

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

BANQUE DEGROOF PETERCAM LUXEMBOURG

2 décembre 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
1. INTRODUCTION	3
1.1 Champ d'application	3
1.2 Contexte réglementaire et objectif	3
1.3 Objectif de la Politique de Rémunération	4
1.4 Spécificités de Banque Degroof Petercam	4
1.5 Relation avec d'autres règles	5
1.6 Interprétation	5
2. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE RÉMUNÉRATION	6
3. POLITIQUE DE REMUNERATION ALIGNEE A LA STRATEGIE DE DURABILITE	7
3.1 Intégration systématique de notre démarche ESG au sein de la rémunération	7
3.2 Politique de Rémunération neutre du point de vue du genre	8
3.3 Règles d'éthique, de déontologie et de conduite	9
3.4 Formations	9
4. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ ET NEUTRALISATION	9
5. PRINCIPES RELATIFS AU SUIVI DES PERFORMANCES	11
7. PRÉVALENCE SUR D'AUTRES RÈGLEMENT, POLITIQUE OU DIRECTIVE INTERNES	14
8. DIVERS	14
9. COMMUNICATION AU PUBLIC	14
10. ENTRÉE EN VIGUEUR	15
ANNEXE 1 - INTERPRÉTATION	16
1. GÉNÉRALITÉS	16
2. DÉFINITIONS	16

1. INTRODUCTION

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

1.1 Champ d'application

Les principes et dispositions de la Politique de Rémunération s'appliquent à Banque Degroof Petercam S.A. 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 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 au sein des institutions financières fournissant des services d'investissement, résultant notamment de :

- (i) 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 ;
- (ii) Ensuite, la directive (UE) 2019/878 (dite CRD V) qui modifie CRD IV ;
- (iii) Le règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'information en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ;
- (iv) 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, qui a transposé CRD IV en droit belge (ci-après « loi bancaire ») ;
 - (B) la loi du 11 juillet 2021 qui modifie la loi bancaire en vue d'assurer la transposition de CRD V en droit belge;
 - (C) la circulaire de la BNB du 7 décembre 2021 (NBB 2021-30) qui transpose dans le cadre prudentiel belge les Orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunérations saines; et
 - (D) les directives spécifiques de la BNB, de l'EBA et de la FSMA.

Trouvent également à s'appliquer pour les entités luxembourgeoises du Groupe Degroof Petercam :

a. La Circulaire CSSF 22/797

- 1) Application des orientations de L'Autorité Bancaire européenne sur les politiques de rémunérations sains au titre de la Directive 2013/36 UE (EBA/GL/2021/04)
- 2) Abrogation des circulaires 17/658 et 11/505

b. La Circulaire CSSF 15/622

Procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération selon l'art94, paragraphe 1, point g) (ii) de la Directive 2013/36/UE (la « Directive CRD IV ») suite à sa transposition en droit luxembourgeois par l'article 19, 7°, point g) de la loi du 23 juillet 2015.

c. La Circulaire CSSF 10/437

Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier.

De même, la Politique de Rémunération est également établie dans le respect des dispositions européennes, belges et luxembourgeoises 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 y compris de durabilité et ESG ainsi que 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. 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.

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 ;
- Intégration des risques en matière de ESG et durabilité.

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 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 pour Identified Staff et de tous les documents qui y sont liés, toute Rémunération consiste soit en de la Rémunération Fixe, soit en 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 par 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, belge et luxembourgeoise en matière de politiques de rémunération ;
 - (E) 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 ;
 - (F) 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 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 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. 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 :

- (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. POLITIQUE DE REMUNERATION ALIGNEE A LA STARTEGIE DE DURABILITE

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

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

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.

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), 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, 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, 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

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)*.

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 Banque Degroof Petercam, comme défini dans le Code de déontologie, est considéré dans la décision concernant la rémunération variable des collaborateurs concernés.

3.4 Formations

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, comme prévu dans les lignes directrices sur une rémunération saine (cf point 4 des Orientations de l'EBA/GL/2021-04 et cf. point 1 e de la Circulaire NBB 2021-30), 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.

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 :

- (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 des risques de ESG et de durabilité : Banque Degroof Petercam intègre et gère les risques environnementaux, sociaux et en matière de gouvernance et garantit la transparence de cette intégration ;
- (vii) Gestion stratégique prudente : 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 :

- (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 comprend une part appréciable de critères qualitatifs et n'établit 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.

5.2 Par dérogation à 5.1, 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 supervise 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.
- 5.3 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.

6 GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

6.1 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.

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 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 ou les lignes d'activités et la part de l'enveloppe réservée aux Identified Staff ;

- (iv) La Rémunération des Identified Staff et des responsables 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.

6.4 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.

6.5 Fonctions de Contrôle

- (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 ; 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 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 ;
- (iii) 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 ;
- (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.

7 PRIMAUTE 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 rapidement prises 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

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. 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.

10 ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de Rémunération entre en vigueur avec effet immédiat.

ANNEXE 1 - INTERPRÉTATION

1. GÉNÉRALITÉS

- 1.1 Le singulier inclut le pluriel et vice versa et les références à des mots reflétant un genre incluent tant le masculin que le féminin.
- 1.2 Sauf si le contexte impose une interprétation différente, « incluant/inclut/inclure » signifie « incluant/inclut/inclure sans s'y limiter ».

2. DÉFINITIONS

- 2.1 Les termes suivants utilisés dans la Politique de Rémunération pour Identified Staff et ses annexes ont la signification suivante :
 - **ABE** signifie Autorité Bancaire Européenne
 - **Banque Degroof Petercam** signifie Banque Degroof Petercam S.A. 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** signifie 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 occupe dans un des départements suivants qui assurent l'exercice des fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles : Compliance, Risk Management et Audit interne.
 - **FSMA** signifie Autorité des Services et marchés financiers.
 - **Identified Staff** signifie les Collaborateurs de Banque Degroof Petercam et ses filiales au niveau consolidé désignés par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par le Conseil d'Administration sur la base du Règlement Délégué (UE) 2021/923.
 - **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.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR IDENTIFIED STAFF

BANQUE DEGROOF PETERCAM LUXEMBOURG

2 décembre 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
1. INTRODUCTION	3
1.1 Champ d'application	3
1.2 Contexte du groupe.....	3
1.3 Contexte réglementaire et objectif	4
1.4 Objectif de la Politique de Rémunération pour Identified Staff	5
1.5 Relation avec d'autres règles.....	5
1.6 Rémunération Variable.....	5
1.7 Interprétation	5
1.8 Neutralité de genre	5
2. PRINCIPES ADDITIONNELS RELATIFS AU SUIVI DES PERFORMANCES	6
3. PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION POUR LES IDENTIFIED STAFF	6
3.1 Rapport Rémunération Fixe et Rémunération Variable.....	6
3.2 Report de la Rémunération Variable.....	7
3.3 Paiement partiel en actions et/ou autres instruments de capitaux.....	9
3.4 Exemption	9
3.5 Dispositifs de malus et de récupération de la Rémunération Variable.....	9
3.6 Rémunération des membres non exécutifs.....	10
4. SIGN ON BONUS	11
5. INDEMNITÉS DE DEPART	11
5.1 Indemnité de rupture tenant lieu de préavis	11
5.1.1 Pour les travailleurs indépendants	11
5.1.2 Pour les travailleurs salariés	11
5.1.3 Procédure	11
5.2 Primes de rachat (« Buyout awards »).....	11
6. PRÉVALENCE SUR D'AUTRES RÈGLEMENTS.....	12
7. DIVERS.....	12
8. ENTRÉE EN VIGUEUR	12
ANNEXE 1 - INTERPRETATION	13
1. GÉNÉRALITÉS	13
2. DÉFINITIONS.....	13

1. INTRODUCTION

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

1.1 Champ d'application

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

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

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

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

1.2 Contexte du groupe

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

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

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

1.3 Contexte réglementaire et objectif

La Politique de Rémunération pour Identified Staff 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) 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 ;
- (ii) Ensuite, la directive (UE) 2019/878 (dite CRD V) qui modifie CRD IV ;
- (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, qui a transposé CRD IV en droit belge (ci-après « loi bancaire ») ;
 - (B) la loi du 11 juillet 2021 qui modifie la loi bancaire en vue d'assurer la transposition de CRD V en droit belge;
 - (C) la circulaire de la BNB du 7 décembre 2021 (NBB 2021-30) qui transpose dans le cadre prudentiel belge les Orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunérations saines; et
 - (D) les directives spécifiques de la BNB, de l'EBA et de la FSMA.

Trouvent également à s'appliquer pour les entités luxembourgeoises du Groupe Degroof Petercam :

a. La Circulaire CSSF 22/797

1) Application des orientations de L'Autorité Bancaire européenne sur les politiques de rémunérations sains au titre de la Directive 2013/36 UE (EBA/GL/2021/04)

2) Abrogation des circulaires 17/658 et 11/505

b. La Circulaire CSSF 15/622

Procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération selon l'art 94, paragraphe 1, point g) (ii) de la Directive 2013/36/UE (la « Directive CRD IV ») suite à sa transposition en droit luxembourgeois par l'article 19, 7°, point g) de la loi du 23 juillet 2015.

c. La Circulaire CSSF 10/437

Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier.

1.4 Objectif de la Politique de Rémunération pour Identified Staff

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

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

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

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

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

1.7 Interprétation

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

1.8 Neutralité de genre

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

2. PRINCIPES ADDITIONNELS RELATIFS AU SUIVI DES PERFORMANCES DES IDENTIFIED STAFF

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

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

- 2.2 L'évaluation des performances des Identified Staff s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme. Le paiement effectif de Rémunérations Variables s'échelonne sur une période qui tient compte de la durée du cycle économique sous-jacent propre à Banque Degroof Petercam et de ses risques économiques.
- 2.3 Le paragraphe 2.1 ci-dessus ne s'applique pas aux Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiées d'Identified Staff. Les principes relatifs au suivi des performances applicables aux Fonctions de Contrôle définis à l'article 2.6 de la Politique de Rémunération prévalent et restent dès lors d'application pour les Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiés d'Identified Staff.

3. PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION POUR LES IDENTIFIED STAFF

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

3.1 Rapport Rémunération Fixe et Rémunération Variable

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

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

- (b) Sans préjudice de ce qui suit, pour chaque Identified Staff, soit
- (i) Les Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff au niveau de Banque Degroof Petercam S.A. en Belgique et ses branches et ce quel que soit le statut de ces Identified Staff et ;

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

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

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

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

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

3.2 Report de la Rémunération Variable

- (a) Un régime de report dans le temps de la Rémunération Variable en cash et éventuellement en instruments financiers est appliqué aux Identified Staff, dans le cadre d'une éventuelle application du principe de proportionnalité, qui tient compte des spécificités du cycle économique, de la nature de l'entreprise, de ses niveaux de risques et des activités et de la présence effective des Identified Staff concernés au sein de Banque Degroof Petercam, et en particulier du profil de risque faible à moyen de Banque Degroof Petercam.
- (b) Le profil de risque faible à moyen persistant de Banque Degroof Petercam résulte en effet de la stratégie de gestion des risques optimale suivante :
 - (i) Saine politique de Rémunération : Banque Degroof Petercam applique une politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises quelconques de risques importants ;

- (ii) Limitation des risques de marché : l'objectif de Banque Degroof Petercam n'est pas de prendre des risques importants dans ses activités de position propre. Ces activités se conçoivent principalement dans une optique de soutien à l'activité de gestion de fortune. Le principal risque de marché est pris via l'activité d'investissement à long terme en actions (portefeuille holding) ;
 - (iii) Limitation des risques de crédit : le portefeuille de crédit de Banque Degroof Petercam est constitué majoritairement de crédits patrimoniaux fortement collatéralisés en vue de limiter les risques et la consommation de fonds propres;
 - (iv) Gestion prudente en matière de liquidité : Banque Degroof Petercam est soucieuse d'assurer sa liquidité et, dès lors, sa pérennité. Elle se finance principalement par ses dépôts clients et ses emplois sont en grande partie mobilisables auprès de la BNB ;
 - (v) Gestion de patrimoine à long terme : Banque Degroof Petercam privilégie les relations durables avec la clientèle privée qui lui fait confiance et est très soucieuse de sa réputation en général, notamment en matière de gestion ;
 - (vi) Gestion stratégique prudente : Banque Degroof Petercam ne cherche pas à se lancer dans de nouvelles activités, mais plutôt à étendre son business model actuel dans les marchés où elle est déjà présente.
- (c) L'acquisition et le paiement de 40 % de la Rémunération Variable est reporté pendant une durée minimale de quatre ans, et vise tant pour la partie en cash que pour la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

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

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

Pour les membres du Comité de direction ainsi que pour les membres de la haute direction, la période de report de l'acquisition et du paiement des pourcentages des montants de la Rémunération Variable indiqués ci-avant (40% ou 60%) est d'une durée minimale de cinq ans, et vise tant la partie en cash que la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

- (d) Dans le cadre de la mise en œuvre des régimes de report de l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable dans le temps et éventuellement d'utilisation d'instruments financiers pour l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable conformément à l'article 3.3 ci-dessous, le Conseil d'Administration pourra, pour une

année de performance donnée, dispenser de l'application de ces régimes les Identified Staff qui répondent aux critères fixés à cet égard par la BNB.

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

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

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

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

3.4 Exemption

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

3.5 Dispositifs de malus et de récupération de la Rémunération Variable

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

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

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

Toutes les Rémunérations Variables peuvent faire l'objet de réduction (malus i.e. réduction des montants différés de rémunération variable attribuée ou de la valeur des instruments attribués) ou de récupération (clawback, i.e. récupération des montants de rémunération variable déjà payés ou non-

paiement de rémunération variable acquise) potentiellement jusqu'à concurrence de 100 % par l'entité concernée de Banque Degroof Petercam selon les dispositifs et conditions suivants :

- (a) L'entité concernée de Banque Degroof Petercam pourra réduire (mécanisme de malus) les parts de Rémunération Variable non encore versées ou acquises de tout (le cas échéant, ancien) Identified Staff si Banque Degroof Petercam produit un rendement financier réduit ou négatif ou, notamment en cas de découverte d'une des circonstances suivantes :
 - (i) Le non-respect par l'Identified Staff des normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle ;
 - (ii) La participation de l'Identified Staff à des pratiques qui ont donné lieu des pertes considérables pour Banque Degroof Petercam ou la responsabilité de telles pratiques ;
 - (iii) La participation de l'Identified Staff à un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers ;
 - (iv) Toute circonstance qui impliquerait que le paiement de la Rémunération Variable porterait atteinte à la saine politique de rémunération de Banque Degroof Petercam ou à la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam telle que visée à l'article 1.4 de la Politique de Rémunération applicable à l'ensemble des Collaborateurs (« spécificités de Banque Degroof Petercam ») ou à son profil de risque faible à moyen.

- (b) L'entité concernée de Banque Degroof Petercam pourra récupérer la Rémunération Variable déjà versée ou acquise de tout (le cas échéant, ancien) Identified Staff si Banque Degroof Petercam produit un rendement financier réduit ou négatif ou en cas de découverte d'une des circonstances suivantes, ce endéans les trois ans du versement ou, le cas échéant, de l'acquisition de la Rémunération Variable :
 - (i) Le non-respect par l'Identified Staff des normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle ;
 - (ii) La participation de l'Identified Staff à des pratiques qui ont donné lieu des pertes considérables pour Banque Degroof Petercam ou la responsabilité de telles pratiques ;
 - (iii) La participation de l'Identified Staff a un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers.

3.6 Rémunération des membres non exécutifs

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

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

4. SIGN ON BONUS

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

5. INDEMNITÉS DE DEPART

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

5.1 Indemnité de rupture tenant lieu de préavis

5.1.1 *Pour les travailleurs indépendants*

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

5.1.2 *Pour les travailleurs salariés*

En cas de résiliation anticipée d'un contrat de travail, les préavis et indemnités compensatoires de préavis sont déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou au cadre légal local applicable pour les filiales étrangères.

5.1.3 *Procédure*

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

Tout accord / convention de départ convenu avec un membre du Comité de Direction, un membre du Directoire ou un responsable d'une fonction de contrôle sera approuvé et / ou confirmé par le Conseil d'Administration.

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

5.2 Primes de rachat (« Buyout awards »)

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

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

6. PRIMAUTE 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 pour Identified Staff et, d'autre part, les objectifs de la Politique de Rémunération pour Identified Staff, si une disposition d'un éventuel autre règlement, politique ou directive interne applicable (hors la Politique de Rémunération) déroge à la Politique de Rémunération pour Identified Staff, cette dernière prévaudra.

7. DIVERS

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

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

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

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

- 7.2 Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération. La Politique étant publiée. Les Identified Staff reçoivent un exemplaire de la Politique de Rémunération des Identified Staff.
- 7.3 Toute modification apportée à la Loi ou à toute autre réglementation qui aurait un impact sur la validité, l'applicabilité ou l'interprétation de la Politique de Rémunération s'intègre immédiatement et automatiquement à la présente Politique de Rémunération pour peu qu'une telle modification n'augmente pas en soi les engagements et obligations de Banque Degroof Petercam et qu'elle ne porte pas atteinte à la Politique de rémunération de Banque Degroof Petercam ou à la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam telle que visée à l'article 1.4 de la Politique de Rémunération applicable à l'ensemble des Collaborateurs (« spécificités de Banque Degroof Petercam ») ou à son profil de risque faible à moyen.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de Rémunération pour Identified Staff sera pleinement applicable à toute Rémunération Variable relative aux prestations réalisées avec effet immédiat.

ANNEXE 1 - INTERPRETATION

1. GÉNÉRALITÉS

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

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

2. DÉFINITIONS

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

- **ABE** signifie Autorité Bancaire Européenne
- **Autorité(s) de Contrôle** signifie l'autorité de contrôle visée à l'article 3 de la Loi.
- **Banque Degroof Petercam** signifie Banque Degroof Petercam S.A. et ses filiales belges et étrangères.
- **BNB** signifie Banque nationale de Belgique.
- **Collaborateur** signifie tout travailleur salarié et travailleur indépendant, en ce compris tout administrateur exécutif et membre d'un comité exécutif, exerçant à titre principal ses activités professionnelles pour Banque Degroof Petercam.
- **Comité de Direction** signifie le comité de direction de Banque Degroof Petercam S.A.
- **Conseil d'Administration** signifie le conseil d'administration de Banque Degroof Petercam S.A.
- **Fonctions de Contrôle** signifie tout Collaborateur occupe dans un des départements suivants qui assurent l'exercice des fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles : Compliance, Risk Management et Audit interne.
- **FSMA** signifie Autorité des Services et marchés financiers.
- **Identified Staff** signifie les Collaborateurs de Banque Degroof Petercam et ses filiales au niveau consolidé désignés par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par le Conseil d'Administration sur la base du Règlement Délégué (UE) 2021/923.
- **Indemnité de Départ** signifie tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat.
- **Loi bancaire** signifie la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.
- **Comité Exécutif ou COMEX** signifie le Comité exécutif de la Banque Degroof Petercam S.A. composé des membres du Comité de direction et d'autres membres de la haute direction au sens de l'article 67, al.3, 1° de la Loi bancaire. »
- **Règlement Délégué (UE) 2021/923** signifie le règlement Délégué (UE) No 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation fixant les critères permettant de définir les responsabilités dirigeantes, les fonctions de contrôle, l'unité opérationnelle importante et l'incidence significative sur le profil de risque de cette unité, et fixant les critères permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de

l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel ou catégories de personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de ladite directive.

- **Rémunération** signifie toute formes d'octrois, de paiements et d'avantages, mêmes non financiers, accordés directement ou indirectement, mais pour compte de Banque Degroof Petercam, en échange de prestations de travail exécutées par un Collaborateur de Banque Degroof Petercam.
- **Rémunération Fixe** signifie toute Rémunération fixée contractuellement octroyée indépendamment des performances du Collaborateur.
- **Rémunération Variable** signifie toute Rémunération, discrétionnaire ou non, consistant en des octrois, paiements ou avantages additionnels dépendant du niveau de performance du Collaborateur ou d'autres critères contractuels.