Politique de rémunération

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	17/08/2023
Reviewed	Cleays & Engels	
Pre-approval	CHRO	22/08/2023
Pre-approval	Remco	06/09/2023
Last amendment approved by	Board of Directors	14/09/2023

1. Introduction

Le présent document constitue la politique générale de rémunération de Banque Degroof Petercam SA (la **Politique de Rémunération**).

1.1. Champ d'application

Les principes et dispositions de la Politique de Rémunération s'appliquent à Banque Degroof Petercam SA et à ses filiales belges et étrangères (ensemble **Banque Degroof Petercam**), et à leurs Collaborateurs occupés en Belgique et à l'étranger, et ce quel que soit le statut de ces Collaborateurs.

La Politique de Rémunération sert de politique de rémunération pour l'ensemble des Collaborateurs, en ce compris les Collaborateurs exerçant des Fonctions de Contrôle. Pour les Identified Staff, une politique spécifique[1] complète la présente Politique de Rémunération.

1.2. Contexte réglementaire et objectif

La Politique de Rémunération est établie en application et en conformité avec les exigences de la réglementation relative à la rémunération au sein des 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) La directive (UE) 2019/878 (dite CRD V) qui modifie CRD IV ;

(c) Le règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ;

(d) 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 2021sur les politiques de rémunération saines ; et

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

De même, la Politique de Rémunération est également établie dans le respect des dispositions européennes et belges en matière de conflits d'intérêts et de règles de conduite dans les marchés d'instruments financiers (MiFID), dont notamment les « Orientations concernant les politiques et pratiques de rémunération » émises le 11 juin 2013 par l'Autorité européenne des marchés et mise en œuvre le 4 décembre 2013 par la FSMA.

1.3. Objectif de la Politique de Rémunération

L'objectif de la Politique de Rémunération est d'encadrer les mécanismes de rémunération au sein de la Banque Degroof Petercam 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 la Banque Degroof Petercam, tout en promouvant les objectifs et les intérêts à long terme y compris de durabilité et ESG et l'absence de conflits d'intérêts.

1.4. Spécificités de la Banque Degroof Petercam

La Banque Degroof Petercam est une banque privée dont les titres ne sont pas cotés en bourse.

Elle a toujours privilégié le métier de conseil par rapport à la prise de risques pour compte propre et appuie son développement sur l'interaction entre ses différents métiers que sont la gestion de patrimoine pour une clientèle privée et institutionnelle, l'administration de fonds, les activités de marché orientées principalement sur la vente et le conseil et non sur le proprietary trading, les activités de Corporate Finance et les crédits patrimoniaux et structurés.

La Banque Degroof Petercam est gérée dans une perspective à long terme en veillant à aligner l'intérêt de ses clients, de son personnel et de ses actionnaires. Dans cette perspective, la Banque prend en considération les défis environnementaux et sociaux. Elle bénéficie d'une culture d'entreprise forte et veille à s'entourer de collaborateurs qui adhèrent à cette culture et partagent sa vision à long terme.

La Banque Degroof Petercam a toujours adopté une gestion prudente et une forte maîtrise des risques en vue d'assurer la pérennité de son fonds de commerce et d'éviter une trop grande volatilité des résultats annuels tout en permettant la croissance à long terme de la Banque Degroof Petercam.

1 Politique de Rémunération pour Identified Staff.

Cela se traduit dans la stratégie de gestion des risques de la Banque Degroof Petercam de la manière suivante :

- Application d'une politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises de risques importants ;
- Prévention optimale et active des conflits d'intérêts ;
- Limitation des risques de marché ;
- Limitation des risques de crédit ;
- Gestion prudente en matière de liquidité ;
- Gestion de patrimoine à long terme ;
- Gestion stratégique prudente ;
- Intégration des risques en matière de ESG et durabilité.

Il en résulte que le profil de risque de la Banque Degroof Petercam est faible à moyen compte tenu de ses activités et de sa politique de gestion des risques.

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

Les dispositions de la Politique de Rémunération s'appliquent et priment sur les dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui seraient moins contraignantes que les présentes dispositions de la Politique de rémunération.

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 ou si elles régissent des situations non couvertes par la Politique de Rémunération, pour autant que ces dispositions ne soient pas contraires aux principes fixés dans la Politique de Rémunération.

1.6. Interprétation

Outre les termes définis 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, sauf disposition contraire.

2. Principes généraux de rémunération

2.1. Aux fins de la Politique de Rémunération et tous les documents qui y sont liés, toute Rémunération consiste soit en de la Rémunération Fixe, soit de la Rémunération Variable.

2.2. Les principes généraux de rémunération suivants s'appliquent pour l'ensemble des Collaborateurs :

(a) Toutes pratiques ou dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui coexistent avec la Politique de Rémunération :

  (i) sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et au niveau de risque toléré par la Banque Degroof Petercam ;

  (ii) soutiennent les intérêts à long terme de la Banque Degroof Petercam ainsi que les intérêts des clients de la Banque Degroof Petercam, entre autres en visant à éviter les conflits d'intérêts ;

  (iii) permettent et promeuvent une gestion du risque saine et effective et soutiennent le contrôle efficace du risque ainsi que la protection d'une assise financière solide et saine ;

  (iv) respectent la réglementation internationale et belge en matière de politiques de rémunération ;

  (v) promeuvent une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité, tandis que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive;

  (vi) sont adéquatement établies par écrit afin de permettre le contrôle approprié de leur mise en œuvre.

(b) Le volume total des Rémunérations Variables octroyées ne limite pas la capacité de la Banque Degroof Petercam à renforcer ses fonds propres. A cette fin, une Rémunération Variable n'est accordée qu'à condition qu'il existe une marge suffisante pour dégager une enveloppe de Rémunération Variable. Cette enveloppe est fixée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Rémunération ;

(c) Une Rémunération Variable garantie n'est pas compatible avec une gestion saine des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats et de la performance et ne fait pas partie des plans de rémunération prospectifs. En conséquence, une Rémunération Variable garantie ne sera octroyée qu'exceptionnellement, et ce uniquement à des Collaborateurs nouvellement recrutés et pour leur première année d'engagement, pour autant que la Banque Degroof Petercam dispose d'une assise financière saine et solide ;

(d) Les Collaborateurs ne peuvent pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération. De même, Banque Degroof Petercam n'acceptera aucune demande de verser la Rémunération Variable par le biais de véhicules ou de méthodes visant à faciliter le non-respect de la Politique de Rémunération et de la Politique de Rémunération pour Identified Staff ;

(e) Toute politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Banque Degroof Petercam. Sans préjudice des règles légales impératives relatives à la résiliation des contrats de travail, de collaboration indépendante et de mandat, les paiements liés à la résiliation d'un contrat devront correspondre à des performances effectives dans la durée et ne récompenseront pas l'échec ou la faute.

2.3. Les principes généraux de rémunération suivants s'appliquent en outre aux Fonctions de Contrôle :

(a) Le niveau de Rémunération Fixe est suffisamment élevé afin d'assurer que des Collaborateurs qualifiés et expérimentés puissent être engagés et conservés ;

(b) Dans le rapport entre la Rémunération Fixe et la Rémunération Variable, un poids prépondérant est prévu pour la Rémunération Fixe ;

(c) La Rémunération Variable est prioritairement basée sur des objectifs spécifiques liés à l'exercice des fonctions, qui incluent des critères qualitatifs, mais qui ne sont pas basés sur la performance financière des domaines d'activités et niveaux d'entreprise qu'ils contrôlent directement.

3. Politique de rémunération alignée à la startégie de durabilité

3.1. Intégration systématique de notre démarche ESG au sein de la rémunération

La Banque Degroof Petercam souhaite renforcer sa gouvernance en matière de développement durable dans l'ensemble de ses activités.

La Banque Degroof Petercam accompagne la transition en offrant un soutien adéquat au personnel et en s'engageant activement auprès des clients, des entreprises et d'autres parties prenantes sur des thématiques liées au développement durable.

La Banque propose des solutions ESG et durables. Les activités commerciales, les conseils et les solutions proposées intègrent systématiquement une approche durable et soutiennent les défis environnementaux et sociétaux.

A cet égard, la Banque attend de tous les membres du personnel qu'ils soutiennent cette stratégie globale vis-à-vis la durabilité et qu'ils participent aux différents efforts mis en place, comme le respect des indicateurs de risque ou de performance dans les domaines définis pour la Banque ou ceux spécifiques définis au sein de l'entité ou de l'unité commerciale.

Dans ce sens, le comité de rémunération prend en considération une série de KPI, qui peuvent varier d'année en année. Ces KPI contiennent notamment des paramètres non-financiers liés aux aspects réglementaires, opérationnels, Clients, Collaborateurs ainsi qu'au roadmap développement durable, de telle sorte que les questions ESG et de durabilité sont prises en compte dans la détermination des Rémunérations Variables des collaborateurs.

3.2. Politique de Rémunération neutre du point de vue du genre

La Politique de Rémunération est neutre du point de vue du genre.

Elle est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre le personnel de genre masculin et féminin pour un travail identique ou équivalent.

Afin de s'assurer que les pratiques de rémunération soient effectivement neutres du point de vue du genre, la Banque Degroof Petercam veille à documenter les descriptions de postes pour tous leurs membres du personnel, de sorte à pouvoir déterminer quels postes sont considérés comme identiques ou équivalant, en tenant compte du type d'activités, des tâches et des responsabilités. D'autres aspects supplémentaires, neutres du point de vue du genre, peuvent être déterminants pour le niveau de rémunération, tels que notamment :

(a) la performance, le travail entrepris, et la nature des tâches à accomplir ;

(b) le lieu d'emploi et le coût de la vie ;

(c) le niveau hiérarchique du membre du personnel, ses responsabilités de gestion ;

(d) le niveau d'éducation du membre du personnel;

(e) la rareté du membre du personnel disponible sur le marché pour des postes spécialisés ;

(f) la nature du contrat de travail ou de la convention de management, y compris s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée ;

(g) l'expérience professionnelle du membre du personnel;

(h) les certifications professionnelles du membre du personnel;

De manière proportionnée (compte tenu de la taille, du nombre de membre du personnel, de la portée et de la complexité de ses activités), la Banque Degroof Petercam procède à des examens périodiques visant à s'assurer que les pratiques de rémunérations soient effectivement neutres du point de vue du genre, notamment en surveillant d'éventuels écarts de rémunération entre le personnel de genre masculin et féminin, à la fois s'agissant du personnel de Banque Degroof Petercam, et s'agissant des membres de la direction.

Si des différences significatives apparaissent entre la rémunération du personnel de genre masculin et féminin, la Banque Degroof Petercam en examine les principales raisons pour s'assurer qu'elles soient neutres du point de vue du genre, ou, à défaut, prend les mesures appropriées pour assurer l'égalité des rémunérations du personnel de genre masculin et féminin.

Dans un souci d'objectivation des rémunérations, la Banque Degroof Petercam procède également périodiquement à des exercices de benchmarking indépendants pour différents niveaux de fonctions, neutres du point de vue du genre.

3.3. Règles d'éthique, de déontologie et de conduite

La Banque Degroof Petercam privilégie une approche à long terme et durable fondée sur une culture d'entreprise forte, d'innovation et de tradition, de performance et de qualité de service, d'esprit d'entreprise et d'éthique.

Les cinq valeurs principales qui définissent le Groupe sont *: Excelling, Teaming Up, Humane, Intra-preneurial, Client Centric (ETHIC).*

La Banque Degroof Petercam attend que les règles de bonne gouvernance et d'éthique et de professionnalisme en particulier soient mise en œuvre par les administrateurs, les membres de la direction et l'ensemble des collaborateurs dans l'exercice de leurs métiers et activités.

Le non-respect des règles d'éthique, de déontologie et/ou de conduite de la Banque Degroof Petercam, telles que définies dans le Code de déontologie, est considéré dans la décision concernant la rémunération variable des collaborateurs concernés.

3.4. Formations

La Banque Degroof Petercam, s'efforce de favoriser le développement des talents et de créer un environnement de travail sain, diversifié et inclusif. La Banque soutient et alimente les connaissances des collaborateurs en matière de durabilité et permet de concrétiser la transition dans leur vie personnelle et professionnelle (sensibilisation, formations, etc.).

L'offre et le catalogue de formations (internes et externes) sont suffisamment variés pour que les collaborateurs puissent s'épanouir et évoluer aux travers de nouvelles thématiques, parmi lesquelles la gestion du changement, le bien-être et la résilience, la gestion d'équipe, la finance durable, etc.

Le suivi de certaines formations internes est obligatoire pour les collaborateurs du Groupe. Ne pas suivre ces formations peut avoir un impact sur la Rémunération Variable des collaborateurs.

4. Principe de proportionnalité et neutralisation

4.1. Dans le cadre d'une éventuelle application du principe de proportionnalité tel que prévu dans les lignes directrices sur les politiques de rémunération saine[2], qui tient compte des caractéristiques spécifiques du cycle économique, de la nature de l'entreprise, de son niveau de risque, des compétences et de la présence effective de l'Identified Staff concerné au sein de la Banque Degroof Petercam, et plus précisément tenant compte du profil de risque faible à moyen de la Banque Degroof Petercam et de la hauteur de la rémunération variable, la Banque Degroof Petercam se réserve le droit d'introduire une requête afin de neutraliser certaines des règles mentionnées dans la Politique de Rémunération et dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff.

4.2. Le profil de risque faible à moyen persistant de Banque Degroof Petercam résulte, en effet, de la stratégie de gestion des risques optimale suivante :

(a) **Politique de rémunération saine :** Banque Degroof Petercam applique une politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises de risques importants ;

(b) **Limitation des risques de marché :** l'objectif de la Banque Degroof Petercam est de ne pas prendre de risques importants dans ses activités pour son propre compte. Le principal risque de marché est pris via l'activité d'investissement à long terme en actions (portefeuille holding) ;

[2] Cf point 4 des Orientations de l'ABE - EBA/GL/2021/04 – et cf point 1.e de la Circulaire NBB_2021_30

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

(d) **Gestion prudente en matière de liquidité :** la 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 ;

(e) **Gestion à long terme** : la 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 ;

(f) **Gestion des risques en matière de ESG et de durabilité :** La Banque Degroof Petercam intègre et gère les risques environnementaux, sociaux et en matière de gouvernance et garantit la transparence de cette intégration.

(g) **Gestion stratégique prudente :** la Banque Degroof Petercam ne cherche pas à se lancer dans de nouvelles activités.

5. Principes relatifs au suivi des performances

5.1. Les principes suivants relatifs au suivi des performances s'appliquent à l'ensemble des Collaborateurs :

(a) Au début de la période de performance, le Collaborateur et son responsables hiérarchiques fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance en lien avec la stratégie de la Banque Degroof Petercam ;

(b) Dans le prolongement des politiques internes de la Banque Degroof Petercam en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, les objectifs de performance évitent de créer des situations de conflits d'intérêts résultant notamment d'incitations pouvant encourager des Collaborateurs à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de Banque Degroof Petercam au détriment potentiel des clients. A cette fin, l'ensemble des objectifs de performance comprend une part appréciable de critères qualitatifs et n'établi pas de lien direct entre la vente (de catégories) d'instruments financiers spécifiques et la Rémunération Variable ;

(c) Une évaluation des performances est réalisée à la fin de la période de performance par un des responsables hiérarchiques. Elle est réalisée sur base de critères financiers et non financiers, individuels ou collectifs ;

(d) Tout établissement d'objectifs de performance et toute évaluation des performances sont adéquatement consignés par écrit.

5.2. Par dérogation à 4.1, les principes suivants relatifs au suivi des performances s'appliquent aux Fonctions de Contrôle :

(a) Au début de la période de performance, le Collaborateur et le manager du département dont relève la Fonction de Contrôle fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance ;

(b) Les objectifs des Fonctions de contrôle sont établis en tenant compte des contraintes suivantes :

(i) Les objectifs sont prioritairement des objectifs liés à l'exercice des fonctions incluant pour une large part des critères qualitatifs ;

(ii) Si des objectifs financiers sont fixés parmi les objectifs non liés à l'exercice des fonctions, ceux-ci ne pourront être liés à la performance financière des domaines d'activités et niveaux d'entreprise que la Fonction de Contrôle supervise directement, mais uniquement aux résultats financiers de l'ensemble de la Banque Degroof Petercam ;

(iii) A aucun moment, les objectifs de performance d'une Fonction de Contrôle ne peuvent compromettre son indépendance ou créer un conflit d'intérêts ni, plus concrètement, avoir pour effet qu'une de ses décisions ou actions puisse avoir un effet direct sur la réalisation de ses objectifs financiers et le niveau de sa Rémunération Variable.

(c) Une évaluation des performances est réalisée à la fin de la période de performance par un des responsables hiérarchiques. Cette évaluation sera validée par le responsable du département dont relève la Fonction de Contrôle ;

(d) Tout établissement d'objectifs de performance et toute évaluation des performances sont adéquatement consignés par écrit.

5.3. Les Fonctions de Contrôle Compliance et Risk Management vérifieront par échantillonnage aléatoire, les objectifs de performance individuels ou de groupe de Collaborateurs fixés pour une année donnée, ainsi que le lien entre le niveau de leur réalisation et la Rémunération Variable octroyée sur la base de l'évaluation des performances.

6. Gouvernance de la rémunération

6.1. Les organes et fonctions suivantes interviennent en matière de Rémunération au sein de la Banque Degroof Petercam :

(a) Comité de Direction ;

(b) Comité de Rémunération ;

(c) Conseil d'Administration ;

(d) Fonctions de Contrôle.

6.2. Comité de Direction

La mise en œuvre de la politique de rémunération est effectuée par le Comité de Direction.

La politique de rémunération fait partie intégrante du mémorandum de gouvernance préparé sous la responsabilité du Comité de Direction et approuvé par le Conseil d'Administration.

6.3. Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération est composé de membres non-exécutifs du Conseil d'Administration.

Le Comité de Rémunération formule des avis et des propositions de décisions au Conseil d'Administration relatives à :

(a) la politique de Rémunération au sein de la Banque Degroof Petercam et toute modification qui y est apportée ;

(b) l'enveloppe globale des Rémunérations Variables de Banque Degroof Petercam ;

(c) la répartition de l'enveloppe entre les entités de la Banque Degroof Petercam ou les lignes d'activités et la part de l'enveloppe réservée aux Identified Staff ;

(d) la Rémunération des Identified Staff et des responsables des Fonctions de Contrôle ;

(e) la Rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'Administration ;

(f) la mise en place éventuelle de plans de stock-options ou d'augmentations de capital réservées aux Collaborateurs.

Le Comité de Rémunération supervise directement la Rémunération des responsables des Fonctions de Contrôle.

Dans ses avis et préparations de décisions, le Comité de Rémunération tient compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de la Banque Degroof Petercam ainsi que de l'intérêt public.

6.4. Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration à le rôle central dans la détermination de toute politique de rémunération au sein de la Banque Degroof Petercam. Il est le lieu de décision et de supervision ultime en la matière.

Le Conseil d'Administration prend les décisions individuelles en matière de Rémunération des membres des Identified Staff. De même, il peut seul marquer son accord sur des dérogations à la Politique de Rémunération.

Il délègue la préparation des décisions au Comité de Rémunération et leur mise en œuvre au Comité de Direction.

6.5. Fonctions de Contrôle

(a) Les Collaborateurs qui assurent l'exercice de fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles sont indépendants des unités opérationnelles de Banque Degroof Petercam et disposent des prérogatives nécessaires au bon accomplissement de leurs fonctions ;

(b) Les Fonctions de Contrôle, et plus spécifiquement l'Audit interne et la Compliance, coopèrent étroitement avec le Conseil d'Administration, le Comité de Direction et le Comité de Rémunération dans la mise en place, le suivi de l'application et l'évaluation de la Politique de Rémunération et de la Politique de Rémunération pour Identified Staff ;

(c) Dans le cadre de cette coopération, les Fonctions de Contrôle peuvent à tout moment, de leur propre initiative ou à la demande des organes concernés formuler des avis ;

(d) Les Fonctions de Contrôle coopèrent également dans la détermination de la stratégie générale de Rémunération de la Banque Degroof Petercam, en tenant compte de la promotion d'une gestion effective des risques.

7. Primautésur d'autres règlement, politique ou directive internes

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

8. Divers

8.1. La Politique de Rémunération 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 réglementation applicable.

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

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

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

8.2. Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération, celle-ci étant publiée.

9. Communication au public

9.1. Dans le respect du principe de proportionnalité et seulement si cela se justifie vis-à-vis de la taille de la Banque Degroof Petercam, de son organisation interne, de l'ampleur et de la complexité de ses activités, la Banque Degroof Petercam communiquera, dans son rapport de gestion, toutes les informations nécessaires relatives aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de la banque conformément à la législation pertinente applicable. Ces informations sont énumérées à l'article 450 du Règlement No 575/2013 (EU) du 26 juin 2013 :

(a) Des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la Politique de Rémunération, ainsi que le nombre de réunions tenues au cours de l'exercice financier par l'organe principal chargé de superviser les Rémunérations, y compris, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du Comité de rémunération, les consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la Politique de Rémunération et le rôle des parties prenantes concernées ;

(b) Des informations sur le lien entre la Rémunération et les performances ;

(c) Les caractéristiques les plus significatives du système de Rémunération, notamment des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque, la politique en matière de report des Rémunérations et les critères d'acquisition des droits ;

(d) Les ratios entre les composantes fixe et variable de la Rémunération ;

(e) Des informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la Rémunération ;

(f) Les principaux paramètres et la justification des formules de composante variable et des avantages autres qu'en espèces ;

(g) Des informations quantitatives agrégées sur les Rémunérations, ventilées par domaine d'activité ;

(h) Des informations quantitatives agrégées sur les Rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les collaborateurs dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement, en indiquant les éléments suivants ;

(i) Les montants des Rémunérations au cours de l'exercice, ventilés en Rémunérations Fixes et Variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires ;

(j) Les montants et la forme des Rémunérations Variables, ventilés en espèces, actions, instruments liés aux actions et autres ;

(k) L'encours des Rémunérations reportées, ventilé en parts acquises et non acquises ;

(l) Le montant des Rémunérations reportées accordées au cours de l'exercice, payées et réduites à la suite d'une adaptation aux performances ;

(m) Les sommes payées pour le recrutement et la cessation d'emploi au cours de l'exercice et le nombre de bénéficiaires de ces paiements ;

(n) Les montants des sommes payées pour la cessation d'emploi au cours de l'exercice, le nombre de bénéficiaires et le montant le plus élevé accordé à une seule personne ;

(o) Le nombre de personnes dont la Rémunération atteint ou dépasse 1 000 000 EUR par exercice, pour une Rémunération située entre 1 000 000 et 5 000 000 EUR, avec une ventilation par tranches de Rémunération de 500 000 EUR, et pour une Rémunération atteignant ou dépassant 5 000 000 EUR, avec une ventilation par tranches de Rémunération de 5 000 000 EUR ;

(p) Sur demande des autorités compétentes, la Rémunération totale pour chaque membre de l'organe de direction ou de la direction générale.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de Rémunération entre en vigueur avec effet le 14 septembre 2023.

Annexe 1: Interpretation

1. Generalites

1.1 Le singulier inclut le pluriel et vice versa et les références à des mots reflétant un genre inclut 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. Definitions

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

ABE signifie Autorité Bancaire Européenne

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.

Facteurs de durabilité : des questions environnementales, sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption et les actes de corruption.

Fonctions de Contrôle signifie tout Collaborateur occupé 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 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.

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.