

# POLITIQUE DE REMUNERATION

Version n° 5

Approbation de la présente Politique de Rémunération à l'agenda du Conseil d'Administration du 23/01/2025

## Table des Matières

---

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
1.1 Contexte, objectifs et périmètre d'application	3
1.2 Principes directeurs et philosophie	3
1.3 Communication et publication	4
<b>2. PROFIL DE RISQUE ET PRENEURS DE RISQUES MATERIELS</b>	<b>5</b>
2.1 Activités de la Banque	5
2.2 Identification des Preneurs de Risques Matériels ("PRM")	5
2.3 Application du Principe de Proportionnalité	6
<b>3. GESTION DE LA PERFORMANCE</b>	<b>6</b>
3.1 Système d'évaluation de la performance	6
3.2 Lien entre performance et rémunération variable	7
<b>4. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DE BONUS</b>	<b>8</b>
<b>5. STRUCTURE ET COMPOSANTES DE LA REMUNERATION</b>	<b>9</b>
5.1 Structure de la rémunération	9
5.1.1 Rémunération fixe	9
5.1.2 Rémunération variable	10
5.2 Principe de rémunération variable et limites	10
5.3 Clauses particulières	12
5.3.1 Ajustements de la rémunération variable	12
5.3.2 Rémunération variable garantie	12
5.3.3 Long Term Incentive Plan (LTIP)	12
5.3.4 Prestations de pension discrétionnaires	12
<b>6. GOUVERNANCE</b>	<b>13</b>
6.1 Le Conseil d'Administration	13
6.2 Le Comité de Nomination et de Rémunération	13
6.3 Ressources Humaines et fonctions de contrôle	14
6.3.1 Ressources Humaines	14
6.3.2 Compliance	14
6.3.3 Risk Management	15
6.3.4 Audit Interne	15
<b>7. PRINCIPALES REFERENCES LEGALES</b>	<b>15</b>
<b>8. HISTORIQUE</b>	<b>15</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>17</b>

## 1. INTRODUCTION

---

### 1.1 Contexte, objectifs et périmètre d'application

Cette Politique de Rémunération (ci-après dénommée “la Politique”) a pour ambition de définir et de décrire les principes et pratiques de rémunération de Banque de Patrimoines Privés (ci-après dénommée « la Banque »).

Cette Politique a été définie en conformité avec les exigences réglementaires européennes et luxembourgeoises en matière de rémunération, inter alia :

- Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, telle que modifiée
- Règlement (UE) 2019/2088 et 2019/876 concernant la publication des informations et règlement d'exécution 2021/637 définissant les normes techniques de publication
- Règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission relatif aux critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.
- Circulaires CSSF 22/797, 15/622, 23/841, 12/522 (telles que modifiées)
- Orientations EBA sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

Par ailleurs, la Politique s'inscrit également dans le cadre général défini par le Groupe Crédit Andorrà Financial Group en matière de politiques et de pratiques de rémunération.

Les principes généraux repris dans cette Politique s'appliquent à l'ensemble du personnel de la Banque.

La Politique a été approuvée par le Conseil d'Administration de la Banque en date du 23/01/2025 et est accessible aux collaborateurs/collaboratrices de la Banque via le site Intranet.

### 1.2 Principes directeurs et philosophie

La Politique permet et promeut une gestion du risque saine et effective et n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque toléré de la Banque. Elle est par ailleurs conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Banque et du Groupe et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

A ce titre, la Politique s'articule autour des 5 grands principes directeurs suivants :

- **Gestion saine et efficace du risque**

La Politique et les pratiques y relatives ont pour objectif de protéger les intérêts des clients de la Banque, de ses employé(e)s, de ses actionnaires ainsi que la solidité financière de la Banque dans une perspective long terme. A ce titre, les éléments variables de la rémunération sont définis de telle manière à n'avoir aucun impact négatif sur l'assise financière saine de la Banque.

- **Rémunération attrayante, concurrentielle et liée au mérite**

Afin de s'assurer que la satisfaction et la protection des clients de la Banque restent au cœur de sa philosophie, la Banque souhaite attirer, retenir et motiver les collaborateurs/collaboratrices les plus talentueux/ses dans leurs domaines d'activités respectifs. A ce titre, la Banque offre des conditions de rémunération qui sont en ligne avec les pratiques de marché et qui sont attrayantes.

En outre, les conditions de définition de la rémunération fixe sont établies d'une façon non discrétionnaire et reflètent le niveau de l'expérience professionnelle, les compétences ainsi que les responsabilités de chaque collaborateur/collaboratrice.

- **Alignement entre performance, risques et rémunération variable**

Les éléments variables de la rémunération, bien que partie intégrante des conditions de rémunération de la Banque, sont liés à la performance effective des collaborateurs/collaboratrices et sont sujets à des règles d'évaluation strictes visant à éviter tout comportement menant à des prises de risques excessives ou non conformes au risk-profile de la Banque.

- **Conduite Responsable**

Cette Politique vise à encourager, notamment pour les collaborateurs/collaboratrices fournissant des services aux clients, une conduite responsable des affaires, un traitement équitable des clients et l'absence de conflits d'intérêts dans les relations avec les clients.

De plus, la Banque veille à ne pas rémunérer ou évaluer les performances de ses collaborateurs/collaboratrices d'une manière qui serait contraire à son obligation d'agir dans le meilleur intérêt des clients en prenant en compte les risques en matière environnementale, sociale et de gouvernance d'entreprise (ESG) et les obligations de transparence contenues dans le règlement (UE) 2019/2088.

- **Principe de neutralité**

Afin de garantir l'égalité de traitement et de rémunération de l'ensemble des employé(e)s, la Banque tient compte des compétences, des qualifications, ainsi que de l'expérience de chaque collaborateur/collaboratrice et s'assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, de l'absence de discrimination selon le sexe ou l'identité de genre d'un individu.

### **1.3 Communication et publication**

La Politique est accessible au public au travers du rapport Pilier 3 de la Banque publié sur base annuelle

## **2. PROFIL DE RISQUE ET PRENEURS DE RISQUES MATERIELS**

---

### **2.1 Activités de la Banque**

La Banque est présente à Luxembourg depuis 2010, compte moins de 110 employé(e)s, est principalement active dans le domaine de l'asset servicing et, dans une moindre mesure, dans le domaine de la banque privée. Sans filiales, ni succursales, la Banque n'a pas d'activité de trading pour compte propre et n'agit donc que comme agent pour ses clients.

La Banque n'a par ailleurs aucune activité de banque d'investissement et ne consent pas de crédits à la consommation ou hypothécaires hormis les prêts personnels accordés à ses employé(e)s sous contrat de travail.

### **2.2 Identification des Preneurs de Risques Matériels ("PRM")**

La Banque réalise chaque année, et de façon continue selon les événements particuliers qui se produisent au cours de l'année (p. ex., nomination, embauche, changements organisationnels et tout autre événement pertinent), une analyse détaillée menant à l'identification des collaborateurs/collaboratrices dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Banque : le « Personnel Identifié » ou les « Preneurs de Risques Matériels ».

Cette analyse, qui est menée en stricte conformité avec l'article 38-5 de la loi du 5 avril 1993 (comme modifiée), la section 5 des Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunération saines et le Règlement délégué (UE) 2021/923, est initiée par le département Ressources Humaines, soumise aux départements Risk Management et Compliance, au Comité Exécutif, au Comité de Nomination et de Rémunération et est in fine sanctionnée et validée par le Conseil d'Administration de la Banque.

Plus précisément, la méthodologie et les principes qui président à ce processus d'identification se déclinent comme suit :

- Le département Ressources Humaines dresse la liste de l'ensemble des collaborateurs/collaboratrices employé(e)s par la Banque.
- Cette liste reprend notamment les noms et prénoms, identifiants, fonctions, dates d'entrée, départements et conditions de rémunération des collaborateurs / collaboratrices.
- Sur la base de cette liste, le département Ressources Humaines analyse la situation de chaque collaborateur/collaboratrice au regard notamment de chacun des critères qualitatifs et quantitatifs définis dans les textes réglementaires repris plus haut. Il est utile de noter que, dans le cas où un(e) collaborateur/collaboratrice répond à plusieurs critères, le plus proéminent de ceux-ci est retenu pour l'exercice d'identification. Par ailleurs, les membres du personnel encore en période d'essai au moment de l'analyse sont également pris en compte.

Le département Ressources Humaines soumet alors la liste pour revue aux départements Risk Management et Compliance, puis au Comité Exécutif et, enfin, au Comité de Nomination et de Rémunération qui la propose, pour validation et décision, au Conseil d'Administration.

Une communication est systématiquement envoyée aux Preneurs de Risques Matériels en début d'année de performance afin qu'ils/elles soient informé(e)s des éventuels impacts légaux (modifications éventuelles des contrats de travail) ou en matière de processus d'évaluation ou de conditions de rémunération.

Le formulaire utilisé pour l'analyse et la liste des Preneurs de Risques Matériels sont repris dans l'annexe 1.

### **2.3 Application du Principe de Proportionnalité**

Dans la mesure où :

- Les activités de la Banque restent limitées aux activités « cœur » du Groupe, à savoir la banque privée et l'asset servicing;
- La Banque a une approche conservatrice en matière de gestion des risques et bénéficie dès lors d'une exposition aux risques qui s'avère limitée ;
- La Banque a une taille limitée ;
- L'organisation interne ne présente pas de structures complexes et les décisions sont prises de manière collective et traçable ;
- La valeur de l'actif de la Banque est inférieure à EUR 5 milliards sur la période des 4 dernières années ;

La Banque a décidé de recourir au principe de proportionnalité, neutralisant ainsi les exigences relatives :

- A l'octroi d'au moins 50% de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers (et les obligations de rétention y associées);
- Au report d'au moins 40% de la rémunération variable sur une période de 4 à 5 ans (et les ajustements ex-post aux risques y relatifs (malus)).

## **3. GESTION DE LA PERFORMANCE**

---

### **3.1 Système d'évaluation de la performance**

La Banque procède annuellement à l'évaluation de la performance de l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices. Cette évaluation permet, d'une part, de définir et suivre le développement du plan de carrière des collaborateurs/collaboratrices et, d'autre part, de définir les conditions de rémunération variable.

Dans ce contexte, en début d'année financière (ou année de performance), chaque collaborateur/collaboratrice fixe avec son responsable hiérarchique ses objectifs pour l'année à

venir. Ceux-ci découlent à la fois de la mission, des principes directeurs et de la vision du Groupe et de la Banque, ainsi que des ambitions opérationnelles de chaque département. Ils tiennent ainsi compte des résultats attendus au niveau de la (i) Banque, du (ii) département auquel est rattaché(e) le collaborateur/la collaboratrice ainsi qu'au niveau du (iii) collaborateur/de la collaboratrice lui-même/elle-même.

Les objectifs jouent un rôle clé tant dans la gestion de la performance que dans la mise en place de plans de développement pour les collaborateurs/collaboratrices. Il est donc essentiel de définir aussi souvent que possible des objectifs de manière « SMART », c'est-à-dire :

- Spécifiques
- Mesurables
- Atteignables
- Réalisables
- Temporellement définis

Les objectifs à fixer doivent être à la fois qualitatifs et quantitatifs.

Si, pour certaines fonctions, comme les Relationship Managers par exemple, des objectifs majoritairement quantitatifs et financiers pourront être fixés (croissance des actifs sous gestion, croissance des revenus issus des commissions, etc.), ceux-ci seront toujours pondérés par des objectifs plus qualitatifs liés, par exemple, au respect des procédures internes de conflits d'intérêt, de lutte contre le blanchiment d'argent, au respect des valeurs d'éthique et d'intégrité du Groupe, à l'esprit d'équipe, etc.

Plus globalement, la Banque met d'ailleurs en œuvre toutes les procédures organisationnelles et opérationnelles utiles afin d'éviter tout conflit d'intérêt pour tous/toutes ses collaborateurs/collaboratrices en contact direct ou indirect avec les clients.

Au-delà des objectifs quantitatifs pour certaines fonctions, l'évaluation des objectifs qualitatifs permet de dégager une « évaluation globale » du/de la collaborateur/collaboratrice. La notation utilisée s'échelonne sur des niveaux allant de 1 à 5, 5 étant la meilleure notation :

- 5 : « Exceptionally exceed the established expectations / goals »
- 4 : « Above the level expected or budgeted »
- 3 : « Appropriate to the level expected or budgeted »
- 2 : « To be improved, in complementary aspects »
- 1 : « To be improved, in significant aspects ».

Le formulaire utilisé dans le cadre du processus d'évaluation annuelle de la performance est présenté en annexe.

### **3.2 Lien entre performance et rémunération variable**

En lien direct avec le processus d'attribution (tel que décrit ci-après sous la section 4) qui permet d'établir de manière « top-down » le montant de l'enveloppe globale qui peut être distribuée aux collaborateurs/collaboratrices au titre de rémunérations variables, la revue de performance

permet de définir de manière « bottom-up » les montants individuels constitutifs de cette enveloppe.

Plus précisément, la détermination des montants individuels est établie par les Ressources Humaines et la Direction Générale de la manière la plus objective possible, en tenant compte donc de l'enveloppe globale et de l'évaluation de la performance du/de la collaborateur/collaboratrice telle que décrite sous la section 3.1. Par ailleurs, le Comité de Nomination et de Rémunération et, in fine, le Conseil d'administration, supervisent directement le processus d'évaluation et la définition de la rémunération variable des Preneurs de Risques Matériels.

#### **4. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DE BONUS**

---

Le processus de définition de l'enveloppe globale de bonus est établi de la manière suivante :

- La Direction Générale, assistée notamment des équipes de la Direction financière et du département Risk Management, établit l'enveloppe de rémunération variable en prenant notamment en considération les éléments historiques, les résultats financiers de l'année de performance, les prévisions budgétaires de la Banque, et tout élément exceptionnel, et veille à n'avoir aucun impact négatif sur l'assise financière saine de la Banque à court, moyen et long terme.
- L'enveloppe globale ainsi définie (ainsi que les montants individuels de rémunération variable proposés pour les Preneurs de Risques Matériels – cf. section 3.2) est ensuite revue par le Comité de Nomination et de Rémunération avant d'être soumise in fine au Conseil d'Administration pour validation finale.

Comme mentionné plus haut, les composantes variables de rémunération ne dépendent pas seulement de l'évaluation de la performance individuelle, mais également de la situation financière du Groupe, de la Banque et du département auquel est rattaché(e) le/la collaborateur/collaboratrice. A ce titre, il est en effet indispensable que le paiement d'éléments de rémunération variable n'ait aucun impact négatif sur l'assise financière saine de la Banque. Ainsi, de mauvais résultats financiers peuvent imposer une diminution généralisée, voire une suppression des enveloppes de bonus, et ce indépendamment des bons résultats individuels des collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s.

Tous les éléments de rémunération variable ne sont donc en aucun cas garantis, ni dans leur principe, ni dans leur montant. De la même manière, un bonus ne peut en aucun cas être considéré comme une composante fixe de la rémunération, même lorsqu'un/une collaborateur/collaboratrice reçoit incidemment le même montant plusieurs années d'affilée.



## 5. STRUCTURE ET COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

---

### 5.1 Structure de la rémunération

La Banque propose à ses collaborateurs/collaboratrices une structure de rémunération qui s'appuie sur 2 piliers: une composante fixe et une composante variable. La Banque s'assure également de respecter les exigences réglementaires relatives le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour une fonction identique, tout en tenant compte des années d'expérience et/ou d'ancienneté au sein de la Banque.

Plus largement, la Banque garantit que tous/toutes ses collaborateurs/collaboratrices sont traité(e)s sans distinction, exclusion, restriction ou préférence, directe ou indirecte, fondée sur leur âge, sexe, orientation sexuelle, état civil, religion, langue, origine ethnique ou nationale, incapacité physique ou mentale, état de grossesse, de maternité ou de paternité (y compris par suite d'adoption), convictions personnelles, opinions politiques et/ou affiliation ou activités syndicales.

#### 5.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe consiste en un salaire de base annuel payé mensuellement (13 mois) et déterminé, comme indiqué ci-dessus, sur la base du rôle du/de la collaborateur/collaboratrice au sein de la Banque, de ses responsabilités, de ses compétences et de son niveau d'expertise et d'expérience.

La Banque applique les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salarié(e)s de Banque, pour ceux/celles de ses collaborateurs/collaboratrices qui sont concerné(e)s.

La rémunération fixe inclut également certains avantages en nature non discrétionnaires, et donc non liés à la performance, comme par exemple :

- Assurance complémentaire santé
- Assurance invalidité/décès
- Tickets restaurant
- Remboursement partiel d'intérêts hypothécaires (résidence principale)
- Prêt personnel à taux 0%
- Voiture en leasing (pour certaines fonctions)
- Garanties locatives (pour certaines fonctions)
- Loyer appartement (pour certaines fonctions)

Il est à noter que les avantages accordés aux membres du personnel ont cours uniquement durant la relation de travail. Ces avantages ne peuvent pas être accordés par la Direction Autorisée à des parties liées sauf si dûment approuvées par le Conseil d'Administration.

L'accord préalable du Conseil d'Administration est en outre requis pour tout avantage accordé à la Direction Autorisée (cf. Annexe 6 : Registre des avantages accordés par le Conseil d'Administration aux membres de la Direction Autorisée et/ou parties liées).

Par ailleurs, en dehors des avantages inclus dans la liste ci-dessus, la Direction Autorisée doit obtenir l'accord préalable du Conseil d'Administration pour allouer tout avantage incluant toutes conditions préférentielles pouvant être accordées aux employé(e)s (cf : Annexe 5 : Registre des avantages pouvant être accordés aux membres du personnel par catégorie).

#### **5.1.2 Rémunération variable**

Comme mentionné précédemment, la rémunération variable est liée à l'évaluation de performance (i) au niveau du/de la collaborateur/collaboratrice, (ii) au niveau du département auquel il/elle est rattaché(e) et (iii) au niveau de la Banque, à travers des critères tant quantitatifs que qualitatifs, permettant ainsi un alignement entre les intérêts des employé(e)s et ceux des parties prenantes de la Banque.

Un alignement avec la "risk-related performance over time" des Preneurs de Risques Matériels est pris en compte, y compris les mesures d'ajustement au risque ex ante et ex post de la rémunération variable (clawback).

Les composantes fixe et variable de la rémunération sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permet à la Banque de mener une politique de bonus totalement souple. A ce titre, la Banque conserve à tout moment la possibilité, dans le cas où la performance du/de la collaborateur/collaboratrice, du département auquel il/elle est rattaché(e) ou de la Banque n'est pas satisfaisante, de diminuer, voire de supprimer la composante variable.

En ce qui concerne les collaborateurs/collaboratrices œuvrant au sein des fonctions de contrôle (Compliance, Risk Management et Audit Interne), la composante variable de leur rémunération reste limitée (cf. section 5.2) et est associée à la réalisation d'objectifs liés à leur fonction, indépendamment des performances des domaines d'activités qu'ils/elles contrôlent.

Les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) sont également considérés comme un élément de valorisation de la rémunération, y compris la partie variable.

### **5.2 Principe de rémunération variable et limites**

Pour l'ensemble des collaborateurs/collaboratrices, la composante variable de la rémunération, si elle a lieu d'être, est versée entre mars et mai de l'année suivant l'année de performance.

Tous les membres du personnel sont tenus de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou d'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.

Les membres du personnel démissionnaires, ou pour lesquels une procédure de licenciement est en cours au moment de la date de paiement des rémunérations variables, ne sont pas éligibles à une rémunération variable, indépendamment de leur performance. De même, les membres du personnel qui feraient l'objet d'une sanction disciplinaire temporaire (ex : lettre

d'avertissement), ne sont pas non plus éligibles indépendamment de leur performance. Sont toutefois éligibles à une rémunération variable les membres du personnel qui ont quitté ou vont quitter la Banque pour rejoindre une nouvelle fonction au sein de Credit Andorra Financial Group.

Par ailleurs, les membres du personnel démissionnaires ou faisant l'objet d'une procédure de licenciement bénéficiant déjà d'avantages au moment de leur démission ou de leur notification de licenciement le cas échéant, devront s'acquitter, avant la fin de leur contrat de travail, de toutes les sommes encore dues à la Banque (par exemple : le montant restant du prêt personnel souscrit auprès de la Banque sera soit déduit des dernières rémunérations de l'employé(e), soit remboursé via un transfert directement sur le compte de la Banque avant la fin de la relation de travail).

De même, dans le cas où la Banque aurait accordé une garantie locative à certains membres du personnel, la Banque cessera, à la fin de la relation de travail, de se porter garant pour la location de l'habitation des membres du personnel ayant démissionné ou ayant été licenciés, et ne renouvellera aucun des avantages accordés. Les avantages accordés aux membres du personnel ont cours uniquement durant la relation de travail avec la Banque.

En ce qui concerne la proportion de rémunération variable des Preneurs de Risques Matériels, la Banque applique les limites suivantes :

	Rémunération variable maximale en % de la rémunération annuelle fixe	Commentaires
<b>Membres du Conseil d'Administration</b>	N/A	Les membres du CA ne reçoivent pas de rémunération variable
<b>Direction Générale</b>	100%	-
<b>Comité Exécutif élargi (hors fonctions de contrôle) et autres PRMs</b>	100%	-
<b>Fonctions de contrôle, y compris DRH et direction financière</b>	30%	-

La Banque ne paie en principe pas de composante variable supérieure à 100% de la composante fixe de rémunération. Toutefois, si de manière exceptionnelle, la Banque souhaite dépasser ce seuil dans les limites définies par la CRD IV et la Circulaire CSSF 15/622, une recommandation détaillée, y compris le ratio maximal supérieur proposé, les raisons justifiant ce ratio et l'impact attendu sur l'exigence de maintenir une assise financière saine, sera soumise par le Conseil d'Administration aux actionnaires de la Banque. Copies de la recommandation du Conseil d'Administration aux actionnaires et de la résolution des actionnaires seront communiquées à la CSSF sans délais, tel que défini par la Circulaire 15/622.

Le calcul du ratio se fait en pourcentage de la façon suivante : rémunération variable discrétionnaire divisée par la rémunération fixe (y inclus les avantages en nature). Le calcul du

ratio est effectué par le Responsable du département Human Ressources et vérifié par le Chief Risk Officer et un membre de la Direction Autorisée.

A ce jour, aucun/aucune collaborateur/collaboratrice ne dispose d'une rémunération totale supérieure à EUR 1 million.

### **5.3 Clauses particulières**

#### **5.3.1 Ajustements de la rémunération variable**

La Banque se réserve le droit d'appliquer une clause de récupération ("clawback") aux composantes variables de rémunération déjà versées dans le cas, par exemple, de preuve de fraude, faute ou d'erreur grave du membre du personnel, en particulier une violation du code de conduite et d'autres règles internes. Cette clause de récupération peut aller jusqu'à trois (3) ans.

#### **5.3.2 Rémunération variable garantie**

La rémunération variable garantie (welcome bonus) reste particulièrement exceptionnelle, ne s'applique qu'au recrutement de nouveaux/nouvelles collaborateurs/collaboratrices et est limitée à la première année de leur engagement et lorsque l'établissement dispose d'une assise financière saine et solide. La personne responsable du département des Ressources Humaines s'assure d'obtenir l'accord formel d'un membre de la Direction Autorisée. La rémunération variable garantie (welcome bonus) est formalisée via une clause du contrat de travail.

Par ailleurs, il n'y a aucune rémunération variable garantie en cas de cessation d'emploi. Les sommes payées pour la cessation d'emploi doivent en effet correspondre à des performances effectives dans la durée et ne peuvent en aucun cas récompenser l'échec ou la faute.

#### **5.3.3 Long Term Incentive Plan (LTIP)**

La Banque a mis en place la possibilité d'utiliser un « Long Term Incentive Plan » (LTIP) à destination d'un nombre très limité de bénéficiaires désignés qui jouent un rôle majeur dans la création de valeur de la Banque. La possibilité pour ces bénéficiaires de participer au plan est évaluée par le Comité de Nomination et de Rémunération de la Banque et soumis au Conseil d'Administration pour accord. Les objectifs du plan sont évalués sur une période de 3 ans et sont basés sur la création de valeur de la Banque elle-même ainsi que sur les performances individuelles et comportementales des bénéficiaires. Si les conditions sont réunies, les bénéficiaires concernés reçoivent un paiement en espèces qui sera différé sur trois ans à concurrence de 60% afin d'appréhender l'ajustement au risque ex post.

#### **5.3.4 Prestations de pension discrétionnaires**

La Banque n'offre pas de prestations de pension discrétionnaires.

## **6. GOUVERNANCE**

---

### **6.1 Le Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration est chargé de l'adoption et du maintien de la Politique de Rémunération ainsi que de la supervision de sa mise en œuvre.

Le Conseil d'Administration s'assure que la Politique et les pratiques de rémunération sont conformes au cadre global de gouvernance d'entreprise de la Banque, à sa culture d'entreprise, à son appétit au risque et aux processus de gouvernance y afférents.

Le Conseil d'Administration tient compte des informations fournies par toutes les fonctions compétentes en matière de rémunération, notamment les fonctions de contrôle et les Ressources Humaines, quant à l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision de la Politique de Rémunération.

Le Conseil d'Administration veille à ce que la Politique et les pratiques de rémunération de la Banque fassent l'objet d'une évaluation menée par le département d'Audit Interne au moins une fois par an, afin de s'assurer que celles-ci respectent les réglementations et normes en vigueur et fonctionnent comme attendu.

Enfin, le Conseil d'Administration est assisté dans ses tâches par un Comité de Nomination et de Rémunération, notamment en ce qui concerne la supervision du processus d'évaluation et de rémunération des Preneurs de Risques Matériels, en ce compris les responsables des fonctions de contrôle, c'est-à-dire Compliance, Risk Management et Audit Interne. Le Conseil d'Administration valide in fine les recommandations qui lui sont faites par le Comité de Nomination et de Rémunération en la matière.

### **6.2 Le Comité de Nomination et de Rémunération**

Le Comité a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans le processus de nomination, de succession, de recrutement et de révocation des membres du Conseil d'Administration, des membres de la Direction autorisée, des titulaires d'une fonction clé et, plus largement, des Preneurs de Risques Matériels.

Le Comité a en outre pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans la conception et la supervision de la Politique de Rémunération de la Banque. A ce titre, le Comité est notamment chargé d'assister le Conseil d'Administration sur les aspects suivants:

- la définition des rémunérations des administrateurs, de la Direction autorisée, des autres titulaires d'une fonction clé et, plus largement, des Preneurs de Risques Matériels;
- la conception de la Politique de Rémunération de la Banque, y compris pour veiller à ce que cette politique soit neutre du point de vue du genre et soutienne l'égalité de traitement des membres du personnel de genres différents ;
- la supervision des politiques, pratiques et processus de rémunération et le respect de la Politique de Rémunération, notamment lors du recrutement de candidats pour la Direction autorisée, les autres titulaires d'une fonction clé et les Preneurs de Risques

Matériels, et lors du processus d'évaluation de performance et de la détermination des rémunérations variables de ces mêmes positions ;

- la revue sur base annuelle de la Politique de Rémunération et les éventuelles modifications requises ;
- la revue de l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération, notamment sur le niveau maximal supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération ;
- L'évaluation des mécanismes de rémunération afin de garantir que le système de rémunération tient dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la Politique de Rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace des risques et qu'elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, à la culture et aux valeurs d'entreprise, à la culture du risque et aux intérêts à long terme de la Banque ;
- L'évaluation de la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération.

Le Comité est composé de 3 à maximum 5 membres permanents, choisis parmi les administrateurs de la Banque. Le Conseil d'Administration peut cependant désigner, au besoin, (au maximum) un expert externe, c'est-à-dire ne faisant pas partie du Conseil d'Administration, auquel cas il motivera les raisons de ce choix.

Un tiers au moins des membres permanents sont des administrateurs indépendants. Le Comité est présidé par un administrateur qui est désigné par le Conseil d'Administration parmi les membres permanents du Comité.

La Charte du Comité de Nomination et de Rémunération, décrivant plus avant sa composition, ses rôles et responsabilités et son mode de fonctionnement, est reprise en annexe.

### **6.3 Ressources Humaines et fonctions de contrôle**

Les rôles et responsabilités des Ressources Humaines et des fonctions de contrôle dans l'élaboration et la revue de la Politique sont les suivants :

#### **6.3.1 Ressources Humaines**

Les Ressources Humaines participent activement à la détermination et au maintien de la Politique de Rémunération, y compris la structure et les niveaux de rémunération, le processus de gestion et d'évaluation de la performance, ainsi que le processus de désignation des Preneurs de Risques Matériels.

#### **6.3.2 Compliance**

La fonction Compliance s'assure que la Politique de Rémunération, et dans son élaboration et dans sa mise en œuvre, respecte tant la réglementation en vigueur que les règlements, politiques et procédures internes de la Banque. Elle rapporte ainsi au Conseil d'Administration

les éventuels problèmes et risques de non-conformité identifiés. Enfin, elle prend également une part active au processus de désignation des Preneurs de Risques Matériels

### 6.3.3 Risk Management

La fonction Risk Management fournit les informations utiles afin de définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque et afin d'évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pèse sur le profil de risque de la Banque ainsi que sur sa culture en matière de risques. La fonction Risk Management prend également une part active au processus de désignation des Preneurs de Risques Matériels ainsi qu'au processus d'attribution de l'enveloppe globale de rémunération variable. Enfin, la fonction Risk Management valide et évalue les données concernant l'ajustement au risque et est invitée à assister aux réunions du Comité de Nomination et Rémunération sur ce sujet.

### 6.3.4 Audit Interne

La fonction d'Audit Interne procède à une revue indépendante portant sur l'élaboration, la mise en œuvre et les effets de la Politique de Rémunération de la Banque sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ces effets et communique ses conclusions au Conseil d'Administration

## 7. PRINCIPALES REFERENCES LEGALES

Directive 2013/36/EU (CRD IV)
Directive 2019/878/EU (CRD V)
Règlement délégué (UE) 2021/923
Règlement (UE) 2019/2088
Règlement 2019/876 – art 450 concernant la publication des informations
Règlement d'exécution 2021/637 définissant les normes techniques de publication
Loi 5 avril 1993 (comme modifiée)
CSSF Circulaires 22/797, 15/622, 23/841, 12/522 (telles que modifiées)
Orientations EBA sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

## 8. HISTORIQUE

Version n°	Date	Author	Modification
1	21/04/2022	P. PETREMANN	Mise à jour annuelle

			Mise à jour de l'Analyse du Registre des Preneurs de Risques
2	25/01/2023	P. PETREMANN	Mise à jour annuelle
3	25/01/2024	E.CASARA	Mise à jour suite aux recommandations émises à l'issue de l'Audit de la Politique de Rémunération
4	27/06/2024	E.CASARA	Mise à jour suite RemCo du 27 juin concernant LTIP et liste MRT
5	23/01/2025	E.CASARA	Mise à jour de quelques éléments de langage et références réglementaires



## ANNEXES

1. Liste des Preneurs de Risques Matériels\* et formulaire utilisé pour l'analyse
2. Formulaire lié au processus d'évaluation
3. Formulaire lié à la fixation et l'évaluation des objectifs des Preneurs de Risques Matériels
4. Charte du Comité de Nomination et de Rémunération
5. Registre des avantages pouvant être accordés aux membres du personnel par catégorie\*
6. Registre des avantages accordés par le Conseil d'Administration aux membres de la Direction Autorisée et/ou parties liées\*

\* Annexes confidentielles non publiées