

Aurel BGC

**Informations à fournir au titre
du pilier 3**

2024

Contenu

Les activités d'Aurel BGC	3
Gestion des risques	5
Gouvernance	8
Fonds propres	10
Composition des fonds propres réglementaires	11
Rapprochement des fonds propres réglementaires	12
Instruments propres émis par l'entreprise	13
Rémunération	14
Environnement, développement durable & Gouvernance	20
Nous contacter	21

Les informations suivantes sur le troisième pilier ont été préparées conformément à l'article 46 du RÈGLEMENT (UE) 2019/2033 concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement et modifiant les règlements (UE) n° 1093/2010, (UE) n° 575/2013, (UE) n° 600/2014 et (UE) n° 806/2014 (RIF).

Les activités d'Aurel BGC

Aurel BGC est détenu à 100%, via la Compagnie Holding d'Investissement BGC France Holdings, par BGC Brokers LP à 94,7% et GFI Securities Ltd à 5,3%, toutes deux sociétés de droit britannique régulées par le FCA et membre de BGC Group, l'un des principaux groupes de courtage, d'origine américaine, fournissant des services de courtage à la voix et électroniques sur les marchés professionnels des produits de taux d'intérêt, d'actions, de change, de dérivés financiers et de matières premières.

BGC Group Inc., société mère du groupe BGC, est cotée sur le Nasdaq.

Activités de la société :

Aurel BGC intervient exclusivement sur les marchés financiers français et internationaux pour le compte de contreparties éligibles ou de clients professionnels au sens de la directive MIF2.

Aurel BGC dispose de succursales à :

- Copenhague,
- Dublin,
- Francfort,
- Madrid
- Milan
- Tel Aviv

Et d'une filiale de BGCFH à Monaco, Aurel BGC Monaco.

Aurel BGC opère en utilisant les noms commerciaux de BGC EU, GFI EU et Latiuim EU et Aurel ETC Pollak.

Aurel BGC exerce une activité d'intermédiation pour compte de tiers,

- sur les marchés actions français et étrangers en qualité de RTO,
- sur les marchés Obligataires (Emprunts d'Etat, Corporate et Covered Bonds), Monétaires (dépôt, TCN et pensions livrées),
- sur les marchés Dérivés (Futures, Options de Taux/indices, swaps de taux, options sur actions et indices),
- sur les produits structurés,
- sur les marchés dérivés de matières premières et d'énergie,
- sur le marché physique de l'électricité et du gaz (C6 carve-out).

En outre, Aurel BGC intervient dans le domaine du Corporate Finance en réalisant des opérations de

haut de bilan, principalement en dette.

Aurel BGC est opérateur d'un OTF, « AURO ». Une partie importante des activités d'intermédiation en fixed income, ainsi que certains dérivés avec « trading obligation » sont exécutés sur l'OTF.

Aurel BGC exécute des ordres pour compte de tiers dans le cadre d'accès directs aux marchés ou agit en RTO au travers d'autre Executing Brokers.

Il n'y a pas eu d'évolution majeure dans le périmètre d'Aurel BGC en 2024.

Aurel BGC a généré un Produit Net Bancaire de 118,4 M€ en 2024 (2023 : 104,7 M€).

Le résultat d'exploitation de l'exercice s'est élevé à 13,4 M€, pour un résultat net de 9,2 M€ (2023 : 11,6 M€).

Gestion des risques

Stratégie du risque

Le Comité de Pilotage adopte une stratégie annuelle de gestion des risques qui identifie les principaux objectifs de gestion des risques qui doivent être atteints pour que l'entreprise puisse réaliser sa stratégie commerciale.

Appétence pour le risque

Le Comité de Pilotage, organe de surveillance d'Aurel BGC, définit le niveau global de risque que l'entreprise est prête à prendre pour les différents risques auxquels elle est confrontée dans ses déclarations d'appétit pour le risque.

Les déclarations d'appétit pour le risque fixent les paramètres dans lesquels l'entreprise doit gérer son profil de risque, et fournissent ainsi le contexte de toute l'activité de gestion des risques de l'entreprise. Elles définissent notamment la tolérance globale de l'entreprise à l'égard des pertes et son niveau cible d'adéquation prudentielle.

Les déclarations d'appétit pour le risque sont répercutées et mises en œuvre dans l'entreprise et dans l'ensemble du groupe par le biais de mesures de mise en œuvre de l'appétit pour le risque. Ceux-ci fournissent les paramètres opérationnels dans lesquels l'entreprise doit opérer au quotidien.

Approche

Le groupe a aligné ses déclarations d'appétit pour le risque sur ses objectifs en matière d'activités et de risques et adopte donc des déclarations qui couvrent ses objectifs en matière d'activités et de risques :

- Adéquation des fonds propres et des liquidités ;
- Réputation d'intermédiaire financier impartial et de confiance ;
- Statut réglementaire ;
- Résilience opérationnelle ;
- Accès aux marchés des capitaux ; et
- Impact sur la stratégie du groupe.

Les déclarations d'appétit pour le risque peuvent être exprimées en termes quantitatifs et qualitatifs, en fonction du domaine de risque qu'elles abordent. Par exemple, les déclarations de risques relatives au capital ou à la position de liquidité de l'entreprise comprennent des éléments quantitatifs et qualitatifs, tandis que les déclarations d'appétit pour le risque relatives à la réputation de l'entreprise ou à son statut réglementaire sont exprimées en termes qualitatifs.

Risque prudentiel

L'objectif de l'entreprise en matière de risque est de maintenir une position financière solide dans des conditions normales et stressées. Cet objectif doit être atteint en maintenant la rentabilité, en veillant à ce que les ressources en capital et en liquidité soient maintenues à des niveaux qui reflètent le profil de risque de l'entreprise, et en conservant l'accès aux marchés financiers.

Risque opérationnel

L'objectif de l'entreprise est de s'assurer qu'elle a accès aux personnes, à la technologie et à l'infrastructure opérationnelle nécessaires pour mener à bien ses activités et atteindre ses objectifs

stratégiques. L'entreprise doit également s'assurer que ses processus opérationnels clés sont contrôlés de manière appropriée et que son infrastructure fonctionne de manière efficace et avec un degré de résilience approprié afin de minimiser les pertes potentielles résultant de défaillances opérationnelles.

Risque financier

L'entreprise est prête à accepter le risque de contrepartie à condition que le niveau d'exposition autorisé qu'elle a avec chaque contrepartie reflète de manière appropriée la solvabilité de la contrepartie et qu'il se justifie par un avantage commercial approprié pour l'entreprise. L'entreprise n'est pas prête à accepter une concentration indue de l'exposition au risque de contrepartie avec une seule entité ou un groupe d'entités liées.

Risques stratégiques et commerciaux

L'entreprise opère dans un environnement commercial difficile, caractérisé par une évolution rapide des exigences des clients, une concurrence agressive et un cadre réglementaire en évolution. L'entreprise et le groupe cherchent à relever ces défis par l'adoption et l'exécution d'une stratégie commerciale bien définie et réactive qui garantit la viabilité et la croissance continues des activités de l'entreprise et du groupe.

Cadre de gestion des risques de l'entreprise

L'objectif du cadre de gestion des risques de l'entreprise est de permettre à l'entreprise de comprendre les risques auxquels elle est exposée et de gérer ces risques conformément à son appétit pour le risque déclaré. Le cadre de gestion des risques de l'entreprise atteint cet objectif grâce à plusieurs composantes qui se renforcent mutuellement, notamment :

- Le fonctionnement d'une solide structure de gestion des risques et de gouvernance basée sur le modèle des trois lignes de défense ;
- La promotion d'une culture de gestion des risques appropriée ; et
- Un ensemble de processus de gestion des risques permettant à l'entreprise d'identifier, d'évaluer et de gérer efficacement ses risques.

Structure organisationnelle

Le cadre de gestion des risques de l'entreprise est géré selon un modèle à trois lignes de défense (« three lines of defence » ; « 3 LOD »), dans lequel les rôles de gestion des risques, de surveillance et d'assurance des risques sont assumés par des fonctions distinctes et indépendantes.

L'ensemble des trois lignes de défense est supervisé par la structure des comités de gouvernance de l'entreprise.

Le comité de pilotage a la responsabilité globale de la gestion des risques au sein de l'entreprise, qui comprend :

- Définir la nature et l'étendue des risques qu'elle est prête à prendre pour atteindre ses objectifs commerciaux au moyen de déclarations formelles d'appétit pour le risque ;
- S'assurer que l'entreprise dispose d'un cadre de gestion des risques et de contrôle interne approprié et efficace ;
- Surveiller le profil de risque de l'entreprise par rapport à l'appétit pour le risque défini par l'entreprise. La structure de gouvernance des risques de l'entreprise et du groupe supervise la mise en œuvre et le fonctionnement du cadre de gestion des risques de l'entreprise dans l'ensemble de l'entreprise et du groupe et comprend principalement les comités suivants :

- Le comité de pilotage ;
- Le comité de contrôle interne ;
- Le comité de gestion des risques ;
- Le FCALORCC (Finance, Capital, Assets & Liabilities, Operational Risk and Compliance Committee);
- Le comité conformité et contrôle permanent.

Première ligne de défense – Gestion des risques au sein de l’entreprise

La première ligne de défense comprend la direction des unités opérationnelles et des fonctions support. La première ligne de défense a pour principale responsabilité de garantir que l’entreprise fonctionne au quotidien dans le respect de son appétit pour le risque.

Deuxième ligne de défense – Surveillance des risques et « challenge »

La deuxième ligne de défense comprend les fonctions Conformité et de Risques, distinctes de la direction opérationnelle. La fonction Conformité est chargée de superviser la conformité de l’entreprise aux exigences réglementaires dans toutes les juridictions dans lesquelles l’entreprise opère. La fonction Risques est chargée de superviser et d’interroger les fonctions métiers, de support et de contrôle dans leur identification, évaluation et gestion des risques auxquelles elles sont exposées. Elle aide également le comité de pilotage (et ses différents comités) à s’acquitter de ses responsabilités globales en matière de surveillance des risques.

Troisième ligne de défense – Assurance indépendante

L’Audit Interne fournit une assurance indépendante sur la conception et l’efficacité opérationnelle du cadre de gestion des risques de l’entreprise.

Risque de liquidité

Le risque est un scénario potentiel dans lequel l’entreprise pourrait être incapable de financer ses dettes à leur échéance en raison d’un manque de liquidités ou d’une incapacité à obtenir un financement adéquat.

Risque de concentration

Risque de concentration lié à des contreparties du secteur privé, individuelles ou ayant des liens étroits, avec lesquelles les entreprises ont des expositions supérieures à 25 % de leurs fonds propres. Aucune contrepartie ne dépassait ce montant à la date des états financiers.

Gouvernance

Aurel BGC dispose d'une gouvernance forte en ligne avec les standards de la profession et les lignes directrices du groupe BGC :

- I. le Comité de pilotage (Steering Committee), organe de surveillance de l'entité. En 2024, un membre indépendant a été nommé au Comité de pilotage d'Aurel BGC.
- II. les trois dirigeants effectifs
- III. le Comité de gestion des risques.

Mandats de membre dirigeants effectifs et de membre de l'organe de surveillance

Le nombre de mandats exercés par les membres de l'organe de direction est le suivant

	Nombre de mandats
Jean-Pierre Aubin	2
Thierry Vergeau	3
Haik Vartany	3

Diversité

Aurel BGC a mis la lutte contre les discriminations de tout type au cœur de sa politique de gestion des Ressources Humaines et de recrutements, et s'assure qu'à qualifications identiques, des opportunités égales soient offertes à tous les membres du personnel.

La diversité est l'une des thématiques majeures de la gestion des ressources humaines, véritable gage de performance. En effet, elles favorisent l'innovation, la créativité et la productivité.

L'enjeu de la diversité est plus large que la seule lutte contre les discriminations.

AUREL BGC s'engage à fixer la rémunération de ses salariés sur des critères objectifs et non discriminatoires :

- La fixation du niveau de rémunération à l'embauche est définie individuellement pour chaque poste sur des critères objectifs de niveau de formation et d'années d'expérience professionnelle.
- AUREL BGC s'engage également à garantir l'équité de salaires entre les sexes et à pallier les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes à postes et responsabilités équivalents, dans le cadre de l'équité salariale et de la mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'égalité hommes - femmes,
- A garantir une égalité de traitement lors de La détermination des rémunérations variables discrétionnaires des
- services de support
- La révision annuelle des salaires permet également d'ajuster en tant que de besoin la qualification et l'échelon de certains collaborateurs par rapport au poste occupé. Aurel BGC Paris a obtenu un total de 87 points sur 100 pour l'index d'égalité femmes-hommes 2024.

Les statistiques de l'effectif d'AUREL BGC Paris traduisent une cohérence avec la représentativité des femmes dans la branche en France.

Conformément au plan d'action relatif à l'égalité entre hommes et femmes, AUREL BGC s'engage à maintenir, voire augmenter la proportion de pourcentage de femmes au sein des effectifs en favorisant leur embauche à compétences et qualifications égales, lorsque cela est possible.

Comité de gestion des risques

En plus des comités mentionnés dans la section Structure organisationnelle, Aurel BGC organise chaque trimestre un Comité de suivi des risques. Y participent le Président d'Aurel BGC, les Directeurs généraux d'Aurel BGC, le responsable du suivi des risques, le directeur de la conformité et du contrôle permanent, le contrôleur financier et l'analyste risque.

Fonds propres

FONDS PROPRES REGLEMENTAIRES en K Euros		31/12/2024 AUREL BGC
<i>Fonds Propres de Base de Categorie 1</i>		
Capital (instruments de capital versés)	41 741	
Primes (prime d'émission et de fusion)	518	
Réserves (autres réserves)	3 591	
	0	
Report à Nouveau > 0	3 501	
	49 351	
Résultat < 0	0	
Autres Immo incorporelles	102	
Goodwill	20 091	
Report à Nouveau < 0 (résultats non distribués des exercices précédents)	0	
	20 193	
FONDS PROPRES DE BASE DE CATEGORIE 1	29 158	
FONDS PROPRES	29 158	
 Exigences en matière de capital en K Euros		
Minimum permanent de capital requis	3 800	
Exigence basée sur les frais généraux (IFR Art.13) - 31-12-2023	16 730	
Exigence basée sur les facteurs K (IFR Art.15) -	12 765	
Risk to Clients - K-COH (Customer Orders Handled)	1 366	
Risk to Firm - K-DTF (Daily Trading Flow)	9 474	
Risk to Market - K-NPR (Net Position Risk = FX)	1 925	
Exigence de fonds propres (en k Euros)	16 730	
 Exigences totales	16 730	
Fonds Propres / Exigences totales	174%	
Fonds propres disponibles	12 429	

Composition des fonds propres réglementaires

Modèle EU IF CC1.01 - Composition des fonds propres réglementaires (entreprises d'investissement autres que petites et non interconnectées)

Aurel BGC			
Composition des fonds propres réglementaires au 31 décembre 2024 en milliers d'euros			
EU IF CC1		(a)	(b)
		Montants	Source basée sur les numéros/lettres de référence du bilan dans les états financiers audités
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : instruments et réserves			
1	FONDS PROPRES	29 158	
2	FONDS PROPRES DE CATÉGORIE 1	29 158	
3	FONDS PROPRES DE BASE DE CATÉGORIE 1 (CET1)	29 158	
4	Instruments de capital entièrement libérés	41 741	EU IF CC2 - Capitaux propres - 1
5	Prime d'émission	518	EU IF CC2 - Capitaux propres - 2
6	Résultats non distribués	3 501	EU IF CC2 - Capitaux propres - 4
7	Autres éléments du résultat global accumulés		
8	Autres réserves	3 591	EU IF CC2 - Capitaux propres - 3
12	(-) TOTAL DES DÉDUCTION SUR LES FONDS PROPRES DE BASE DE CATÉGORIE 1	-20 193	
18	(-) Goodwill	-20 091	EU IF CC2 - Actif - 3
19	(-) Autres immobilisations incorporelles	-102	EU IF CC2 - Actif - 3
28	FONDS PROPRES ADDITIONNELS DE CATÉGORIE 1		
40	FONDS PROPRES DE CATÉGORIE 2		

Rapprochement des fonds propres réglementaires

Modèle EU IFCC2 : Fonds propres : rapprochement des fonds propres réglementaires et du bilan dans les états financiers audités

Aurel BGC			
Rapprochement des fonds propres réglementaires au 31 décembre 2024 en milliers d'euros			
EU IFCC2		(a)	(b)
		Bilan dans les états financiers audités	Référence croisée au modèle EU IFCC1
			31/12/2024
Actifs - Ventilation par catégorie d'actifs conformément au bilan figurant dans les états financiers publiés / audités			
1	Créances sur les établissements de crédit	23 023	
2	Titres de transaction	2 782	
3	Participations et autres titres détenus à long terme	8	
4	Immobilisations incorporelles	20 193	EU IFCC1.01 - 18 & 19
5	Immobilisations corporelles	2 504	
6	Comptes de négociation et de règlement débiteurs	10 988	
7	Autres actifs	64 638	
8	Comptes de régularisation débiteurs	1 507	
Total des actifs		125 643	
Passifs - Ventilation par catégorie de passifs conformément au bilan figurant dans les états financiers publiés / audités			
1	Autres passifs	50 571	
2	Comptes de régularisation créditeurs	10 693	
3	Comptes de négociation et de règlement créditeurs	2 616	
4	Provisions	3 234	
5	Capitaux propres	58 528	
Total des passifs		125 643	
Capitaux propres			
1	Capital	41 741	EU IFCC1.01 - 4
2	Primes d'émission et de fusion	518	EU IFCC1.01 - 5
3	Réserves	3 591	EU IFCC1.01 - 8
4	Report à nouveau	3 501	EU IFCC1.01 - 6
5	Résultat	9 176	
Total Capitaux propres		58 528	

Instruments propres émis par l'entreprise

Modèle EU IF CCA : Fonds propres : principales caractéristiques des instruments propres émis par l'entreprise.

Ce modèle est vide car l'entreprise n'a pas émis d'instruments.

Rémunération

Les informations ci-dessous expliquent comment Aurel BGC se conforme aux principes relatifs à la rémunération en vertu de la directive IFD/IFR et des lignes directrices de l'Autorité bancaire européenne sur les politiques de rémunération en vertu de la directive (UE) 2019/2034, ainsi des articles L.511-71 à L.511-88 du Code Monétaire et Financier et du chapitre VIII de l'arrêté du 3 novembre 2014.

Politique et pratiques de rémunération

Politique de rémunération du groupe pour l'ensemble du personnel

La politique de rémunération du groupe adoptée par Aurel BGC vise à soutenir la réalisation des objectifs commerciaux de l'entreprise et à promouvoir le succès à long terme de l'entreprise dans son ensemble.

Cette politique fournit un cadre dans lequel les salariés sont rémunérés en tenant compte des performances financières et non financières. La stratégie de rémunération reflète le marché mondialisé dans lequel nous opérons et nous aide à attirer, motiver, récompenser et retenir les personnes talentueuses, dont nous avons besoin pour assurer le succès du groupe.

La politique vise à favoriser une culture d'entreprise durable qui encourage les employés à remplir leur rôle et à servir les clients de la meilleure façon possible, tout en se comportant de manière à placer l'intégrité comme valeur centrale de l'entreprise. Elle a été élaborée conformément aux principes suivants :

- Soutenir une gouvernance solide en accord avec l'appétit pour le risque de l'entreprise ;
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- Veiller à ce que l'activité soit durable et à ce que les ressources financières de l'entreprise soient alignées sur les principes de sécurité et de solidité ;
- Encourager une conduite responsable des affaires, un traitement équitable des clients et la prévention des conflits d'intérêts dans les relations avec les clients.

En outre, conformément à la réglementation cette politique définit les procédures et pratiques de rémunération de la société.

Grâce à une gouvernance des rémunérations et à une gestion des risques efficaces, la société s'engage à

- Établir un lien entre les rémunérations et les performances à tous les niveaux de l'entreprise ;
- Distribuer des rémunérations conformément aux règles, aux pratiques du secteur et aux politiques applicables ;
- Attirer, développer et retenir les employés les plus performants afin de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise ;
- Encourager une conduite et des comportements appropriés de la part des employés ;
- Assurer le contrôle de ses risques, y compris les risques opérationnels, juridiques, de crédit et de réputation et se concentrer sur la continuité des activités dans un environnement sûr ;
- Veiller à ce que les modalités de rémunération soient conçues de manière à équilibrer correctement les risques et les résultats financiers, sans encourager les employés à exposer l'entreprise à des risques excessifs ou imprudents ;

- Promouvoir les comportements et les meilleures pratiques afin d'obtenir des performances et des bénéfices à long terme ;
- Assurer l'évaluation et le contrôle des risques de conformité en matière de conduite et de conflits d'intérêts, afin de garantir que la politique n'a pas d'incidence sur les intérêts des clients à court, moyen ou long terme, et en particulier ;
- Éviter les pratiques de rémunération qui pourraient constituer des incitations inappropriées pour les salariés ou qui pourraient nuire aux activités de l'entreprise, à sa réputation, à ses relations avec les clients ou avec les autorités de réglementation ;
- Éviter les pratiques de rémunération qui entrent en conflit avec le devoir d'agir dans le meilleur intérêt de nos clients, y compris la manière dont nous évaluons les performances de toutes les personnes concernées au sein de l'entreprise ;
- Éviter les pratiques de rémunération qui pourraient inciter à recommander un instrument financier particulier à un client alors qu'un autre instrument financier répondrait mieux à ses besoins ;

Rémunération fixe

Tous les salariés perçoivent un salaire qui reflète un niveau de rémunération compétitif sur le marché, en tenant compte du rôle et des responsabilités de chacun d'entre eux, de leurs compétences et de leur expérience, ainsi que de leur contribution continue à la réussite de l'entreprise.

Rémunération variable

La rémunération variable se compose principalement de la prime annuelle discrétionnaire accordée au personnel de support et d'autres systèmes de primes pour les brokers, qui visent à motiver les salariés à atteindre les objectifs financiers de la société, alignés sur la stratégie de la société et du groupe. Des critères non financiers, principalement fondés sur la conduite et les comportements individuels, y compris l'adhésion aux politiques et pratiques de gestion des risques du groupe et aux valeurs fondamentales de Aurel BGC, sont également évalués dans le cadre du processus de gestion des performances.

Les rémunérations garanties pour les nouvelles recrues au titre de leur première année ne sont octroyées que dans des circonstances exceptionnelles.

Les indemnités de départ sont payables conformément à la législation locale pertinente et à toute convention collective applicable.

Lien entre la rémunération variable et la performance

Il existe un certain nombre de systèmes d'incitation différents en vigueur dans l'ensemble du groupe pour les dirigeants effectifs, les brokers et les fonctions de support.

Rémunérations des dirigeants effectifs

La part variable de la rémunération des dirigeants effectifs est discrétionnaire. Elle doit viser à maximiser l'implication et les performances de la direction générale. Elle est fixée directement par sa hiérarchie, soit les cadres dirigeants du groupe BGC.

La partie variable de la rémunération non monétaire des membres de la direction générale est

généralement constituée d'actions à droits restreints de BGC Group Inc.

Rémunération des brokers :

La rémunération variable d'un broker d'Aurel BGC est fixée individuellement et contractuellement au moyen d'un pay-out calculé en pourcentage du total des revenus nets générés. La rémunération comprend une partie fixe et une partie variable (Bonus). Dans certains cas, cette rémunération contractuelle peut être calculée au niveau de l'activité d'une équipe (pool) ou d'un desk.

Une part de la rémunération des brokers peut être constituée d'une attribution non monétaire en actions de BGC Group Inc., sous réserve des conditions des documents d'attribution en vertu desquels une telle rémunération non monétaire est attribuée, y compris les dispositions d'acquisition et d'annulation et les clauses restrictives.

Rémunération des fonctions de support

La rémunération du personnel de support se compose d'une partie fixe et d'une partie variable entièrement discrétionnaire.

Une part de la rémunération des fonctions de support peut être constituée d'une attribution non monétaire en actions de BGC Group Inc., sous réserve des conditions des documents d'attribution en vertu desquels une telle rémunération non monétaire est attribuée, y compris les dispositions d'acquisition et d'annulation et les clauses restrictives.

Gouvernance des rémunérations

Le Comité de pilotage de BGC France Holdings fait fonction de comité des rémunérations. Il est chargé de maintenir des politiques de rémunération formelles et transparentes qui sont alignées sur les objectifs stratégiques à long terme du groupe, sur sa culture et qui tiennent compte de son appétit pour le risque.

Le Comité de pilotage est chargé d'examiner l'application des politiques de rémunération de la direction générale, des courtiers, des salariés exerçant des fonctions de contrôle et de tous les preneurs de risques/personnels identifiés, conformément aux lignes directrices de l'ABE sur les politiques de rémunération en vertu de la directive (UE) 2019/2034.

Modalités de rémunération des preneurs de risque / personnel identifié

Aurel BGC est considéré par le régulateur français comme une entreprise d'investissement de classe 2 non significative au sens de la directive sur les services d'investissement. Aurel BGC est donc exempté de l'application des articles L533-30-11, L533-30-12 et L533-30-14 du COMOFI (Code Monétaire et Financier) qui reflètent les dispositions relatives à la rémunération du personnel identifié en vertu de la directive sur les services d'investissement en ce qui concerne le report, le paiement en instruments et les instruments conservés.

Les lignes directrices de l'Autorité bancaire européenne définissent les catégories de salariés qui

peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque de l'entreprise (« Preneurs de risque »). Sont considérés comme tels les membres du personnel qui remplissent l'un des critères qualitatifs ou l'un des critères quantitatifs énoncés au règlement.

Après une analyse interne, il apparaît que la liste des « Preneurs de risque » est la suivante :

- La Direction générale d'Aurel BGC ;
- Les responsables des fonctions de contrôle (risque, conformité et audit) ;
- Les responsables des fonctions RH, informatique et finance ;
- Les preneurs de risques quantitatifs ;
 - o Les personnes ayant une rémunération annuelle globale égale ou supérieure à 500 000 EUR au cours de l'exercice précédent ;
 - o Les personnes faisant partie des 0,3 % des membres du personnel auxquels la rémunération totale la plus élevée a été attribuée au cours de l'exercice précédent ;
 - o Les personnes qui au cours de l'exercice précédent, se sont vues attribuer une rémunération globale égale ou supérieure à la rémunération globale la plus basse accordée au cours du même exercice à un membre de la Direction générale.

Aurel BGC applique toutefois des rémunérations étaillées dans le temps dans certaines circonstances dans le cadre de la politique de rémunération du groupe, comme expliqué ci-dessus. Ces accords prévoient des membres du personnel, qui peuvent inclure le personnel identifié, reportent une partie de leur prime sur plusieurs années sous forme d'actions de BGC Group Inc.

Rapport entre la rémunération fixe et la rémunération variable

La politique de rémunération du groupe exige que les composantes fixes et variables de la rémunération totale soient correctement équilibrées.

La rémunération variable doit représenter une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour permettre au groupe d'appliquer une politique totalement flexible en matière de rémunération variable, y compris la possibilité de ne verser aucune composante de rémunération variable.

Informations quantitatives sur la rémunération

Les informations quantitatives sur la rémunération de Aurel BGC pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, conformément à l'article 51 (c) de l'IFR, sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Tableau1. Les ratios entre les composantes fixe et variable de la rémunération définis conformément à l'article 30, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/2034;

	Front-office	Supports
% total variable	48,22 %	16,01 %

Tableau 2. Montants des rémunérations attribuées au cours de l'exercice, répartis entre rémunérations fixes et rémunérations variables, et nombre de bénéficiaires

Direction générale	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Rémunération fixe	(*)	1
Rémunération variable	(*)	1
Autres Preneurs de risque	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Rémunération fixe	5.379.984	28
Rémunération variable	16.774.058	28

*La publication de ces données reviendrait à dévoiler une rémunération individuelle.

Tableau 3. Montants et formes de la rémunération variable attribuée, répartis en espèces, actions, instruments liés à des actions et autres types, séparément pour la partie payée à l'avance et pour la partie différée.

Direction générale	Valeur EUR
Rémunération variable (en espèces)	(*)
Rémunération variable (actions ou instruments liés à des actions)	(*)
Autres preneurs de risque	Valeur EUR
Rémunération variable (en espèces)	14.838.819
Rémunération variable (actions ou instruments liés à des actions)	1.935.239

* La publication de ces données reviendrait à dévoiler une rémunération individuelle.

Tableau 4. Les montants de rémunération différée attribués pour les périodes de performance précédentes, répartis entre le montant devant être acquis au cours de l'exercice et le montant devant être acquis au cours des périodes de performance suivantes, sont indiqués dans le tableau ci-dessous

Direction générale	Acquisition 2024	A acquérir dans les années à venir
Rémunération différée attribuée au cours des années précédentes	-	-
Autres preneurs de risques*	A acquérir en 2024	A acquérir dans les années à venir
Rémunération différée accordée au cours des années précédentes	1.366.145	4.329.380

*Les autres preneurs de risque comprennent les preneurs de risque selon les critères qualitatifs et quantitatifs.

Tableau 5. Montant de la rémunération différée devant être acquise au cours de l'exercice, versée au cours de l'exercice et réduite par des ajustements de performance

Direction générale	Valeur EUR
Rémunération différée réduite par des ajustements de performance	n/a
Autres preneurs de risqué*	Valeur EUR
Rémunération différée réduite par des ajustements de performance	n/a

*Les autres preneurs de risque comprennent les preneurs de risque selon les critères qualitatifs et quantitatifs.

Tableau 6. Attributions de rémunérations variables garanties au cours de l'exercice et nombre de bénéficiaires de ces attributions

Direction générale	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Rémunération variable garantie	0	0
Autres Preneurs de risqué*	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Rémunération variable garantie	0	0

Les indemnités de licenciement accordées au cours d'exercices antérieurs, qui ont été payées en 2024

Direction générale	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Indemnités de licenciement accordées au cours des périodes précédentes	0	0
Autres preneurs de risque*	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Indemnités de licenciement accordées au cours des périodes précédentes	0	0

*Les autres preneurs de risque comprennent les preneurs de risque selon les critères qualitatifs et quantitatifs.

Tableau 7. Montant des indemnités de départ accordées au cours de l'exercice, réparties en indemnités payées d'avance et en indemnités différées, et nombre de bénéficiaires de ces indemnités

Direction générale	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Indemnités de licenciement accordées au cours de l'année (à l'avance)	0	0
Indemnités de licenciement accordées au cours de l'année (différé)	0	0
Autres preneurs de risques	Valeur EUR	Nombre de bénéficiaires
Indemnités de licenciement accordées au cours de l'année (à l'avance)	0	0
Indemnités de licenciement accordées au cours de l'année (différé)	0	0

*Les autres preneurs de risque comprennent les preneurs de risque selon les critères qualitatifs et quantitatifs.

Environnement, développement durable & Gouvernance

Aurel BGC ne remplit pas les critères visés à l'article 32(4) de la directive (UE) 2019/2034.

Par conséquent, Aurel BGC est exempté de l'obligation d'information sur les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Nous contacter

Pour de plus amples informations, veuillez nous rendre visite à l'adresse suivante : aurel-bgc.com ou nous contacter directement par courrier électronique : compliance-paris@aurel-bgc.com

Ce document est une communication élaborée par Aurel BGC.

Aurel BGC, filiale du groupe BGC Group inc, est une entreprise d'investissement réglementée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) et par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site internet d'Aurel BGC (www.aurel-bgc.com).
Copyright© Aurel-BGC, 2025, Tous droits réservés.