

BANQUE DEGROOF PETERCAM SA

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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, la Politique de Rémunération pour Identified Staff complète la présente Politique de Rémunération.

1.2 Contexte réglementaire et objectif

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

- (i) Initialement, l'annexe V de la directive 2010/76/UE (dite *CRD III*) ;
- (ii) Ensuite, la directive 2013/36/UE (dite *CRD IV*) qui abroge la *CRD III* ;
- (iii) La mise en œuvre de ces directives par la réglementation interne belge par notamment :
 - (A) la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit ;
 - (B) la circulaire de la CBFA du 14 février 2011 (qui introduit dans la réglementation belge les directives du 10 décembre 2010 du Committee of European Banking Supervisors – dites les *CEBS Guidelines*) ; et
 - (C) 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 les 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 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 Banque Degroof Petercam, ce tout en promouvant les objectifs et les intérêts à long terme de Banque Degroof Petercam et l'absence de conflits d'intérêts.

1.4 Spécificités de Banque Degroof Petercam

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.

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. 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, soutenue notamment par l'actionnariat du personnel qui est favorisé quand cela est possible.

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 Banque Degroof Petercam.

Cela se traduit dans la stratégie de gestion des risques de 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.

Il en résulte que le profil de risque de 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 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 ou si elles régissent des situations non couvertes par la Politique de Rémunération, pour autant que les premières dispositions ne soient pas contraires aux principes fixés dans la Politique de Rémunération.

1.6 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, ce sauf disposition contraire.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE RÉMUNÉRATION

2.1 Aux fins de la Politique de Rémunération et tous documents y 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:

- (i) Toutes pratiques ou dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui coexistent avec la Politique de Rémunération :
 - (A) sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et au niveau de risque toléré de Banque Degroof Petercam ;
 - (B) soutiennent les intérêts à long terme de Banque Degroof Petercam ainsi que les intérêts des clients de Banque Degroof Petercam, entre autres en visant à éviter les conflits d'intérêts ;
 - (C) 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 ;
 - (D) respectent la réglementation internationale et belge en matière de politiques de rémunération ;
 - (E) sont adéquatement établies par écrit afin de permettre le contrôle approprié de leur mise en œuvre.
- (ii) Le volume total des Rémunérations Variables octroyées ne limite pas la capacité de 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 ;
- (iii) Une Rémunération Variable garantie n'est pas compatible avec une saine gestion des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats et de la performance et ne fait pas partie de 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 Banque Degroof Petercam dispose d'une assise financière saine et solide ;
- (iv) 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 ;

- (v) Toute politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Banque Degroof Petercam. Par ailleurs, Banque Degroof Petercam n'octroie aucune Prestation de Pension Discrétionnaire comme partie de Rémunération Variable ;
- (vi) 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 Pour les membres de l'Identified Staff, la Politique de Rémunération prévoit un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la Rémunération totale.

La Rémunération Fixe représente une part suffisamment importante de la Rémunération totale afin de garantir l'exercice d'une politique de Rémunération Variable totalement souple, et, notamment, la possibilité de ne payer aucune Rémunération Variable. La Rémunération Variable est, en tout cas, limitée au plus élevé des deux montants suivants :

- (i) 50% de la Rémunération Fixe ;
- (ii) 50 000 EUR, sans que ce montant puisse excéder celui de la Rémunération Fixe.

2.4 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 des règles pertinentes décrites dans la Politique de Rémunération et dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff, est composée d'autres instruments de capitaux tels que visés par la loi du 25 avril 2014 susvisée.

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 du 25 avril 2014 susvisé 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 et dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff et dans la réglementation applicable.

2.5 Pour les collaborateurs appartenant à l'Identified Staff, et pour autant que cela soit légalement possible et que des mesures de neutralisation ne soient pas prises, les mesures nécessaires seront prises pour récupérer, endéans les 3 ans du versement ou de l'acquisition de la Rémunération Variable, ou ne pas procéder à tout paiement de Rémunération qui aurait été fait sur la base de données qui, par la suite, s'avèreraient manifestement erronées ou inductives en erreur ou d'une prise de risques, non révélée au moment de l'attribution de la Rémunération, qui s'avèrerait a posteriori

dommageable pour la Banque, notamment si la Banque produit un rendement financier réduit ou négatif. Cette récupération interviendra, en particulier, dans les situations dans lesquelles la personne concernée :

- (i) A participé à des pratiques qui ont donné lieu à des pertes considérables pour la Banque ou en était responsable ;
- (ii) N'a pas respecté les normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelles ;
- (iii) A participé à un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers.

Elle interviendra également, en cas d'objectif pluriannuel, lorsqu'il s'avère, a posteriori, qu'une Rémunération a été octroyée, annuellement, pour la réalisation, d'une étape qui n'a pas été efficace pour la réalisation de l'objectif final.

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

- (i) Le niveau de Rémunération Fixe est suffisamment élevé afin d'assurer que des Collaborateurs qualifiés et expérimentés puissent être engagés et conservés ;
- (ii) Dans le rapport entre la Rémunération Fixe et la Rémunération Variable, un poids prépondérant est prévu pour la Rémunération Fixe ;
- (iii) 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. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ ET NEUTRALISATION

3.1 Dans le cadre d'une éventuelle application du principe de proportionnalité, 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 Banque Degroof Petercam, et plus précisément tenant compte du profil de risque faible à moyen de Banque Degroof Petercam et de la hauteur de la rémunération variable, 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.

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

- (i) **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 ;
- (ii) **Limitation des risques de marché** : l'objectif de 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) ;

- (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 emplois sont en grande partie mobilisables auprès de la BNB ;
- (v) **Gestion 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.

3.3 L'application du principe de proportionnalité peut, moyennant une décision prise après la demande motivée prévue auprès des Autorités de Contrôle et sur proposition du Comité de Rémunération, donner lieu à une modification ou neutralisation de certaines des règles susmentionnées pour une partie ou l'entièreté de l'Identified Staff, en tenant compte notamment des aspects suivants :

- (i) La nature spécifique de leurs activités ou les conditions spécifiques (en particulier les conditions réglementaires) régissant l'exercice de ces activités ;
- (ii) Les critères susmentionnés relatifs aux activités de Banque Degroof Petercam ;
- (iii) Le niveau plus bas de responsabilité de ces employés, ou un niveau plus bas d'impact individuel effectif sur le profil de risque de l'entreprise ou leur structure de rémunération ;
- (iv) La réglementation locale.

3.4 Cette neutralisation n'affecte toutefois pas les limites de la rémunération variable qui sont intégralement d'application. Si la rémunération variable totale est inférieure à 75.000 € bruts pour les collaborateurs belges ou tout autre montant prévu dans les législations nationales applicables, conformément à l'application du principe de proportionnalité et pour des raisons administratives, la part reportée du bonus est payée à la date d'octroi. Ce principe n'est d'application que pour autant que l'(les) Autorité(s) de Contrôle maintien(nen)t cet usage.

4. PRINCIPES RELATIFS AU SUIVI DES PERFORMANCES

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

- (i) Au début de la période de performance, le Collaborateur et un de ses responsables hiérarchiques fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance en lien avec la stratégie de Banque Degroof Petercam ;
- (ii) Dans le prolongement des politiques internes de 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 comprendra une

part appréciable de critères qualitatifs et n'établira pas de lien direct entre la vente (de catégories) d'instruments financiers spécifiques et la Rémunération Variable ;

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

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

- (i) 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 ;

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

- (A) Les objectifs sont prioritairement des objectifs liés à l'exercice des fonctions incluant pour une large part des critères qualitatifs ;
- (B) 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 contrôle directement, mais uniquement aux résultats financiers de l'ensemble de Banque Degroof Petercam ;
- (C) 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.

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

4.3 Les Fonctions de Contrôle Compliance et Risk Management vérifieront par échantillonnage aléatoire fixé par Compliance et Risk Management, 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.

5. GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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

- (i) Comité de Direction ;

- (ii) Comité de Rémunération ;
- (iii) Conseil d'Administration ;
- (iv) Fonctions de Contrôle.

5.2 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.

5.3 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 :

- (i) La politique de Rémunération au sein de Banque Degroof Petercam et toute modification qui y est apportée ;
- (ii) L'enveloppe globale des Rémunérations Variables de Banque Degroof Petercam ;
- (iii) La répartition de l'enveloppe entre les entités de Banque Degroof Petercam et la part de l'enveloppe réservée aux Identified Staff ;
- (iv) La Rémunération des Identified Staff et des Fonctions de Contrôle ;
- (v) La Rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'Administration ;
- (vi) 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 Banque Degroof Petercam ainsi que de l'intérêt public.

5.4 Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration a le rôle central dans la détermination de toute politique de rémunération au sein de 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.

5.5 Fonctions de Contrôle

- (i) 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 ;
- (ii) Les Fonctions de Contrôle, et plus spécifiquement encore Audit interne et Compliance, coopèrent étroitement avec le Conseil d'Administration, le Comité de Direction et le Comité de Rémunération dans l'établissement, le suivi de l'application et l'évaluation de la Politique de Rémunération et de la Politique de Rémunération pour Identified Staff ;
- (iii) Dans le cadre de cette coopération, les Fonctions de Contrôle peuvent à tout moment, d'initiative ou à la demande des organes concernés formuler des avis ;
- (iv) Les Fonctions de Contrôle coopèrent également dans la détermination de la stratégie générale de Rémunération de Banque Degroof Petercam, en tenant compte de la promotion d'une gestion effective des risques.

6. PRÉVALENCE SUR 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 prévaut.

7. DIVERS

- 7.1** 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 rapidement prises pour remédier aux éventuelles défaillances.

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

8. COMMUNICATION AU PUBLIC

- 8.1** Dans le respect du principe de proportionnalité et seulement si cela se justifie vis-à-vis de la taille de Banque Degroof Petercam, de son organisation interne, l'ampleur et la complexité de ses activités, 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 toute législation pertinente applicable, telle que modifiée de temps en temps. Ces informations sont énumérées à l'article 450 du Règlement No 575/2013 (EU) du 26 juin 2013 :

- (i) 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 ;
- (ii) Des informations sur le lien entre la Rémunération et les performances ;
- (iii) 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 ;
- (iv) Les ratios entre les composantes fixe et variable de la Rémunération ;
- (v) Des informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la Rémunération ;
- (vi) Les principaux paramètres et la justification des formules de composante variable et des avantages autres qu'en espèces ;
- (vii) Des informations quantitatives agrégées sur les Rémunérations, ventilées par domaine d'activité ;

- (viii) 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 :
- (ix) Les montants des Rémunérations au cours de l'exercice, ventilés en Rémunérations Fixes et Variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires ;
- (x) Les montants et la forme des Rémunérations Variables, ventilés en espèces, actions, instruments liés aux actions et autres ;
- (xi) L'encours des Rémunérations reportées, ventilé en parts acquises et non acquises ;
- (xii) Le montant des Rémunérations reportées accordées au cours de l'exercice, payées et réduites à la suite d'une adaptation aux performances ;
- (xiii) Les sommes payées pour le recrutement et la cessation d'emploi au cours de l'exercice et le nombre de bénéficiaires de ces paiements ;
- (xiv) 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 ;
- (xv) 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 ;
- (xvi) Sur demande des autorités compétentes, la Rémunération totale pour chaque membre de l'organe de direction ou de la direction générale.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de Rémunération entre en vigueur avec effet immédiat le 1 mars 2018.

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 :

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

BNB signifie Banque nationale de Belgique.

CBFA signifie Commission bancaire, financière et des Assurances.

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 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 (voir Annexe 2 de la Politique de Rémunération pour Identified Staff).

Indemnité de Départ signifie tout paiement lié à la résiliation anticipée d’un contrat, non qualifié de Rémunération Variable.

Prestations de Pension Discretionnaires signifie des prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire à un Collaborateur et formant une partie de la Rémunération Variable de ce Collaborateur. Ces prestations ne comprennent pas les droits acquis accordés à un Collaborateur conformément au régime de retraite régulier et financé de manière récurrente au sein de Banque Degroof Petercam.

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. Ne sont pas considérées comme faisant partie de la Rémunération Fixe les Rémunérations Variables garanties, les Indemnités de Départ et les Rémunérations globales liées à l'indemnisation ou au rachat de contrats de travail antérieurs.

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, incluant entre autres toute prime de performance fixée par convention collective de travail ou d'autres paiements d'encouragement, à l'exclusion toutefois de tout paiement ou avantage accordé comme avantage non-récurrent lié aux résultats sur la base d'une convention collective de travail mettant en œuvre la convention collective de travail n° 90 ainsi que de tout paiement ou avantage accordé 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.