

Afin de favoriser l'alignement sur les intérêts à long terme de la société, la partie différée est acquise par tiers sur les 3 années suivant l'année d'attribution, sous réserve du respect des conditions définies à la date d'attribution, et payé en numéraire indexé sur instruments. Ces instruments sont alignés sur la performance des fonds AIFMD mis en place et gérés par France Titrisation.

Ces principes d'indexation sont approuvés par le Comité de Surveillance chaque année.

---

<sup>4</sup> Les régulateurs de l'UE sont convenus que les réglementations devraient être "appliquées de manière proportionnée", c'est-à-dire en tenant compte notamment de la taille, de l'organisation, de la nature, de la portée et de la complexité des activités réglementées.



### 5.3. Malus et Claw-back

L'acquisition de chaque fraction annuelle est conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale telles que le maintien de la profitabilité du métier, et/ou du pôle, et/ou du Groupe dans son ensemble (conditions définies par le Comité de Surveillance).

Ces conditions visent à favoriser :

- La prise en compte de l'impact des activités de l'exercice considéré sur les résultats des exercices ultérieurs ;
- L'alignement des comportements individuels sur la stratégie et les intérêts de l'entreprise.

En cas de non-réalisation des conditions au cours d'un exercice, la fraction annuelle différée est perdue (« Malus »).

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement (ou, pour un collaborateur ayant quitté le Groupe, la faute qui aurait été susceptible d'entraîner son licenciement si elle avait été révélée alors qu'il était employé), lorsqu'elle consiste en un manquement en matière de gestion du risque, de conformité, ou de respect du Code de Conduite ou encore en une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués, implique la perte de tout ou partie des droits aux éléments différés des rémunérations variables précédemment alloués et éventuellement la restitution des éléments de rémunération variable déjà perçus (sous réserve du respect du droit du travail local). La décision relative aux modalités de ces règles de restitution (« Claw-back ») sera soumise à l'approbation d'un comité local et transmise au Groupe (RH Groupe, Conformité).

Les collaborateurs ayant effectué une mobilité au sein du Groupe, ou dont l'emploi a été supprimé, ou partant à la retraite ou ayant quitté le Groupe en plein accord avec celui-ci continuent en principe à bénéficier du/des versement(s) de la partie différée dès lors que les conditions initialement prévues sont remplies.

Par ailleurs, en cas de mise en œuvre d'un plan de résolution, tel que défini à l'article L. 613-50 et suivants du Code Monétaire et Financier, les règlements de plan de rémunération variable différée prévoient les conditions dans lesquelles les éléments de rémunérations variables pourront être réduites ou annulées.

### 5.4. Interdiction de couverture

La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires de leurs rémunérations différées ou en période de blocage sont interdites, pour les risques de fluctuation de valeur (indexation) ou de niveau minimum de performances.

