Politique de rémunération pour
Identified Staff

Banque Degroof Petercam SA
Rue de l'Industrie 44, 1040 Bruxelles
TVA BE 0403 212 172
RPM Bruxelles FSMA 040460 A
degroofpetercam.com

Type	Policy	Date
Regulatory framework	Oui	
Editor	Compliance, HR	18/08/2023
Reviewed	Cleays & Engels	
Pre-approval	CHRO	25/08/2023
Pre-approval	Remco	06/09/2023
Last amendment approved by	Board of Directors	09/09/2023

1. Introduction

Le présent document constitue la politique de rémunération des Identified Staff de Banque Degroof Petercam SA (la Politique de Rémunération pour Identified Staff).

1.1. Champ d'application

Les principes et dispositions de la Politique de Rémunération pour Identified Staff s'appliquent à Banque Degroof Petercam SA et à ses filiales belges et étrangères (ensemble Banque Degroof Petercam), et à leurs Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff de Banque Degroof Petercam SA conformément à sa politique d'identification et au Règlement Délégué 2021/923 (« Identified Staff Group » ou, dans le cadre de la présente politique, « Identified Staff ») occupés en Belgique et à l'étranger, et ce quel que soit le statut de ces Identified Staff.

La Politique de Rémunération pour Identified Staff complète la Politique de Rémunération applicable à l'ensemble des Collaborateurs, en ce compris les Fonctions de Contrôle.

En cas de conflit entre une disposition de la Politique de Rémunération pour l'ensemble des Collaborateurs et une disposition de la présente Politique de Rémunération pour Identified Staff, cette dernière prévaudra, sauf si le contraire est précisé de manière expresse dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff.

Banque Degroof Petercam SA documente la liste des fonctions identifée dans le cadre d'une note spécifique. Pour toute clarté, les membres non-exécutifs du Conseil d'Administration de Banque Degroof Petercam SA sont Identified Staff. Toute rémunération éventuelle qu'ils/elles perçoivent en raison de leur mandat respecte les principes de la présente Politique de Rémunération pour Identified Staff.

1.2. Contexte de groupe

La Politique de Rémunération pour Identified Staff s'applique sur base consolidée aux collaborateurs des filiales belges ou étrangères incluses dans le périmètre de consolidation de Banque Degroof Petercam, qui sont identifiés au niveau de Banque Degroof Petercam.

Lorsqu'un Identified Staff est un Collaborateur d'une filiale étrangère relevant de la directive 2013/36/UE (filiale « CRD »), et est identifié au niveau de cette filiale, la présente Politique de Rémunération pour Identified Staff s'applique, même si les exigences reprises dans cette politique de rémunération sont plus strictes que celles prévues au niveau local. Par exemple, le rapport maximal entre la Rémunération fixe et la Rémunération variable sera de 50% même au cas où un rapport supérieur (100% ou 200%) est autorisé dans le cadre de la réglementation locale.

Lorsqu'un Identified Staff est un Collaborateur d'une filiale étrangère ne relevant pas de la directive 2013/36/UE (« CRD ») mais relevant d'une autre réglementation, en particulier la directive 2011/61/UE (« AIFM ») et/ou la directive 2009/65/UE (« UCITS »), la présente Politique de Rémunération pour Identified Staff s'applique de manière complémentaire aux politiques de rémunération spécifiques (belges ou locales) auxquelles le Collaborateur est par ailleurs soumis compte tenu de son identification au niveau de la filiale réglementée. Par exemple, les filiales « AIFM » ou « UCITS » devraient verser la rémunération variable de l'Identified Staff en parts ou actions du fonds d'investissement concerné ou en parts de l'organisme de placement collectif concerné.

1.3. Contexte règlementaire et objectif

La Politique de Rémunération pour Identified Staff est établie en application de et en conformité avec les exigences de la règlementation relative à la rémunération dans les institutions financières fournissant des services d'investissement, résultant notamment de :

(a) La directive (UE) 2013/36 (dite CRD IV) concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement;

(b) Ensuite, la directive (UE) 2019/878 (dite CRD V) qui modifie CRD IV ;

(c) La mise en œuvre de ces directives par la réglementation interne belge par notamment :

  (i) la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, qui a transposé CRD IV en droit belge (ci-après « loi bancaire ») ;

  (ii) la loi du 11 juillet 2021 qui modifie la loi bancaire en vue d'assurer la transposition de CRD V en droit belge;

  (iii) la circulaire de la BNB du 7 décembre 2021 (NBB_2021_30) qui transpose dans le cadre prudentiel belge les Orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunération saines; et

  (iv) les directives spécifiques de la BNB, de l'EBA et de la FSMA.

1.4. Objectif de la Politique de Rémunération pour Identified Staff

L'objectif de la Politique de Rémunération pour Identified Staff est d'encadrer les mécanismes de rémunération des Identified Staff au sein de Banque Degroof Petercam en complétant pour ceux-ci la Politique de Rémunération, en vue de la promotion d'une gestion du risque saine et effective tout en n'encourageant aucune prise de risque qui excèderait le niveau de risque toléré par Banque Degroof Petercam, ce tout en promouvant les objectifs et les intérêts à long terme de Banque Degroof Petercam.

1.5. Relation avec d'autres règles relatives à la rémunération et au suivi des performances

Les dispositions de la Politique de Rémunération pour Identified Staff s'appliquent et se substituent à toutes dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui seraient moins contraignantes que les premières dispositions.

A l'inverse, l'application des dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances est maintenue si celles-ci sont plus contraignantes que les dispositions de la Politique de Rémunération pour Identified Staff ou si elles régissent des situations non couvertes par la Politique de Rémunération pour Identified Staff, pour autant que les premières dispositions ne soient pas contraires aux principes fixés dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff.

1.6. Aux fins de la Politique de Rémunération pour Identified Staff, la Rémunération Variable est prise en considération à sa valeur au moment de son octroi.

1.7. Interprétation

Outre les termes définis ailleurs dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff, les définitions reprises à l'Annexe 1 s'appliquent à l'ensemble de la Politique de Rémunération pour Identified Staff, ce sauf disposition contraire.

1.8. Neutralité de genre

Pour autant que de besoin dans la mesure où la Politique de Rémunération pour l'ensemble des Collaborateurs demeure généralement applicable aux Identified Staff, les principes additionnels relatifs à la Rémunération des Identified staff tels que définis dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff sont également fondé sur le principe de l'égalité des rémunérations entre le personnel masculin et féminin pour un travail identique ou équivalent.

2. Principes additionnels relatifs au suivi des performances des identified staff

2.1. L'évaluation des performances des Identified Staff est réalisée en combinant réévaluation des performances de l'Identi- fied Staff et de l'unité opérationnelle concernes avec celle des résultats de Banque Degroof Petercam, réévaluation de la performance individuelle prenant en compte des critères financiers et des critères non financiers (minimum 20%)[1]. Dans cette évaluation, il est tenu compte de tous les types de risques actuels et futurs de Banque Degroof Petercam.

Le Risk Management assiste les départements dans la détermination des critères financiers.

2.2. L'évaluation des performances des Identified Staff s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme. Le paiement effectif de Rémunérations Variables s'échelonne sur une période qui tient compte de la durée du cycle économique sous-jacent propre à Banque Degroof Petercam et de ses risques économiques.

2.3. Le paragraphe 2.1 ci-dessus ne s'applique pas aux Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiées d'Identified Staff. Les principes relatifs au suivi des performances applicables aux Fonctions de Contrôle définis à l'article 2.6 de la Politique de Rémunération prévalent et restent dès lors d'application pour les Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiés d'Identified Staff.

3. Principes de rémunération pour les identified staff

Sans préjudice des principes énoncés dans la Politique de Rémunération, les principes suivants s'appliquent aux Identified Staff :

3.1. Rapport Rémunération Fixe et Rémunération Variable

(a) La Rémunération Fixe de base doit refléter l'expérience professionnelle pertinente et les responsabilités en matière d'organisation liées à la fonction.

La Rémunération Fixe représente une part suffisamment élevée de la Rémunération pour assurer la plus grande souplesse en matière de Rémunération Variable, dont notamment la possibilité de ne pas en octroyer.

(b) Sans préjudice de ce qui suit, pour chaque Identified Staff, soit

(i) Les Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff au niveau de Banque Degroof Petercam SA en Belgique et ses branches et ce quel que soit le statut de ces Identified Staff et ;

(ii) Les Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff au niveau consolidé même s'ils ne sont pas directement liés à Banque Degroof Petercam ;

la Rémunération Variable est limitée au plus élevé des deux montants suivants : 50% de la Rémunération Fixe ou 50.000 Euros (ou tout autre plafond fixé par la Loi au moment de l'octroi) sans que ce montant ne puisse excéder celui de la rémunération fixe. En application de la Loi, l'évaluation du respect de ces limites est vérifié au moment de l'octroi de la Rémunération Variable. Cette limitation du rapport entre la Rémunération Fixe et la Rémunération Variable s'applique également aux octrois de Rémunération Variable pour le dépassement des objectifs (`above target') ou pour des performances exceptionnelles.

(c) Pour éviter toute discussion, pour chaque Identified Staff d'une filiale qui n'est pas Identified Staff au niveau du groupe consolidé, il y a lieu d'appliquer les règles nationales pertinentes relatives au rapport entre rémunérations fixe et variable. Cela signifie p.e. :

(i) Les Collaborateurs des filiales de la Banque Degroof Petercam SA à l'étranger sont soumis à leurs règles de droit nationales respectives relatives aux politiques de rémunération applicables à moins qu'ils ne revêtent la qualité d'Identified Staff au niveau du groupe consolidé auquel appartient Banque Degroof Petercam SA, auquel cas ils relèveront également aux dispositions sous (b) de cet article ;

(ii) Les Collaborateurs des filiales de la Banque Degroof Petercam SA en Belgique sont soumis à leurs règles de droit nationales respectives relatives aux politiques de rémunération applicables à moins qu'ils ne revêtent la qualité d'Identified Staff au niveau du groupe consolidé auquel appartient Banque Degroof Petercam SA, auquel cas ils relèveront également aux dispositions sous (b) de cet article.

[1] Compte tenu des caractéristiques propres à ce type de rémunération variable, il est précisé que, les paiements ou avantages accordés dans le cadre d'un plan de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés conformément à la loi du 22 mai 2001 ne sont pas visés par ces principes additionnels (ni par le report et le paiement en instruments).

3.2. Report de la Rémunération Variable

(a) Un régime de report dans le temps de la Rémunération Variable en cash et éventuellement en instruments financiers est appliqué aux Identified Staff, dans le cadre d'une éventuelle application du principe de proportionnalité, qui tient compte des spécificités du cycle économique, de la nature de l'entreprise, de ses niveaux de risques et des activités et de la présence effective des Identified Staff concernés au sein de Banque Degroof Petercam, et en particulier du profil de risque faible à moyen de la Banque Degroof Petercam.

(b) Le profil de risque faible à moyen persistant de Banque Degroof Petercam résulte en effet de la stratégie de gestion des risques optimale suivante :

(i) Saine politique de Rémunération : Banque Degroof Petercam applique une politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises quelconques de risques importants ;

(ii) Limitation des risques de marché : l'objectif de Banque Degroof Petercam n'est pas de prendre des risques importants dans ses activités de position propre. Ces activités se conçoivent principalement dans une optique de soutien à l'activité de gestion de fortune. Le principal risque de marché est pris via l'activité d'investissement à long terme en actions (portefeuille holding) ;

(iii) Limitation des risques de crédit : le portefeuille de crédit de Banque Degroof Petercam est constitué majoritairement de crédits patrimoniaux fortement collatéralisés en vue de limiter les risques et la consommation de fonds propres ;

(iv) Gestion prudente en matière de liquidité : Banque Degroof Petercam est soucieuse d'assurer sa liquidité et, dès lors, sa pérennité. Elle se finance principalement par ses dépôts clients et ses remplois sont en grande partie mobilisables auprès de la BNB ;

(v) Gestion de patrimoine à long terme : Banque Degroof Petercam privilégie les relations durables avec la clientèle privée qui lui fait confiance et est très soucieuse de sa réputation en général, notamment en matière de gestion ;

(vi) Gestion stratégique prudente : Banque Degroof Petercam ne cherche pas à se lancer dans de nouvelles activités, mais plutôt à étendre son business model actuel dans les marchés où elle est déjà présente.

(c) L'acquisition et le paiement de 40 % de la Rémunération Variable est reporté pendant une durée minimale de quatre ans, et vise tant pour la partie en cash que pour la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

Lorsque le montant de la Rémunération Variable est supérieur à 200.000 EUR bruts (selon la circulaire de la BNB du 7 décembre 2021), l'acquisition et le paiement de 60% de celle-ci est reporté pendant une durée minimale de quatre ans, ce tant pour la partie en cash que pour la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

L'acquisition et le paiement de la Partie reportée de la Rémunération Variable ne sont réalisés qu'à la condition qu'au moment prévu pour ce paiement reporté, l'Identified Staff concerné n'ait pas préalablement été licencié pour motif grave. Dans cette hypothèse, l'Identified Staff perd ses droits relatifs à la partie reportée de la Rémunération Variable.

(d) Dans le cadre de la mise en œuvre des régimes de report de l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable dans le temps et éventuellement d'utilisation d'instruments financiers pour l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable conformément à l'article 3.3 ci-dessous, le Conseil d'Administration pourra, pour une année de performance donnée, dispenser de l'application de ces régimes les Identified Staff qui répondent aux critères fixé à cet égard par la BNB.

3.3. Paiement partiel en actions et/ou autres instruments de capitaux

Si l'(les) Autorité(s) de Contrôle dont dépendrait Banque Degroof Petercam décide que cette modalité est applicable et obligatoire, au moins 50 % de la Rémunération Variable, y compris sa part reportée en application de l'article 3.2. (c) ci-dessus, est composée d'autres instruments de capitaux tels que visés par la Loi.

A ce titre, Banque Degroof Petercam peut octroyer 50% de la Rémunération Variable, y compris sa part reportée, sous la forme de cash conditionnel (conditional cash), en conformité avec l'article 6 de l'annexe 2 de la loi bancaire et du Règlement délégué de la Commission (EU) No 527/2014 du 12 mars 2014, complétant la Directive (EU) No 2013/36/EU du Parlement Européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques de réglementation relatives à la détermination des catégories d'instruments qui reflètent de manière appropriée la qualité de crédit de l'établissement en continuité d'exploitation et qui sont destinés à être utilisés aux fins de rémunération variable. Cet octroi est conditionné à l'autorisation de(s) Autorité(s) de Contrôle dont dépend Banque Degroof Petercam.

Banque Degroof Petercam détermine chaque année les modalités d'octroi de la Rémunération Variable sous la forme de cash conditionnel et respecte à cette fin les dispositions et principes énoncés dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff et dans la réglementation applicable.

3.4. Exemption

Conformément à l'article 9/1 de la loi bancaire, les exigences en matière de report et d'instruments (conditional cash) ne sont pas applicables aux membres de l'Identified Staff dont la rémunération variable annuelle n'excède pas 50.000 EUR bruts et ne représente pas plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale.

3.5. Dispositifs de malus et de récupération de la Rémunération Variable

L'évaluation des performances des Identified Staff s'inscrit dans un cadre pluriannuel. Ce cadre dépasse donc largement la simple date d'attribution de la Rémunération Variable.

Dans ce contexte, la Rémunération Variable même déjà versée ou acquise doit pouvoir être influencée par des motifs non encore connus ou prévus au moment du versement ou de l'acquisition de la Rémunération Variable, mais qui auraient influencé l'attribution même de la Rémunération Variable ou la détermination de son montant.

A cette fin, la Rémunération Variable, y compris éventuelle part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est acceptable eu égard à la situation financière de Banque Degroof Petercam et si elle est justifiée sur la base des performances de Banque Degroof Petercam, de l'unité opérationnelle dont relève l'Identified Staff et de l'Identified Staff concerné.

Toutes les Rémunérations Variables peuvent faire l'objet de réduction (malus i.e. réduction des montants différés de rémunération variable attribuée ou de la valeur des instruments attribués) ou de récupération (clawback, i.e. récupération des montants de rémunération variable déjà payés ou non-paiement de rémunération variable acquise) potentiellement jusqu'à concurrence de 100 % par l'entité concernée de Banque Degroof Petercam selon les dispositifs et conditions suivants :

(a) L'entité concernée de Banque Degroof Petercam pourra réduire (mécanisme de malus) les parts de Rémunération Variable non encore versées ou acquises de tout (le cas échéant, ancien) Identified Staff si Banque Degroof Petercam produit un rendement financier réduit ou négatif ou, notamment en cas de découverte d'une des circonstances suivantes:

   (i) Le non-respect par l'Identified Staff des normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle ;

   (ii) La participation de l'Identified Staff à des pratiques qui ont donné lieu des pertes considérables pour Banque Degroof Petercam ou la responsabilité de telles pratiques ;

   (iii) La participation de l'Identified Staff à un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers ;

   (iv) Toute circonstance qui impliquerait que le paiement de la Rémunération Variable porterait atteinte à la Politique de rémunération de Banque Degroof Petercam ou à la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam telle que visée à l'article 1.4 de la Politique de Rémunération applicable à l'ensemble des Collaborateurs (« spécificités de Banque Degroof Petercam ») ou à son profil de risque faible à moyen.

(b) L'entité concernée de Banque Degroof Petercam pourra récupérer la Rémunération Variable déjà versée ou acquise de tout (le cas échéant, ancien) Identified Staff si Banque Degroof Petercam produit un rendement financier réduit ou négatif ou en cas de découverte d'une des circonstances suivantes, ce endéans les trois ans du versement ou, le cas échéant, de l'acquisition de la Rémunération Variable :

   (i) Le non-respect par l'Identified Staff des normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle ;

   (ii) La participation de l'Identified Staff à des pratiques qui ont donné lieu des pertes considérables pour Banque Degroof Petercam ou la responsabilité de telles pratiques ;

   (iii) La participation de l'Identified Staff a un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers.

3.6. Rémunération des membres non exécutifs

La Rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration, du Comité de Nomination et de Rémunération et d'autres comités ne consiste qu'en une Rémunération Fixe déterminé en fonction de références de marché.

Ces membres ne bénéficient d'aucune forme de Rémunération Variable.

4. Sign on bonus

Pour les besoins spécifiques de recrutement, les bonus versés en espèces (en dehors du pool de bonus pour l'année fiscale) peuvent être accordés aux nouveaux travailleurs conformément aux principes de la Loi bancaire et sur la base d'une décision de l'organe compétent.

5. Indemnites de depart

5.1. Indemnité de rupture tenant lieu de préavis

5.1.1 Pour les travailleurs indépendants

Les préavis et indemnités compensatoires de préavis convenues dans les conventions de gestion (conventions de management) des managers indépendants ne pourront en principe excéder 12 mois de salaire fixe, ou moyennant recommandation motivée du comité de rémunération, 18 mois.

5.1.2 Pour les travailleurs salariés

En cas de résiliation anticipée d'un contrat de travail, les préavis et indemnités compensatoires de préavis sont déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.1.3 Procédure

Tout montant payé dans un contexte transactionnel (au-delà des indemnités convenues dans la conventions de management, ou des minima légaux et conventions collectives existantes) doit refléter les performances passées réelles du travailleur et ne peut pas récompenser un échec. L'évaluation de cette performance doit être documentée.

Tout accord / convention de départ convenue avec membre du ComEx sera approuvé et / ou confirmé par le Conseil d'Administration. Dans la mesure où la loi l'exige, le comité de rémunération sera impliqué.

Si une convention prévoit une indemnité de départ qui dépasse les 12 mois de rémunération, ou sur l'avis motivé du comité de rémunération, dépasse les 18 mois de rémunération, cette clause dérogatoire doit recueillir l'approbation préalable de l'assemblée générale des actionnaires de la personne morale concernée et / ou de la Banque Degroof Petercam, selon la procédure prévue à l'article 12 de l'Annexe II de la Loi bancaire.

5.2. Primes de rachat (« Buyout awards »)

Les primes de rachat aux dirigeants expérimentés nouvellement recrutés seront payées selon un schéma et dans les conditions aussi équivalentes que possible aux dates d'acquisition (« vesting dates ») et aux conditions initiales des instruments rachetés (« repurchased instruments ») et conformément aux conditions de paiement et de comportement mentionnées dans le cadre du plan de rémunération différée de la Banque en vigueur au moment de l'attribution des primes de rachat à ces travailleurs, y compris le report, la rétention, le paiement des instruments et les dispositions de récupération.

Par souci de clarté, les primes de rachat ne sont pas considérées comme de la rémunération variable au sens de CRD IV puisqu'elles ne récompensent pas une activité professionnelle exercée pour Bank Degroof Petercam.

6. Prévalence sur d'autres règlement, politique ou directive internes

Etant donné, d'une part, le caractère contraignant de la règlementation sur laquelle s'appuie la Politique de Rémunération pour Identified Staff et, d'autre part, les objectifs de la Politique de Rémunération pour Identified Staff, si une disposition d'un éventuel autre règlement, politique ou directive interne applicable (hors la Politique de Rémunération) déroge à la Politique de Rémunération pour Identified Staff, cette dernière prévaudra.

7. Divers

7.1. La Politique de Rémunération pour Identified Staff sera régulièrement, et au moins une fois par an, évaluée pour assurer l'efficacité des systèmes et des mécanismes de contrôle interne et autres arrangements mis en place ainsi que l'adéquation et la conformité de ses principes à, respectivement, la situation de Banque Degroof Petercam et la règlementation applicable.

Cette évaluation comprendra également le contrôle de la conformité des décisions prises en matière de Rémunérations Variables à la Politique de Rémunération pour Identified Staff.

Cette évaluation sera effectuée sous la supervision du Conseil d'Administration, avec la participation du Comité de Rémunération, des Ressources Humaines et des Fonctions de Contrôle.

Le cas échéant, des mesures appropriées seront rapidement prises pour remédier aux éventuelles défaillances.

7.2. Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernants la Politique de Rémunération. La Politique étant publiée. Les Identified Staff reçoivent un exemplaire de la Politique de Rémunération des Identified Staff.

7.3. Toute modification apportée à la Loi ou à toute autre règlementation qui aurait un impact sur la validité, l'applicabilité ou l'interprétation de la Politique de Rémunération s'intègre immédiatement et automatiquement à la présente Politique de Rémunération pour peu qu'une telle modification n'augmente pas en soi les engagements et obligations de Banque Degroof Petercam et qu'elle ne porte pas atteinte à la Politique de rémunération de Banque Degroof Petercam ou à la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam telle que visée à l'article 1.4 de la Politique de Ré- munération applicable à l'ensemble des Collaborateurs (« spécificités de Banque Degroof Petercam ») ou à son profil de risque faible à moyen.

8. Entrée en vigueur

La Politique de Rémunération pour Identified Staff sera pleinement applicable à toute Rémunération Variable relative aux prestations réalisées à partir de 14 septembre 2023.

Annexe 1 : Interpretation

1. Généralités

1.1. Le singulier inclut le pluriel et vice versa et les références à des mots reflétant un genre incluent tant le masculin que le féminin.

1.2. Sauf si le contexte impose une interprétation différente, « incluant/inclut/inclure » signifie « incluant/inclut/inclure sans s'y limiter ».

2. Définitions

2.1. Les termes suivants utilisés dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff et ses annexes ont la signification suivante :

ABE signifie Autorité Bancaire Européenne

Autorité(s) de Contrôle signifie l'autorité de contrôle visée à l'article 3 de la Loi.

Banque Degroof Petercam signifie Banque Degroof Petercam SA et ses filiales belges et étrangères.

BNB signifie Banque nationale de Belgique.

Collaborateur signifie tout travailleur salarié et travailleur indépendant, en ce compris tout administrateur exécutif et membre d'un comité exécutif, exerçant à titre principal ses activités professionnelles pour Banque Degroof Petercam.

Comité de Direction signifie le comité de direction de Banque Degroof Petercam S.A.

Conseil d'Administration signifie le conseil d'administration de Banque Degroof Petercam S.A.

Fonctions de Contrôle signifie tout Collaborateur occupe dans un des départements suivants qui assurent l'exercice des fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles : Compliance, Risk Management et Audit interne.

FSMA signifie Autorité des Services et marchés financiers.

Identified Staff signifie les Collaborateurs de Banque Degroof Petercam et ses filiales au niveau consolidé désignés par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par le Conseil d'Administration sur la base du Règlement Délégué (UE) 2021/923.

Indemnité de Départ signifie tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat.

Loi bancaire signifie la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

Comité exécutif ou COMEX: le Comité exécutif de Banque Degroof Petercam S.A. composé des membres du Comité de direction et d'autres membres de la haute direction au sens de l'article 67, al.3, 1° de la Loi bancaire. »

Règlement Délégué (UE) 2021/923 signifie le règlement Délégué (UE) No 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation fixant les critères permettant de définir les responsabilités dirigeantes, les fonctions de contrôle, l'unité opérationnelle importante et l'incidence significative sur le profil de risque de cette unité, et fixant les critères permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel ou catégories de personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de ladite directive.

Rémunération signifie toute formes d'octrois, de paiements et d'avantages, mêmes non financiers, accordés directement ou indirectement, mais pour compte de Banque Degroof Petercam, en échange de prestations de travail exécutées par un Collaborateur de Banque Degroof Petercam.

Rémunération Fixe signifie toute Rémunération fixée contractuellement octroyée indépendamment des performances du Collaborateur.

Rémunération Variable signifie toute Rémunération, discrétionnaire ou non, consistant en des octrois, paiements ou avantages additionnels dépendant du niveau de performance du Collaborateur ou d'autres critères contractuels.