

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## Politique de rémunération - 2021

### TABLE DES MATIERES

I.	OBJET DE LA PROCEDURE .....	4
II.	CHAMP D'APPLICATION .....	4
II.1.	RATIONE PERSONAE.....	4
II.2.	RATIONE MATERIAE.....	4
III.	PRINCIPES ET OBJECTIFS .....	4
IV.	HARMONISATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU GROUPE ET COORDINATION POUR L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES CADRES DIRIGEANTS	6
V.	CADRE GENERAL AU SEIN DE LA BANQUE.....	6
VI.	L'ORGANISATION DU DISPOSITIF AU SEIN DE LA BANQUE.....	7
VI.1.	PREAMBULE.....	7
VI.2.	LES ACTEURS DE LA GOUVERNANCE.....	7
VI.2.1.	La Direction des Ressources Humaines.....	7
VI.2.2.	La Direction des Risques et de la Conformité.....	7
VI.2.3.	L'Audit Interne .....	8
VI.2.4.	Le Comité de Direction (CODIR) .....	8
VI.2.5.	Le Comité de Rémunération (CR) .....	8
VI.2.6.	Le Comité d'Audit & des Risques (CAR) .....	9
VI.2.7.	Le Conseil d'Administration (CA).....	9
VI.2.8.	L'Assemblée Générale (AG) .....	10
VII.	LA REMUNERATION .....	10
VII.1.	PRINCIPES GENERAUX .....	10
VII.2.	DEFINITIONS .....	11
VII.2.1.	Définition générale.....	11
VII.2.2.	Définition de la rémunération fixe .....	11
VII.2.3.	Définition de la rémunération variable .....	12
VII.2.4.	Les prestations de pensions discrétionnaires.....	12

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

<b>VII.3. LES REMUNERATIONS AU SEIN DE LA BANQUE .....</b>	<b>12</b>
<b>VII.3.1. Composition de la rémunération des collaborateurs .....</b>	<b>12</b>
VII.3.1.1. La rémunération fixe .....	12
VII.3.1.2. La rémunération variable discrétionnaire .....	13
VII.3.1.3. La rémunération variable non discrétionnaire .....	13
VII.3.1.4. Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire et/ou non discrétionnaire .....	13
<b>VII.3.2. La Rémunération des Administrateurs non exécutifs .....</b>	<b>14</b>
<b>VII.3.3. La rémunération des membres du CODIR (Administrateurs exécutifs).....</b>	<b>14</b>
VII.3.3.1. Composition de la rémunération .....	14
A. La rémunération fixe.....	14
B. La rémunération variable discrétionnaire.....	14
C. La rémunération variable non discrétionnaire.....	14
VII.3.3.2. Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire.....	15
VII.3.3.3. Critères de détermination de la rémunération variable non discrétionnaire.....	15
<b>VII.3.4. La rémunération des fonctions de contrôle indépendantes.....</b>	<b>15</b>
VII.3.4.1. Composition de la rémunération .....	16
A. La rémunération fixe.....	16
B. La rémunération variable discrétionnaire.....	16
C. Interdiction de la rémunération variable non discrétionnaire .....	16
VII.3.4.2. Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire.....	16
<b>VIII. POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE A L'IDENTIFIED STAFF .....</b>	<b>17</b>
<b>VIII.1. PRINCIPE GENERAL.....</b>	<b>17</b>
<b>VIII.1.1. Application au niveau du Groupe.....</b>	<b>17</b>
<b>VIII.1.2. Application au niveau de la Banque .....</b>	<b>17</b>
<b>VIII.1.3. Détermination de l'Identified Staff au sein de la Banque .....</b>	<b>18</b>
<b>VIII.2. LES MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE DE L'IDENTIFIED STAFF .....</b>	<b>19</b>
<b>VIII.2.1. Principe général .....</b>	<b>19</b>
<b>VIII.2.2. Paiement différé .....</b>	<b>19</b>
<b>VIII.2.3. Ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération de l'Identified Staff .....</b>	<b>21</b>
<b>VIII.2.4. Paiement sous forme d'instruments financiers.....</b>	<b>21</b>
<b>VIII.2.5. Pensions .....</b>	<b>22</b>
<b>VIII.2.6. Indemnités de départ et d'entrée en fonction .....</b>	<b>22</b>
<b>VIII.2.7. Soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics.....</b>	<b>22</b>

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

IX.	INTERDICTIONS DES CONTOURNEMENTS ET DES STRATEGIES INDIVIDUELLES DE COUVERTURE .....	22
	<b>IX.1.1. Le contournement.....</b>	<b>22</b>
	<b>IX.1.2. Les stratégies individuelles de couvertures.....</b>	<b>23</b>
X.	PUBLICATIONS .....	23
XI.	SANCTION.....	24

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **I. OBJET DE LA PROCEDURE**

La présente procédure met en œuvre la politique de rémunération du Crédit Mutuel Alliance Fédérale (le Groupe) au sein de la Banque Transatlantique Belgium (la Banque). Elle applique les exigences énoncées au sein de cette politique et met en place les éventuelles exigences complémentaires plus contraignantes issues de la réglementation belge (en particulier la loi bancaire et son annexe II) ou des pratiques du secteur.

Elle s'inscrit dans le cadre des instructions du Groupe et des exigences réglementaires européennes et nationales en matière de rémunération et a pour objet de définir des principes et des règles de politique générale en matière de rémunération des collaborateurs mais aussi plus spécifiquement en matière de rémunération variable de certaines catégories de personnel pouvant être qualifié de « Identified Staff » (voir *infra*).

## **II. CHAMP D'APPLICATION**

### **II.1. RATIONE PERSONAE**

Les principes énoncés dans la politique du Groupe et dans la présente procédure s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de la Banque.

Ils s'appliquent également aux rémunérations des prestations de services payées aux agents-délégués indépendants. En effet, la Banque doit pouvoir garantir que les paiements effectués dans ce cadre ne constituent pas une incitation à une prise de risque excessive ou à la vente inadaptée de produits.

Conformément à l'article 70 de loi bancaire, certaines exigences en matière de rémunération détaillées à l'annexe II de la loi bancaire s'appliquent uniquement aux personnes pouvant être qualifiées d'Identified Staff. Cette catégorie de personnes recouvre les membres (exécutifs et non exécutifs) du Conseil d'Administration (CA) de la Banque ainsi que les catégories de membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Banque (les preneurs de risques), en ce compris la haute direction et les personnes qui occupent une fonction impliquant une prise de risques, les responsables des fonctions de contrôle indépendantes et les collaborateurs dont la rémunération totale les place au même niveau de rémunération que la haute direction ou les personnes qui occupent une fonction impliquant une prise de risques.

### **II.2. RATIONE MATERIAE**

Les principes énoncés dans la politique du Groupe et dans la présente procédure s'appliquent à toutes les rémunérations, qu'elles soient fixes ou variables, en ce compris les prestations de pension discrétionnaires.

## **III. PRINCIPES ET OBJECTIFS**

La Banque, dont l'activité principale est la gestion de fortune (métiers spécialisés du Groupe – Banque Privée) est filiale à 100 % du groupe Banque Transatlantique, elle-même filiale du Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Elle bénéficie à raison de cette appartenance, des ressources et de la solidité financière d'un groupe mutualiste très attaché au respect des valeurs et de l'éthique qui sont les siennes. Le Groupe est convaincu que la politique de rémunération d'une entreprise est un élément important de cohérence de la stratégie et de la maîtrise des risques.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

La mise en place de politique et procédure en matière de rémunération a donc pour principal objectif d'encourager un comportement professionnel responsable et d'empêcher que des modalités de rémunérations mal conçues puissent nuire à la qualité de la gestion du risque et/ou à l'intérêt des clients en incitant notamment les collaborateurs concernés à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de l'entreprise au détriment de ses clients (conflits d'intérêts).

Le Groupe a défini des pratiques de rémunérations conformes aux exigences réglementaires et aux pratiques de place visant à :

- ✓ assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe ;
- ✓ favoriser la progression de carrière par la formation interne et encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs ;
- ✓ assurer une juste rémunération du travail et fidéliser les collaborateurs de talent en leur offrant des niveaux de salaire appropriés, tenant compte du contexte concurrentiel et en relation avec leur séniorité, leur expertise et leur expérience professionnelle ;
- ✓ respecter l'égalité homme/femme en matière de rémunération selon la classification et plus généralement lutter contre toutes formes de discrimination ;
- ✓ veiller au renforcement régulier des fonds propres.

Le Groupe rappelle dans sa politique que les rémunérations variables sont strictement cantonnées à quelques métiers ou fonctions et qu'elles ne constituent pas une incitation pour les collaborateurs à la prise de risques qui ne seraient pas en ligne avec les orientations de la Direction générale et du Conseil d'Administration du Groupe, et ce particulièrement pour ceux dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la Banque.

Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Groupe auquel appartient la Banque, a donc fait le choix de privilégier une rémunération fixe en cohérence avec ses valeurs mutualistes et ses responsabilités au service de ses sociétaires et clients. Le Groupe intègre dans sa politique de rémunération la préoccupation permanente du développement durable et de la progression de carrière pour ses collaborateurs. Les rémunérations complémentaires sont encadrées et ne concernent que des cas spécifiques de métier ou de fonction, justifiés par des considérations particulières. Le Groupe a retenu le métier de Banque Privée comme étant un métier spécialisé concerné par les rémunérations variables encadrées.

Les rémunérations doivent faire l'objet d'une documentation relative aux règles d'attribution et de détermination des montants qui sont attribués. Ces règles sont déterminées par le biais de cette procédure mais également par le biais du processus d'évaluation annuel effectué pour chacun des collaborateurs de la Banque.

Le dispositif s'inscrit dans le respect de la réglementation et notamment dans le cadre de l'obligation d'agir au mieux des intérêts des clients.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **IV. HARMONISATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU GROUPE ET COORDINATION POUR L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES CADRES DIRIGEANTS**

Le point 1.4. de la politique de rémunération du Groupe de la présente procédure fait état du fait que tous les Conseils d'Administration du Groupe délèguent au comité « faïtier » (Caisse Fédérale du Crédit Mutuel) leurs compétences en matière de rémunération.

La Banque dispose néanmoins d'un Comité de Rémunération (CR) propre, établi conformément à l'article 27 de la loi bancaire, et statuant en première instance sur les rémunérations des catégories de personnel concernées au sein de la Banque.

Bien que la Banque dispose d'un total de bilan inférieur à 10 milliards d'euros, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale a décidé de considérer comme preneurs de risques au niveau du Groupe l'ensemble des dirigeants effectifs de la Banque, à savoir les membres du Comité de Direction (CODIR) de la Banque (voir le point 4.1.1 *in fine* de la politique du Groupe).

Ainsi, dès que la BTB, conformément à la présente procédure et via la tenue de son CR, propose les rémunérations de ses dirigeants (membres du CODIR), celles-ci sont communiquées par la Maison-mère (Banque Transatlantique) au Directeur des Ressources Humaines du Groupe qui les communique ensuite pour information au CR du Groupe pour information. En effet, les rémunérations des dirigeants effectifs de BTB ne doivent pas être soumises au CR du Groupe étant donné que BTB fait partie des exemptions figurant au point 4.1.2 de la politique du Groupe (activité qui n'a pas d'incidence significative sur le profil de risque du Groupe au niveau consolidé).

## **V. CADRE GENERAL AU SEIN DE LA BANQUE**

La nature des activités de la Banque autorisée par le CA ne permet pas des prises de risques significatives ou une augmentation des volumes qui serait de nature à accroître significativement le risque. Aucun membre du CODIR ne peut individuellement déterminer sa rémunération globale.

Les activités de la Banque s'inscrivent dans le strict respect de sa politique en matière de gestion des risques et fait l'objet d'une cartographie globale des risques (établie selon le modèle du Groupe) revue chaque année à la lumière des nouvelles activités ou des nouveaux risques qui ont pu être identifiés, notamment la politique salariale et les pratiques en matière de Ressources Humaines.

Dans le cadre de son activité de gestion de fortune, les processus d'investissement et de suivi des risques de la Banque sont encadrés par des comités ad hoc qui se réunissent suivant des rythmes propres et ayant pour objet de définir les allocations d'actifs autorisés. Ce processus d'investissement est encadré par les responsables hiérarchiques, d'un côté, et le contrôle des risques, de l'autre, tant en terme d'investissement (y compris des Politiques sectorielles du Groupe et des critères de durabilité) que de respect des ratios et suivi des positions. Le département Conformité et Risques assure, par ailleurs, le respect des procédures internes et réglementaires.

La politique du Groupe et la présente procédure doivent contribuer à atteindre et à maintenir une assise financière saine de la Banque. En effet, celle-ci doit veiller à ce que l'attribution de rémunérations variables n'empêche pas de maintenir (ou éventuellement de rétablir) une assise financière saine à long terme (fonds propres, liquidités, capital économique,...). Pour ce faire, la Banque doit tenir compte des intérêts de toutes les parties prenantes, telles que les clients, les collaborateurs, les actionnaires,...

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **VI. L'ORGANISATION DU DISPOSITIF AU SEIN DE LA BANQUE**

### **VI.1. PREAMBULE**

Outre l'organisation du dispositif du Groupe, la Banque doit disposer de son propre dispositif en matière de rémunération. Ce dernier est décrit dans les points ci-dessous.

### **VI.2. LES ACTEURS DE LA GOUVERNANCE**

#### **VI.2.1. La Direction des Ressources Humaines**

En collaboration avec les différents responsables métiers et la Direction des Ressources Humaines de la Banque Transatlantique, le Directeur des Ressources Humaines de la Banque élabore et revoit les différents aspects de la présente procédure, en tenant compte de la politique de rémunération du Groupe, afin de fixer une juste rémunération du travail et de fidéliser les collaborateurs, en tenant également compte des pratiques de place et de la réglementation.

Concomitamment à l'élaboration ou à la revue de la procédure, la Direction des Ressources Humaines fixe une enveloppe de rémunérations variables qui est ensuite répartie en collaboration avec les responsables de département en fonction des critères qualitatifs et quantitatifs prenant en compte les performances individuelles et collectives des collaborateurs. Aucun mécanisme ne peut intervenir pour fixer automatiquement les primes de résultats.

Cette procédure et cette enveloppe sont ensuite proposées au CODIR pour validation avant d'être présentées au Comité de Rémunération (CR). Le CR soumet ensuite la procédure au CA pour approbation.

#### **VI.2.2. La Direction des Risques et de la Conformité**

Le Département Conformité & Risques, sous la responsabilité de son Directeur, vérifie que la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération du Groupe proposée au CODIR :

- ✓ est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Banque ;
- ✓ prend bien en compte les mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts ;
- ✓ est conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques, prévenant la prise de risques excédant le niveau de tolérance fixé par la Banque ;
- ✓ est conforme à la réglementation (notamment la loi bancaire et son annexe II, les orientations de l'EBA sur les politiques de rémunération saine<sup>1</sup> et la circulaire de la Banque nationale de Belgique (BNB) du 10 novembre 2016 relative aux orientations de l'EBA du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines<sup>2</sup>) ;
- ✓ est adaptée à la taille et l'organisation interne de la Banque et à la nature, la portée et la complexité de ses activités ;
- ✓ est correctement appliquée au sein de la Banque.

Le rôle du Directeur des Risques est le suivant :

- ✓ aider et fournir des informations pour définir des mesures de performances adéquates ajustées aux risques ;
- ✓ valider et évaluer les données concernant l'ajustement au risque ;

---

<sup>1</sup> Orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>2</sup> NBB\_2016\_44.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

- ✓ intégrer les données relatives aux pratiques de rémunérations au sein de la cartographie de risques, revue annuellement en Comité d'Audit & des Risques ;
- ✓ suivre le bon alignement de la politique avec le cadre d'appétence aux risques fixé dans le Risk Assessment Framework (RAF) par la mise en place d'un indicateur de suivi de la part variable des rémunérations rapportée à la rémunération totale.

Le rôle du Directeur de la Conformité est le suivant :

- ✓ analyser la manière dont la présente procédure influence le respect par la Banque de la réglementation, des procédures internes et de la culture du risque ;
- ✓ évaluer régulièrement les pratiques de rémunération de l'Identified Staff afin de vérifier si, compte tenu de l'évolution de la situation de la Banque, les dispositions prévues à l'annexe II de la loi bancaire sont en permanence respectées ;
- ✓ signaler les problèmes de non-conformité aux dirigeants effectifs, au Comité d'Audit & des Risques faisant lui-même rapport au CA. Ce dernier prend les constats de la Conformité en compte dans le cadre des processus d'approbation et de réexamen de la présente procédure.

Le Directeur des Risques et de la Conformité peut, au besoin, assister aux discussions du CR sur ces sujets à la demande de ce dernier.

### **VI.2.3. L'Audit Interne**

Le plan pluriannuel d'Audit Interne doit contenir une mission relative à la mise en œuvre de la présente procédure afin de :

- ✓ vérifier que les politiques et procédures relatives aux rémunérations sont respectées ;
- ✓ vérifier les effets de la présente procédure sur le profil de risque de la Banque et la manière dont sont gérés ces effets.

Lorsque la Banque a fait l'objet d'une inspection du Groupe sur ce point, la mission d'Audit Interne prévue au sein du plan d'audit pluriannuel pourra ne pas avoir lieu et sera réalisée ensuite au maximum dans les quatre ans de l'inspection du Groupe.

### **VI.2.4. Le Comité de Direction (CODIR)**

Le CODIR veille à ce que la présente procédure adoptée par le CA de la Banque soit correctement mise en œuvre, conformément aux orientations stratégiques en matière de rémunération définies par le CA et à la politique de rémunération du Groupe.

Il examine la présente procédure préparée par la Direction des Ressources Humaines ainsi que l'enveloppe des rémunérations variables qui a été définie.

Une fois validées en CODIR, la présente procédure et l'enveloppe des rémunérations variables sont ensuite soumises à la Direction des Ressources Humaines de la Banque Transatlantique pour ensuite être soumises au CR. Le CR soumet ensuite la présente procédure au CA pour approbation.

### **VI.2.5. Le Comité de Rémunération (CR)**

Le CR exerce un jugement pertinent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitants créés au regard de la maîtrise des risques, des besoins en fonds propres et de la position de liquidité de la Banque.



---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

Le CR est chargé de préparer les décisions que le CA arrête concernant les rémunérations, notamment celles des collaborateurs qui ont été identifiés comme faisant partie de l'Identified Staff. Lors de la préparation de ces décisions, le CR tient compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de la Banque ainsi que de l'intérêt public.

Le CR :

- ✓ procède à un examen annuel des principes figurant dans la présente procédure et émet un avis sur toute modification qui y est apportée ;
- ✓ procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux collaborateurs ayant été identifiés comme faisant partie de l'Identified Staff ;
- ✓ exprime son avis sur les propositions du CODIR élaborées par la Direction des Ressources Humaines après consultation de la Direction des Risques (notamment sur l'enveloppe des rémunérations variables dont question ci-dessus) ;
- ✓ rend compte de ses travaux au CA et fournit à ce dernier des informations adéquates.

Le CR a accès sans restriction à toutes les données et informations concernant le processus d'élaboration et la mise en œuvre des systèmes de rémunération. Il doit collaborer avec le Comité d'Audit & des Risques étant donné que ce dernier peut avoir une incidence sur le bon fonctionnement des procédures en matière de rémunération (voir *infra*).

En ce qui concerne les membres du CODIR, le CR, via la Direction des Ressources Humaines de la Banque Transatlantique, doit également tenir compte des décisions prises par le Comité « Fattier » du Groupe.

## **VI.2.6. Le Comité d'Audit & des Risques (CAR)**

Le CAR est chargé d'examiner si les incitations proposées par les politiques et les pratiques de rémunérations tiennent compte du risque, du capital, de la liquidité ainsi que de la probabilité d'échelonnement dans le temps des bénéfices de la Banque.

A cet effet, la présente procédure et ses modifications sont soumises à l'approbation du CAR. De même, afin de faciliter les échanges entre le CR et le CAR, il n'est pas exclu que le membre indépendant du CR soit également membre du CAR, sans que cela ne soit une obligation contraignante pour la Banque.

## **VI.2.7. Le Conseil d'Administration (CA)**

Le CA est responsable de l'approbation et du respect de la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération du Groupe et il supervise sa mise en œuvre. A ce titre, le CA :

- ✓ adopte et évalue régulièrement, et au moins une fois par an, les principes généraux de la présente procédure et en contrôle sa mise en œuvre. Le CA peut recourir aux fonctions de contrôle indépendantes dans le cadre de cette évaluation ;
- ✓ arrête les décisions concernant les rémunérations, indemnités et avantages des collaborateurs qui ont été identifiés comme faisant partie de l'Identified Staff et sur lesquelles le CA est appelé à se prononcer ;
- ✓ approuve toutes dérogations ou modifications significatives apportées ultérieurement à la présente procédure ;
- ✓ adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la présente procédure qui lui sont présentés par le CR.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **VI.2.8. L'Assemblée Générale (AG)**

L'AG ordinaire se prononce chaque année sur les propositions de rémunérations des Administrateurs de la Banque faites par le CA, assisté du CR.

## **VII. LA REMUNERATION**

### **VII.1. PRINCIPES GENERAUX**

La rémunération comprend une composante fixe et peut également comprendre une composante variable.

La rémunération fixe représente la partie la plus significative de la rémunération totale, conformément à la politique de rémunération du Groupe, afin de garantir l'exercice d'une politique de rémunération variable totalement souple, et notamment la possibilité de ne payer aucune rémunération variable. En effet, le collaborateur de la Banque ne peut pas être tributaire d'une rémunération variable dans la mesure où cela pourrait inciter ce dernier à une prise de risque excessive à court terme, dans un contexte tel que, sans cette prise de risque, la performance de la Banque ou du collaborateur, ne permettrait pas l'attribution d'une rémunération variable<sup>3</sup>.

Sans préjudice des principes généraux du droit des contrats et du droit du travail, la rémunération variable totale octroyée par la Banque est significativement réduite si la Banque produit un rendement financier réduit ou négatif. Cette réduction s'applique à la rémunération variable non encore acquise, à la rémunération variable acquise mais non encore versée ainsi qu'à celle qui a déjà fait l'objet d'un paiement effectif (par le biais de dispositifs de malus ou de récupération (« clawback »)).

La rémunération variable qui serait accordée doit être adaptée aux variations des performances des collaborateurs, du département et de la Banque. En effet, la rémunération variable n'est payée ou acquise, y compris sa part différée, que si le montant est supportable eu égard à la situation financière de la Banque dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de la Banque, des départements et des collaborateurs. L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération variable s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent de la Banque et de ses risques économiques. Cette évaluation des performances est ajustée en fonction de tous les types de risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités requises.

Un comportement contraire à l'éthique ou ne respectant pas les exigences et règles internes doit entraîner une réduction significative, voir une suppression, de la rémunération variable du collaborateur concerné<sup>4</sup>.

Dans la mesure où la rémunération variable tient compte de la situation de la Banque et uniquement de résultats définitivement acquis sans possibilités de remise en cause de ces résultats de par la nature des activités, cette rémunération variable discrétionnaire sera versée au maximum dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, sans préjudice des règles en matière de paiement différé de la rémunération variable.

---

<sup>3</sup> Point 183 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>4</sup> Point 181 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## VII.2. DEFINITIONS

### VII.2.1. Définition générale

La rémunération est soit fixe, soit variable. Lorsque ce n'est pas clair, il faut considérer la rémunération comme étant variable.

Les orientations de l'Autorité bancaire européenne (EBA) du 27 juin 2016 précisent que la rémunération comprend « *toutes les formes de rémunération fixe et variable, y compris les paiements et avantages, monétaires ou non monétaires, accordés directement au personnel par les établissements ou pour leur compte, en échange des services professionnels fournis par le personnel, les paiements au titre d'intéressements aux plus-values (au sens de l'article 4 §1 point d) de la directive 2011/61/UE) et les autres paiements effectués au moyen de méthodes et d'instruments qui, s'ils n'étaient pas considérés comme une rémunération, aboutiraient à un contournement des exigences en matière de rémunération énoncées à la directive 2013/36/UE* »<sup>5</sup>

### VII.2.2. Définition de la rémunération fixe

L'article 68 de la loi bancaire précise que la rémunération fixe de base doit refléter au premier chef une expérience professionnelle pertinente et les responsabilités organisationnelles telles que définies dans la description des fonctions faisant partie des conditions de travail. Elle rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du salarié. Elle peut consister en un paiement ou un avantage.

Les orientations de l'EBA du 27 juin 2016 précisent que « *la rémunération est fixe lorsque les conditions de son attribution et son montant :*

- ✓ *reposent sur des critères prédéterminés ;*
- ✓ *sont non discrétionnaires et reflètent le niveau de l'expérience professionnelle et le rang hiérarchique du personnel ;*
- ✓ *sont transparents en ce qui concerne le montant individuel accordé à chaque membre du personnel ;*
- ✓ *sont permanents, à savoir maintenus tout au long d'une période liée au rôle particulier et aux responsabilités en matière d'organisation ;*
- ✓ *sont non révocables ;*
- ✓ *ne peuvent être réduits, suspendus ou annulés par l'établissement ;*
- ✓ *ne prévoient pas d'incitation à la prise de risque ;*
- ✓ *ne dépendent pas des performances.* »<sup>6</sup>.

Les orientations de l'EBA précisent également que la rémunération peut également être composée de « *conditions d'emploi habituelles* » qui sont définies comme étant les « *composantes annexes de la rémunération qui peuvent être obtenues par une part importante du personnel ou par le personnel exerçant des fonctions spécifiques sur la base de critères de sélection prédéterminés, y compris par exemple, soins de santé, crèche ou cotisation de pension ordinaires et proportionnelles, en plus du régime obligatoire, et indemnités de déplacement* »<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Point 6 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>6</sup> Point 117 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>7</sup> Point 6 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

Les composantes de la rémunération qui font partie d'une politique générale à l'échelle de la Banque (et qui satisfont aux conditions énumérées ci-dessus) ou qui représentent des paiements obligatoires conformément au droit belge sont à considérer comme de la rémunération fixe.

Il faut également tenir compte de certaines particularités en lien avec les collaborateurs qui sont expatriés (voir point 119 des orientations de l'EBA si nécessaire).

## **VII.2.3. Définition de la rémunération variable**

La rémunération doit être considérée comme variable lorsqu'elle n'est pas fixe<sup>8</sup>.

Les travaux préparatoires de la loi bancaire précisent que la rémunération variable est « *toute rémunération, en nature ou en espèces, qui est liée à des critères de prestation comme l'évaluation des prestations de la personne concernée, sa productivité, les résultats de l'établissement ou d'une partie de celui-ci, ou à tout autre critère qui rend le montant incertain et variable, qu'elle qu'en soit la périodicité ou le moment de paiement* ».

L'article 68 de la loi bancaire précise que « *la rémunération variable est fonction de critères de performance qui doit refléter un rendement durable et adapté aux risques, ainsi que des prestations supplémentaires fournies en plus de celles décrites dans la description de fonctions qui fait partie des conditions de travail* ».

Les rémunérations variables garanties sont interdites sauf dans un contexte d'embauche de professionnels des marchés financiers, hors mutation intra-Groupe, et pour autant que la Banque dispose de capitaux sains et solides. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à la première année suivant l'embauche.

## **VII.2.4. Les prestations de pensions discrétionnaires**

Les prestations de pensions discrétionnaires sont une forme de rémunération variable<sup>9</sup>. Ce sont des prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire par un établissement à un collaborateur et formant une partie de la rémunération variable de ce dernier. Les droits acquis accordés à un collaborateur conformément au régime de retraite de sa société ne font pas partie de ces prestations.

Lorsque celles-ci ne reposent pas sur la performance et qu'elles sont systématiquement accordées à une catégorie de collaborateurs, ces prestations de pension doivent faire partie des conditions d'emploi habituelles (voir définition ci-dessus).

## **VII.3. LES REMUNERATIONS AU SEIN DE LA BANQUE**

### **VII.3.1. Composition de la rémunération des collaborateurs**

#### **VII.3.1.1. La rémunération fixe**

La rémunération fixe représente la partie la plus significative de la rémunération totale, conformément à la politique de rémunération du Groupe. Elle est déterminée en fonction des niveaux de rémunération octroyés dans la profession pour des fonctions analogues dans une Banque de taille similaire. Il sera fait référence aux usages de la place pour déterminer un niveau de salaire adéquat en fonction également de l'expérience, de la compétence ainsi que de la qualification du collaborateur.

---

<sup>8</sup> Point 6 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>9</sup> Point 133 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

La rémunération fixe du collaborateur doit rendre compte :

- ✓ de son expérience professionnelle ;
- ✓ de sa responsabilité en matière d'organisation ;
- ✓ du niveau de formation ;
- ✓ du rang hiérarchique ;
- ✓ du niveau d'expertise et de compétences ;
- ✓ des difficultés (ex : facteurs sociaux, économiques, culturels,...) ;
- ✓ de l'expérience professionnelle ;
- ✓ de l'activité pertinente ;
- ✓ du niveau de rémunération du lieu géographique.

La rémunération fixe peut faire l'objet d'une révision dans le cadre du processus annuel d'évaluation. A cet effet, une enveloppe globale d'augmentations est fixée chaque année et celles-ci peuvent être attribuées en prenant en compte les performances de chaque collaborateur. Cette révision est pilotée par la Direction des Ressources Humaines. En sus de ce processus annuel de révision des situations individuelles, des révisions de rémunération fixe peuvent être étudiées dans le cas de promotion.

#### VII.3.1.2. La rémunération variable discrétionnaire

La rémunération variable discrétionnaire peut être versée annuellement et son montant est fixé en tenant compte notamment de la compétence du collaborateur, des résultats de l'entreprise et de critères qualitatifs et quantitatifs (voir ci-dessous). Cette rémunération variable discrétionnaire ne peut en aucun cas être garantie.

#### VII.3.1.3. La rémunération variable non discrétionnaire

Une rémunération variable non discrétionnaire peut être versée à certains collaborateurs, qui soit uniquement fonction de critères de performances tels que notamment l'apport de capitaux, déduction faite des retraits de capitaux. Celle-ci doit tenir compte des principes généraux énoncés dans la politique de rémunération du Groupe et dans la présente procédure (pas de prise de risque excessive, gestion des conflits d'intérêts,...) et est fixée en fonction de critères mathématiques. Cette rémunération variable non discrétionnaire ne peut en aucun cas être garantie.

#### VII.3.1.4. **Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire et/ou non discrétionnaire**

Les critères doivent être qualitatifs et quantitatifs. Ils doivent à la fois reposer sur la compétence et l'expérience du collaborateur mais également sur ses qualités en tant qu'individu, le tout mis en perspective avec les exigences énoncées dans sa description de fonctions mais également avec le respect du code de conduite de la Banque (déontologie), des exigences réglementaires et des politiques et procédures internes. Il est également tenu compte de l'assise financière de la Banque, de ses ratios de liquidités et des performances de celle-ci.

Ces critères sont pris en compte par le biais du processus d'évaluation mis en place en sein de la Banque et matérialisé par le biais d'un document dûment complété et signé par toutes les parties intervenantes.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **VII.3.2. La Rémunération des Administrateurs non exécutifs**

Les Administrateurs non exécutifs faisant partie de l'Identified Staff au sein de la Banque, leur rémunération est soumise aux règles spécifiques reprises à l'annexe II de la loi bancaire applicables à l'Identified Staff (voir *infra*).

Seuls des jetons de présence sont prévus pour les Administrateurs non exécutifs qui ne sont pas rémunérés à quelque niveau que ce soit par le Groupe Crédit Mutuel-CIC.

Conformément aux statuts de la Banque, cette politique pourra être modifiée après accord des actionnaires en AG. Dans ce cas, une éventuelle rémunération sera principalement fixée en fonction des responsabilités assumées, de la charge de travail qui en découle et de la taille de la Banque, sans qu'il n'y ait de lien direct avec ses résultats financiers. Pour éviter tous conflits d'intérêts, les Administrateurs non exécutifs ne doivent être rémunérés que sur base d'une rémunération fixe. Les rémunérations variables ne sont donc pas autorisées.

## **VII.3.3. La rémunération des membres du CODIR (Administrateurs exécutifs)**

Les membres du CODIR faisant partie de l'Identified Staff au sein de la Banque, leur rémunération est soumise aux règles spécifiques reprises à l'annexe II de la loi bancaire applicables à l'Identified Staff (voir *infra*).

La rémunération des membres du CODIR doit être en accord avec leurs pouvoirs, leurs responsabilités, leurs mandats, et leurs expertises.

### **VII.3.3.1. Composition de la rémunération**

#### **A. La rémunération fixe**

La rémunération fixe représente la partie la plus significative de la rémunération totale, conformément à la politique de rémunération du Groupe. Le CR veille à ce qu'elle soit conforme aux conditions du secteur de la Banque Privée. Il se tiendra informé des règles du marché applicables.

La rémunération fixe est composée d'un traitement versé mensuellement et de certains avantages extra-légaux tels que notamment les primes versées dans le cadre d'une assurance groupe et la mise à disposition d'un véhicule.

#### **B. La rémunération variable discrétionnaire**

La rémunération variable discrétionnaire peut être versée annuellement et son montant est fixé par le CR en tenant compte notamment de la compétence du membre, des résultats de l'entreprise et de critères qualitatifs (voir ci-dessous). Elle est approuvée par le CA.

#### **C. La rémunération variable non discrétionnaire**

Une rémunération variable pourrait être versée à certains membres du CODIR, à l'exclusion du membre du CODIR en charge de la Conformité & des Risques, qui soit uniquement fonction de critères de performances tels que notamment l'apport de capitaux, déduction faite des retraits de capitaux. Celle-ci doit bien entendu être fixée en tenant compte des principes généraux énoncés dans la politique de

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

rémunération du Groupe et dans la présente procédure (pas de prise de risque excessive, gestion des conflits d'intérêts,...). Elle est approuvée par le CA.

## VII.3.3.2. Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire

Le CR propose au CA annuellement, préalablement au CA qui approuve les comptes de l'exercice, la

Le CR tient compte notamment des critères quantitatifs et qualitatifs suivants pour fixer les montants :

- ✓ sa compétence, sa valeur ajoutée et sa disponibilité ;
- ✓ le bon fonctionnement général de la Banque ;
- ✓ le bon fonctionnement du (des) département(s) dont le membre est responsable ;
- ✓ le respect des règles de conduite et des procédures internes ;
- ✓ la croissance d'une clientèle de qualité ;
- ✓ la satisfaction de la clientèle (performances des portefeuilles, peu ou absence de plaintes,...) ;
- ✓ les incidents ayant entraîné des pertes et/ou des profits excessifs ;
- ✓ le respect de l'intérêt du client en toutes circonstances et le respect du principe du « no churning<sup>10</sup> » ;
- ✓ la mise en place des recommandations issues des divers niveaux de contrôle (autorités de contrôle, audit interne, audit externe, inspection Groupe, département Conformité & Risques, administration diverses) ;
- ✓ la coopération et la transparence avec les autorités de contrôle au sens large du terme ;
- ✓ les résultats financiers de la Banque<sup>11</sup> ;
- ✓ l'assise financière saine de la Banque ;
- ✓ les ratios de liquidités de la Banque ;
- ✓ ....

## VII.3.3.3. Critères de détermination de la rémunération variable non discrétionnaire

Certains membres du CODIR pourront bénéficier d'une rémunération variable qui sera directement fonction de l'apport de clientèle (capitaux en dépôts) mais tenant également compte des critères qualitatifs énumérés au point VII.2.2.2 ci-dessus. Le taux utilisé pour calculer cette rémunération (soit un pourcentage des capitaux apportés dans l'année) sera toujours inférieur à la rentabilité annuelle de l'ensemble des encours gérés qui ont constitué la base de calcul.

Le CR propose au CA annuellement, préalablement au CA qui approuve les comptes de l'exercice, la rémunération variable non discrétionnaire éventuelle octroyée à aux membres du CODIR concernés.

Dans l'esprit de ne pas augmenter le profil de risque de la Banque, les apports d'activité de crédit ne font l'objet d'aucune rémunération variable directe.

## VII.3.4. La rémunération des fonctions de contrôle indépendantes<sup>12</sup>

Il s'agit ici de la rémunération des collaborateurs du département Conformité & Risques, à l'exclusion du Directeur du département qui est également membre du CODIR et dont la rémunération est visée ci-dessus.

---

<sup>10</sup> Ne pas faire tourner excessivement les portefeuilles des clients afin de générer des commissions.

<sup>11</sup> Ce critère n'est pas applicable au membre du CODIR en charge de la Conformité et des Risques.

<sup>12</sup> La fonction d'Audit Interne n'est pas concernée à la Banque étant donné qu'il s'agit d'un cabinet externe, rémunéré sur la base d'un contrat de prestations de services.



---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

Les responsables des fonctions de contrôle faisant partie de l'Identified Staff au sein de la Banque, leur rémunération est soumise aux règles spécifiques reprises à l'annexe II de la loi bancaire applicables à l'Identified Staff (voir *infra*).

La rémunération des fonctions de contrôle doit permettre à la Banque d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté. Leur rémunération doit dès lors principalement être fixe afin de rendre compte de la nature de leur responsabilité.

La rémunération des fonctions de contrôle est fixée en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des domaines d'activités contrôlés au sein de la Banque.

## VII.3.4.1. Composition de la rémunération

### A. La rémunération fixe

La rémunération fixe représente la partie la plus significative de la rémunération totale, conformément à la politique de rémunération du Groupe. Elle est déterminée en fonction des niveaux de rémunération octroyés dans la profession pour des fonctions analogues dans une Banque de taille similaire. Le CODIR se référera aux usages de la place pour déterminer un niveau de salaire adéquat en fonction également de l'expérience, de la compétence ainsi que de la qualification du collaborateur.

### B. La rémunération variable discrétionnaire

La rémunération variable discrétionnaire peut être versée annuellement et son montant est fixé par le CODIR, en accord avec la Direction des Ressources Humaines de la Banque Transatlantique, en tenant compte notamment de la compétence du collaborateur et de critères qualitatifs et quantitatifs (voir ci-dessous).

### C. Interdiction de la rémunération variable non discrétionnaire

Aucune rémunération variable non discrétionnaire (uniquement fonction de critères de performances tels que notamment l'apport de capitaux, déduction faite des retraits de capitaux) ne pourra être versée aux fonctions de contrôles indépendantes.

## VII.3.4.2. Critères de détermination de la rémunération variable discrétionnaire

Pour fixer la rémunération variable discrétionnaire des fonctions de Conformité et de Risques et afin de ne pas compromettre leur objectivité et leur indépendance, il sera notamment tenu compte des critères objectifs suivants :

- ✓ de l'indépendance, de l'objectivité et de l'intégrité du salarié en toutes circonstances ;
- ✓ de sa compétence, son efficacité, sa disponibilité et son esprit d'équipe ;
- ✓ de la qualité des conseils apportés par le salarié pour améliorer l'environnement de Contrôle Interne ;
- ✓ du respect des dispositions légales et réglementaires, des politiques générales, des plans d'actions et des procédures internes ;
- ✓ du traitement des tâches de contrôles au sein du portail de contrôle du Groupe de manière complète et dans les délais impartis ;
- ✓ de la qualité et de la pertinence des contrôles effectués ;



---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

- ✓ de la qualité des divers reportings à la Direction, au Groupe, aux autorités de contrôles ou à toute autre instance ou organisation ;
- ✓ de la qualité des informations et conseils fournis aux collaborateurs et aux dirigeants ;
- ✓ de la qualité de la formation donnée aux collaborateurs et aux dirigeants ;
- ✓ du suivi des projets en lien avec leurs fonctions au sein de la Banque ;
- ✓ ...

La rémunération variable des fonctions de contrôle est définie indépendamment de la performance de la Banque et de l'enveloppe de rémunérations des activités contrôlées et supervisées.

## **VIII. POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE A L'IDENTIFIED STAFF**

### **VIII.1. PRINCIPE GENERAL**

#### **VIII.1.1. Application au niveau du Groupe**

Le Groupe applique, pour différentes catégories de personnel identifié qualifiés de preneurs de risque, des politiques de rémunération particulières et des mécanismes d'alignement sur le risque sur une base consolidée afin de garantir que l'incidence de la catégorie de personnel identifié sur son profil de risque est dûment alignée sur leur rémunération.

Conformément à la politique de rémunération du Groupe et aux exigences réglementaires, la Banque étant une entité disposant d'un total de bilan inférieur à 10 milliards d'euros, le Groupe n'a pas d'obligation d'identifier les preneurs de risques au sein de la Banque.

Le Groupe a néanmoins décidé de considérer comme preneurs de risques au niveau du Groupe l'ensemble des dirigeants effectifs de ses filiales à savoir pour la Banque, les membres du CODIR. Les performances de ces derniers et leur rémunération sont donc évaluées par le biais du processus d'évaluation du Groupe.

#### **VIII.1.2. Application au niveau de la Banque**

La rémunération de l'Identified Staff de la Banque doit, en sus des règles générales décrites ci-dessus et des principes énoncés dans la politique du Groupe, respecter les exigences spécifiques reprises à l'annexe II de la loi bancaire.

Conformément à l'article 67 de la loi bancaire, l'Identified Staff de la Banque comprend les membres (exécutifs et non exécutifs) du CA ainsi que les catégories de membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Banque (les preneurs de risques), en ce compris la haute direction et les personnes qui occupent une fonction impliquant une prise de risques, les responsables des fonctions de contrôle indépendantes et les collaborateurs dont la rémunération totale les place au même niveau de rémunération que la haute direction ou les personnes qui occupent une fonction impliquant une prise de risques.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **VIII.1.3. Détermination de l'Identified Staff au sein de la Banque**

Il revient à la Banque de déterminer les collaborateurs faisant partie de l'Identified Staff. Ce processus de sélection doit s'opérer sur la base des critères qualitatifs et quantitatifs figurant dans les normes techniques de réglementation adoptées par la Commission européenne<sup>13</sup>. Les membres du personnel de la Banque qui remplissent l'un de ces critères sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de la Banque et, par conséquent, comme faisant partie de l'Identified Staff.

Au regard de ces critères, le Directeur des Ressources Humaines de la Banque, en liaison avec le Département Conformité & Risques, propose au CODIR une liste de l'Identified Staff qui est validée par le CR et le CA. La BNB requiert en principe qu'un minimum de 1% du total des collaborateurs de la Banque soient considérés comme faisant partie de l'Identified Staff. Le processus de sélection doit être suffisamment documenté.

Au niveau des critères qualitatifs, la liste de l'Identified Staff comprend :

- a. les membres (exécutifs et non exécutifs) du CA ;
- b. les membres de la direction générale de la Banque (cette catégorie recouvre les dirigeants effectifs, soit les membres du CODIR et les personnes dont la fonction est située à un niveau hiérarchique immédiatement inférieur pour autant que ces personnes exercent une influence directe et déterminante sur la direction de tout ou partie des activités de la Banque) ;
- c. les responsables des fonctions de contrôle indépendantes (Conformité & Risques)<sup>14</sup> ;
- d. les responsables de risques et les responsables managériaux des unités opérationnelles importantes (c'est-à-dire des unités opérationnelles auxquelles ont été attribuées au moins 2% du capital interne de la Banque) ;
- e. les membres du personnel exerçant des responsabilités managériales dans l'une des fonctions de contrôle indépendantes ou dans une unité opérationnelle importante et faisant rapport directement aux personnes visées aux points c. et d. ci-dessus ;
- f. les membres du personnel qui dirigent une fonction chargée des affaires juridiques, des finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget, des ressources humaines, de la politique de rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique ;
- g. les membres des comités chargés de la gestion d'une catégorie de risque prévue aux articles 79 à 87 de la directive CRD IV<sup>15</sup>, autre que le risque de crédit ou le risque de marché ;
- h. les membres du personnel disposant de pouvoirs permettant de formuler des propositions ou d'engager, individuellement ou collectivement en comité, la Banque à hauteur du seuil réglementaire de 0,5% des fonds propres de catégorie 1 soit via l'octroi de crédit (d'un montant minimal de 5 millions €), soit via la prise de participation ;
- i. les membres du personnel qui ont le pouvoir de prendre les décisions d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits, individuellement ou collectivement en comité ;
- j. les membres du personnel qui exercent des responsabilités managériales à l'égard d'un membre du personnel qui remplit l'un des critères qualitatifs précités.

---

<sup>13</sup> Règlement délégué (UE) N° 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014.

<sup>14</sup> La fonction d'Audit Interne n'est pas concernée à la Banque étant donné qu'il s'agit d'un cabinet externe, rémunéré sur la base d'un contrat de prestations de services.

<sup>15</sup> Directive 2013/36/UE.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

Pour ce qui est des critères quantitatifs, il faut en principe considérer comme faisant partie de l'Identified Staff les membres du personnel :

- a. ayant une rémunération totale égale ou supérieure à 500.000 € au cours de l'exercice précédent ;
- b. faisant partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent ;
- c. s'étant vu accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à une personne faisant partie de l'Identified Staff sur la base des critères qualitatifs.

Un critère quantitatif ne sera toutefois pas considéré comme rempli si la Banque détermine, conformément aux dispositions réglementaires applicables, que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de la Banque parce que ce membre du personnel (i) n'exerce d'activités professionnelles et n'a de pouvoirs que dans une unité opérationnelle qui n'est pas une unité opérationnelle importante ou (ii) n'a pas, par les activités professionnelles exercées, d'incidences significatives sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante.

Outre les critères qualitatifs et quantitatifs susvisés, la Banque doit également tenir compte dans l'établissement de la liste de l'Identified Staff des résultats de ses propres évaluations des risques effectuées dans le cadre de ses procédures internes.

## VIII.2. LES MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE DE L'IDENTIFIED STAFF

### VIII.2.1. Principe général

La rémunération variable des collaborateurs identifiés comme faisant partie de l'Identified Staff se voit appliquer des modalités de versement particulières telles que le paiement différé, le respect d'un ratio entre la composante fixe et variable de la rémunération et le paiement sous forme d'instruments financiers.

### VIII.2.2. Paiement différé

Conformément aux exigences réglementaires, le principe du paiement différé sur une période de trois ans d'une part d'au moins 40% de la rémunération variable de l'Identified Staff est d'application (60% de la rémunération variable est payée immédiatement et 40% du paiement est différé sur trois ans). Cette part est fonction de la nature des activités de la Banque, de ses risques et des activités de la personne concernée.

Lorsque la rémunération variable est particulièrement élevée, le pourcentage de la rémunération variable différée doit au moins s'élever à 60% (40% de la rémunération variable est payée immédiatement et 60% du paiement est différé sur trois ans). Conformément à la circulaire de la Banque nationale de Belgique (BNB) du 10 novembre 2016 relative aux orientations de l'EBA du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines<sup>16</sup>, il revient à la Banque de définir le niveau de rémunération variable représentant un "montant particulièrement élevé", en tenant compte notamment de la rémunération moyenne versée au sein de la Banque, sans que ce montant ne puisse toutefois dépasser 200.000 €. La Banque a fixé le montant particulièrement élevé à 200.000 €.

La durée de la période de report est déterminée conformément au cycle économique de la Banque, à sa nature, à ses risques et aux activités de la personne concernée.

---

<sup>16</sup> NBB\_2016\_44, p. 4.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

Conformément à la circulaire de la BNB du 10 novembre 2016, les collaborateurs de la Banque dont la rémunération variable est inférieure ou égale à 75.000 € ne doivent pas, en raison du caractère limité de leur rémunération variable, être soumis aux exigences spécifiques en matière de paiement différé<sup>17</sup>.

Dès lors, lorsque la rémunération variable est supérieure à 75.000 €, un différé doit être appliqué sur la totalité de la rémunération variable (c'est-à-dire dès le 1<sup>er</sup> euro) avec une part de différé figée à 40% minimum :

- ✓ De 1 à 200.000 €, versement de 60% en N+1 ;
- ✓ Au-delà de 200.000 € et jusqu'à 500.000 €, versement de 40% du variable de cette tranche en N+1 ;
- ✓ Au-delà de 500.000 €, versement de 20% en N+1.

L'objectif du paiement différé, exigé par le régulateur, est de pouvoir être en mesure de ne pas verser la rémunération variable (dispositif de malus) ou même de pouvoir la récupérer (dispositif de récupération – « clawback ») lorsque le collaborateur concerné :

- ✓ a participé à des agissements qui ont entraîné des pertes significatives ou a été responsable de tels agissements ;
- ✓ n'a pas respecté les normes applicables en matière d'honorabilité et d'expertise ;
- ✓ est responsable de faute ou d'erreur grave (violation du code de conduite ou d'autres règles internes,...) ;
- ✓ a participé à un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par les tiers<sup>18</sup>.

Le versement différé n'est dû qu'aux collaborateurs effectivement présents dans la Banque lors de l'échéance prévue. Toutefois, le versement différé sera également maintenu même si la condition de présence n'est pas réalisée :

- ✓ en cas de décès (versement aux ayants droits) ou d'invalidité ne permettant plus au salarié d'assumer son travail ;
- ✓ en cas de changement de métier au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale ;
- ✓ en cas de départ en retraite.

La première part reportée ne doit pas être acquise avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter du commencement de la période de report. La période de report se termine lorsque la rémunération variable accordée a été acquise ou lorsque le montant a été ramené à zéro à la suite de l'application du dispositif de malus.

La rémunération reportée doit soit être acquise dans son intégralité à la fin de la période de report, soit être échelonnée tout au long de la période de report. Le choix entre ces deux options est apprécié au cas par cas, en fonction du poste occupé par le collaborateur, de la prise de risque qui y est associée et d'un contexte particulier. Le choix effectué est signifié au collaborateur lors de son entretien d'évaluation, au cours duquel le montant de la rémunération variable et ses modalités lui sont communiqués.

---

<sup>17</sup> NBB\_2016\_44, p. 4.

<sup>18</sup> Article 8 §2 alinéa 3 de l'annexe II de la loi bancaire.

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

L'acquisition de la rémunération reportée ne doit pas avoir lieu plus souvent qu'une fois par an afin de garantir une évaluation appropriée des risques avant l'application d'éventuels ajustements ex post ou du dispositif du malus.

Pour les modalités précises relatives à l'application du dispositif du malus, il est renvoyé aux dispositions de la réglementation<sup>19</sup>.

Le paiement différé de la rémunération variable est réalisé par le département des Ressources Humaines qui est également chargé de vérifier en première ligne que le principe est respecté et que les paiements sont correctement exécutés et sont conformes aux périodes définies.

Le département Conformité est chargé de vérifier le respect des règles applicables dans le cadre de la tâche de son programme de contrôle de seconde ligne en lien avec le respect de la politique de rémunération du Groupe et de la présente procédure.

### **VIII.2.3. Ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération de l'Identified Staff**

Conformément aux exigences de la loi bancaire, il convient d'assurer un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale.

La loi bancaire prévoit ainsi que « *la rémunération variable de chaque personne est, en tous cas, limitée au plus élevé des deux montants suivants :*

- 50% de la rémunération fixe ;
- 50.000 €, sans que ce montant ne puisse excéder celui de la rémunération fixe ».

Contrairement à la politique du Groupe et aux textes européens, l'AG ne peut modifier les ratios maximaux fixés par la loi bancaire et figurant au paragraphe précédent.

Le département Ressources Humaines est chargé de veiller à la bonne application de ce principe en première ligne. Le département Conformité est chargé de vérifier le respect des règles applicables dans le cadre de la tâche de son programme de contrôle de seconde ligne en lien avec le respect de la politique de rémunération du Groupe et de la présente procédure.

En ce qui concerne le membre du CODIR en charge de la Conformité et des Risques et les collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes, conformément aux orientations de l'EBA<sup>20</sup>, la Banque prévoit que leur rémunération variable est limitée à 30% de sa rémunération fixe. En effet, pour garantir son indépendance et éviter les conflits d'intérêts et comme évoqué ci-dessus, sa rémunération doit principalement être fixe afin de rendre compte de la nature de ses responsabilités.

### **VIII.2.4. Paiement sous forme d'instruments financiers**

Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale et ses entités (dont la Banque) n'utilisent pas d'instruments financiers en cas de rémunération variable car c'est un Groupe mutualiste formé de sociétaires. En conséquence, il n'y a pas de capital social détenu par des actionnaires. Il n'y a donc pas de rémunération variable indexée sur des actions ou des titres du Groupe ou de la Banque.

---

<sup>19</sup> Notamment les points 245 et suivants des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22.

<sup>20</sup> Points 212 et 213 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

## **VIII.2.5. Pensions**

La politique de la Banque en matière de pensions doit être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Banque.

## **VIII.2.6. Indemnités de départ et d'entrée en fonction**

Toute indemnité de départ doit correspondre à des performances effectives dans le temps et être conçue de manière à ne pas récompenser l'échec ou un comportement irrégulier. Si une convention prévoit une indemnité de départ qui dépasse les douze mois de rémunération, ou sur l'avis motivé du CR, dépasse les dix-huit mois de rémunération, cette clause dérogatoire en matière d'indemnité de départ doit recueillir l'approbation préalable de la première AG qui suit.

Les indemnités versées à l'entrée en fonction et destinées à compenser une perte liée au changement d'établissement de crédit doivent être conformes aux intérêts à long terme de la Banque, notamment en matière de détention, de reports de paiement, d'évaluation de la performance et de dispositif de récupération.

## **VIII.2.7. Soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics**

L'annexe II de la loi bancaire contient également des dispositions spécifiques en cas de soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics en faveur de la Banque.

## **IX. INTERDICTIONS DES CONTOURNEMENTS ET DES STRATEGIES INDIVIDUELLES DE COUVERTURE**

### **IX.1.1. Le contournement**

Le contournement est le non-respect des exigences en matière de rémunération. Il a lieu lorsque la Banque ne respecte pas « au fond » l'objectif et la finalité des exigences, considérés comme un tout, alors que « dans la forme », la Banque respecte la lettre de chaque exigence en matière de rémunération.<sup>21</sup>

La Banque doit en effet veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas versée au moyen d'instruments ou de méthodes visant ou aboutissant dans la pratique au non-respect des exigences en matière de rémunération. Sont également visés les accords entre la Banque et des tiers dans le cadre desquels le collaborateur a un intérêt financier ou personnel.

Un contournement a lieu entre autres dans les cas suivants :

- ✓ lorsqu'une rémunération variable est considérée comme une rémunération fixe conformément à la lettre des règles applicables mais pas à leurs objectifs ;
- ✓ percevoir des paiements qui ne relèvent pas de la rémunération mais qui sont des méthodes ou instruments comportant une incitation à la prise de risque ou destinés à contourner les exigences en matière de rémunération ;
- ✓ lorsque des allocations sont accordées pour un montant excessif non justifié par les circonstances sous-jacentes ;

---

<sup>21</sup> Point 163 des orientations de l'EBA du 27/06/2016 – EBA/GL/2015/22

---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

- ✓ lorsque la négociation d'ajustements des composantes fixes de la rémunération est fréquente et que des ajustements sont effectués en réalité pour aligner la rémunération sur les performances du collaborateur ;
- ✓ ...

De même, la circulaire de la BNB du 10 novembre 2016 (NBB\_2016\_44) précise que l'application des règles belges ne peut être contournée en faisant rémunérer les collaborateurs d'une filiale belge par une entité étrangère du Groupe sans que des prestations réelles n'aient été effectuées en contrepartie en faveur de cette entité.

## **IX.1.2. Les stratégies individuelles de couvertures**

Lorsqu'une politique de rémunération est alignée sur les risques, elle doit être efficace et être en mesure d'aboutir dans la pratique à un ajustement à la baisse du montant de la rémunération variable accordée et à l'application des dispositifs de malus et de récupération.

La Banque et le Groupe doivent donc veiller à ce que les collaborateurs ne soient pas en mesure de transférer le risque à la baisse de la rémunération variable à un tiers au moyen d'un dispositif de couverture de pertes ou de certains dispositifs d'assurance.

## **X. PUBLICATIONS**

Le rapport annuel de gestion de la Banque doit faire état des principales dispositions relatives aux pratiques en matière de rémunération, conformément aux exigences de l'article 450 du règlement européen 575/2013 et à l'article 19 de l'annexe II de la loi bancaire. Le rapport annuel de gestion de la Banque doit contenir les informations suivantes en ce qui concerne la politique et les pratiques de rémunération de la Banque pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de la Banque (l'Identified Staff) :

- ✓ des informations relatives au processus décisionnel qui est suivi pour définir la politique de rémunération ;
- ✓ le nombre de réunions du CA tenues au cours de l'exercice financier ;
- ✓ des informations sur la composition et le mandat du CR ainsi que, le cas échéant, sur les consultants externes qui ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées ;
- ✓ des informations sur le lien entre la rémunération et les performances ;
- ✓ les caractéristiques les plus significatives du système de rémunération (critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque, la politique en matière de report de rémunérations, les critères d'acquisition des droits, ...) ;
- ✓ les ratios entre les composantes fixe et variable de la rémunération ;
- ✓ des informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération ;
- ✓ les principaux paramètres et la justification des formules de composante variable et des avantages autres qu'en espèces ;
- ✓ des informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de la Banque, en indiquant les éléments suivants :
  - les montants des rémunérations au cours de l'exercice, ventilés en rémunérations fixes et variables ainsi que le nombre de bénéficiaires ; les montants et la forme des rémunérations variables, ventilés en espèces, actions, instruments liés aux actions et autres ;
  - l'encours des rémunérations reportées, ventilé en parts acquises et non acquises ;



---

# BANQUE TRANSATLANTIQUE BELGIUM

---

- le montant des rémunérations reportées accordées au cours de l'exercice, payées et réduites à la suite d'une adaptation aux performances ;
  - les sommes payées pour le recrutement et la cessation d'emploi au cours de l'exercice et le nombre de bénéficiaires de ces paiements ;
  - 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.
- ✓ le nombre de personnes dont la rémunération atteint ou dépasse 1.000.000 € par exercice, pour une rémunération située entre 1.000.000 € et 5.000.000 €, et pour une rémunération atteignant ou dépassant 5.000.000 €, avec une ventilation par tranches de rémunération de 5.000.000 € ;
  - ✓ sur demande de la BNB ou de la BCE, la rémunération totale pour chaque membre du CA, du CODIR ou de la direction effective.

Le CA et l'AG prennent connaissance du rapport de gestion qui leur est présenté et le valident. A l'issue de cette validation, le rapport de gestion doit être publié sur le site internet de la Banque.

La Banque veillera également à publier la politique de rémunération de la Banque sur son site internet.

## **XI. SANCTION**

Le non-respect par la Banque des dispositions de la loi bancaire en matière de rémunération peut être sanctionné par une amende administrative imposée à la Banque.

Le montant de celle-ci s'élève à un montant minimum 10.000 € et à un montant maximum de 10% du chiffre d'affaires annuel net de la Banque au cours de l'exercice précédent<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Article 347 de la loi bancaire