



BANQUE DE PATRIMOINES PRIVÉS  
Wealth Management

---

---

Proposé par :	M. Carlos F.-RUBIES M. Josep RAMONEDA	General Manager Chief Operating Officer
Proposé à :	MM. et Mme les Administrateurs	Board of Directors
Copie à :	Tous les collaborateurs	Banque de Patrimoines Privés

---



BANQUE DE PATRIMOINES PRIVÉS  
Wealth Management

**Crédit Andorrà Financial Group**

***Politique de rémunération 07/2021***

*Approbation de la présente Politique de  
Rémunération à l'agenda du  
Conseil d'Administration du 22 juillet 2021*



## Table des Matières

1.	Introduction.....	3
1.1	Contexte, objectifs et périmètre d’application .....	3
1.2	Principes directeurs et philosophie .....	3
1.3	Principes généraux .....	4
1.4	Communication et publication .....	4
2.	Profil de risque et Preneurs de Risques Matériels.....	4
2.1	Activités de la Banque .....	4
2.2	Identification des Preneurs de Risques Matériels (“PRM”).....	5
2.3	Application du Principe de Proportionnalité.....	5
3.	Gestion de la performance .....	6
3.1	Système d’évaluation de la performance .....	6
3.2	Lien entre performance et rémunération variable .....	7
4.	Processus d’attribution .....	7
5.	Structure et composantes de la rémunération.....	8
5.1	Structure de la rémunération .....	8
5.1.1	Rémunération fixe.....	8
5.1.2	Rémunération variable .....	9
5.2	Principe de rémunération variable et limites.....	9
5.3	Clauses particulières .....	11
5.3.1	Ajustements de la rémunération variable.....	11
5.3.2	Rémunération variable garantie .....	11
5.3.3	Prestations de pension discrétionnaires.....	11
6.	Gouvernance .....	11
6.1	Le Conseil d’Administration.....	11
6.2	Le Comité de Nomination et de Rémunération.....	12
6.3	Ressources Humaines et fonctions de contrôle.....	12
6.3.1	Ressources Humaines .....	12
6.3.2	Compliance .....	12
6.3.3	Risk Management .....	12
6.3.4	Audit Interne .....	13
7.	Annexes .....	13



## 1. Introduction

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

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

Cette Politique a été définie en conformité avec les exigences réglementaires européennes et luxembourgeoises en matière de rémunération, inter alia la Loi du 23 juillet 2015 portant transposition de la directive 2013/36/UE (CRD IV), les Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne en matière de politiques de rémunération saines et la Circulaire CSSF 17/658 y relative, ainsi que le Règlement délégué (UE) n°604/2014 de la Commission relatif aux critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

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

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

La Politique a été approuvée par le Conseil d'Administration de la Banque en date du **22/07/2021** et est accessible à l'ensemble des collaborateurs via le site Intranet de la Banque.

### 1.2 Principes directeurs et philosophie

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

A ce titre, la Politique s'articule autour des 3 grands principes directeurs suivants :

- **Gestion saine et efficace du risque**

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

- **Rémunération attrayante et concurrentielle**

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



- **Alignement entre performance et rémunération**

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

### 1.3 Principes généraux

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 concernant la publication d'informations relatives à la durabilité dans le secteur des services financiers, les acteurs du marché et les conseillers financiers doivent informer les clients (i) des risques ESG<sup>1</sup> potentiels pour ceux dont les investissements sont exposés ; (ii) l'impact potentiel sur leur valeur et (iii) le processus de due diligence en cas d'impacts défavorables dus à la matérialisation des risques ESG dans leurs investissements.

Conformément à la réglementation de la directive MiFID (voir section 6.2.3), l'entité veillera à ne pas rémunérer ou évaluer les performances de son personnel d'une manière qui soit contraire à son obligation d'agir dans le meilleur intérêt des clients en prenant en compte les risques en matière environnementale, sociale et de gouvernance d'entreprise (ESG) et les obligations de transparence contenues dans le règlement (UE) 2019/2088.

*1 : ESG : sigle international utilisé par la communauté financière pour désigner les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) qui constituent généralement les trois piliers de l'analyse extra-financière. Ils sont pris en compte dans la gestion socialement responsable. Grâce aux critères ESG, il est possible d'évaluer l'exercice de la responsabilité des entreprises vis-à-vis de l'environnement et de leurs parties prenantes (salariés, partenaires, sous-traitants et clients).*

### 1.4 Communication et publication

La Politique est rendue accessible à l'ensemble des collaborateurs via le site Intranet de la Banque.

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

## 2. Profil de risque et Preneurs de Risques Matériels

### 2.1 Activités de la Banque

La Banque est présente à Luxembourg depuis 2010, compte moins de 120 collaborateurs et est principalement active dans le domaine de la banque privée et de l'asset servicing. Sans filiale, ni



succursale, la Banque n'a pas d'activité de trading pour compte propre et n'agit donc que comme agent pour ses clients.

La Banque n'a par ailleurs aucune activité de Banque d'investissement et ne consent pas de crédits à la consommation ou hypothécaires.

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

La Banque réalise chaque année une analyse détaillée menant à l'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Banque : le « Personnel Identifié » ou les « Preneurs de Risques Matériels »

Cette analyse, qui est menée en stricte conformité avec l'article 92(2) de la Directive 2013/36/UE, l'article 38-5 de la loi du 23 juillet 2015, la section 5 (art. 83-108) des Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) sur les politiques de rémunération saines et le Règlement délégué (UE) n°604/2014 de la Commission, est initiée par le département Ressources Humaines, soumise aux départements Risk Management et Compliance, au Comité Exécutif, au Comité de Nomination et de Rémunération et est *in fine* sanctionnée et validée par le Conseil d'Administration de la Banque.

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

- Le département Ressources Humaines dresse la liste de l'ensemble des collaborateurs employés par la Banque.
- Cette liste reprend les noms et prénoms, identifiants, fonctions, dates d'entrée, départements et conditions de rémunération des collaborateurs.
- Sur la base de cette « longue liste », le département Ressources Humaines analyse la situation de chaque collaborateur au regard notamment de chacun des 15 critères qualitatifs et des 3 critères quantitatifs repris sous les articles 3 et 4 du règlement délégué (UE) n°604/2014.
- Il est utile de noter que, dans le cas où un collaborateur répond à plusieurs critères, le plus prééminent de ceux-ci est retenu pour l'exercice d'identification.

Une communication est systématiquement envoyée afin que les collaborateurs identifiés comme Preneurs de Risques Matériels soient informés des éventuels impacts légaux (modifications éventuelles des contrats de travail) ou en matière de conditions de rémunération.

Le formulaire utilisé pour l'analyse ainsi que la liste des Preneurs de Risques Matériels sont repris en annexe.

## 2.3 Application du Principe de Proportionnalité

Dans la mesure où :

- Les activités de la Banque restent limitées aux activités « cœur » du Groupe, à savoir la banque privée et l'asset servicing;



- La Banque a une approche conservatrice en matière de gestion des risques et bénéficie dès lors d'une exposition aux risques qui s'avère limitée ;
- La Banque a une taille limitée ;
- L'organisation interne ne présente pas de structures complexes et les décisions sont prises de manière collective et traçable ;
- Eu égard aux circulaires CSSF 11/505 et 17/658, la Banque se situe au-dessous du seuil de référence de EUR 5 milliards concernant la somme du bilan (EUR 744 millions) et du seuil d'exigence globale de fonds propres de EUR 125 million en base 100% (EUR 13 millions).

La Banque a décidé de recourir au principe de proportionnalité « entre institutions », neutralisant ainsi les exigences relatives à:

- L'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers (et les obligations de rétention y associées) ;
- Le report d'une partie de la rémunération variable (et les obligations de malus y associées).

## 3. Gestion de la performance

### 3.1 Système d'évaluation de la performance

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

Dans ce contexte, en début d'année financière (ou année de performance), chaque collaborateur fixe avec son responsable hiérarchique ses objectifs pour l'année à venir. Ceux-ci découlent à la fois de la mission, des principes directeurs et de la vision du Groupe et de la Banque, ainsi que des ambitions opérationnelles de chaque département. Ils tiennent ainsi compte des résultats attendus au niveau de la (i) Banque, du (ii) département auquel est rattaché le collaborateur ainsi qu'au niveau du (iii) collaborateur lui-même.

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

- Spécifiques
- Mesurables
- Atteignables
- Relevants
- Temporellement définis

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



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

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

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

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

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

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

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

Plus précisément, la détermination des montants individuels est établie par les Ressources Humaines et la Direction Générale, sur une base discrétionnaire, mais de la manière la plus objective possible, en tenant compte donc de l'enveloppe globale et de l'évaluation de la performance du collaborateur telle que décrite sous la section 3.1.

## **4. Processus d'attribution**

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

- La Direction Générale, assistée notamment des équipes de la Direction financière et du Risk Management, établit l'enveloppe de bonus en prenant en considération les résultats et les prévisions budgétaires de la Banque en veillant à n'avoir aucun impact négatif sur



l'assise financière saine de la Banque et en vérifiant le respect des limites reprises au point 5.2.

- L'enveloppe globale ainsi définie, ainsi que les montants individuels de rémunération variable proposés, sont ensuite revus par le Comité de Nomination et de Rémunération avant d'être soumis in fine au Conseil d'Administration pour validation finale.

Comme mentionné plus haut, le bonus ne dépend pas seulement de l'évaluation de la performance, mais également de la situation financière du Groupe, de la Banque et du département auquel est rattaché le collaborateur. Il est en effet indispensable que le paiement d'éléments de rémunération variable n'ait aucun impact négatif sur l'assise financière saine de la Banque. Ainsi, de mauvais résultats financiers peuvent imposer une diminution généralisée, voire une suppression des enveloppes de bonus, et ce indépendamment des bons résultats individuels des collaborateurs concernés.

Tous les bonus liés à la performance ne sont donc en aucun cas garantis, ni dans leur principe ni dans leur montant. En d'autres termes, un bonus ne peut en aucun cas être considéré comme une composante fixe de la rémunération, même lorsqu'un collaborateur reçoit le même montant plusieurs années d'affilée.

## 5. Structure et composantes de la rémunération

### 5.1 Structure de la rémunération

La Banque propose à ses collaborateurs une structure de rémunération qui s'appuie sur 2 piliers: une composante fixe et une composante variable.

#### 5.1.1 Rémunération fixe

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

La Banque respecte les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque, pour ceux de ses collaborateurs qui sont concernés.

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

- Assurance complémentaire santé
- Assurance invalidité/décès
- Tickets restaurant
- Remboursement partiel d'intérêts hypothécaires (résidence principale)
- Prêt personnel à taux 0% (montant dépendant de la fonction et du grade)
- Voiture en leasing (pour certaines fonctions)





- Garanties locatives (pour certaines fonctions)
- Loyer appartement (pour certaines fonctions)

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

L'accord préalable du Conseil d'Administration est requis pour tout avantage accordé à la Direction Autorisée. (cf : Annexe 5 : Registre des avantages accordés par le Conseil d'Administration aux membres de la Direction Autorisée et/ou parties liées)

Par ailleurs, en dehors des avantages inclus dans la liste ci-dessus, la Direction Autorisée doit obtenir l'accord préalable du Conseil d'Administration pour allouer tout avantage incluant toutes conditions préférentielles pouvant être accordées aux employées dans le cadre des services proposés par la Banque. (cf : Annexe 4 : Registre des avantages pouvant être accordés aux membres du personnel par catégorie)

### **5.1.2 Rémunération variable**

Comme mentionné précédemment, la rémunération variable est liée à l'évaluation de performance au niveau du collaborateur, du département auquel il est rattaché et au niveau de la Banque, à travers des critères tant quantitatifs que qualitatifs, permettant ainsi un alignement entre les intérêts des employés et ceux des parties prenantes de la Banque.

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

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

Actuellement, les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) ne sont pas considérés comme un élément de valorisation de la rémunération variable.

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

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

Les membres du personnel démissionnaires ou dont une procédure de licenciement est en cours au moment de la date de paiement des rémunérations variables, ne sont pas éligibles à une rémunération variable, indépendamment de leur performance. De même, les membres du



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

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

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

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

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

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



## 5.3 Clauses particulières

### 5.3.1 Ajustements de la rémunération variable

La Banque se réserve le droit d'appliquer une clause de récupération ("clawback") aux composantes variables de rémunération déjà versées dans le cas, par exemple, de preuve de faute ou d'erreur grave du membre du personnel.

### 5.3.2 Rémunération variable garantie

La rémunération variable garantie reste particulièrement exceptionnelle, ne s'applique qu'au recrutement de nouveaux salariés et est limitée à la première année de leur engagement.

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

Enfin, tous les membres du personnel sont tenus de s'engager à ne 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.

### 5.3.3 Prestations de pension discrétionnaires

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

## 6. Gouvernance

### 6.1 Le Conseil d'Administration

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

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

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

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

Le Conseil d'Administration définit et supervise la rémunération des membres du Comité Exécutif.



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

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

Le Comité de Nomination et de Rémunération a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans toutes les matières relatives à la rémunération des administrateurs, des membres du Comité Exécutif et titulaires d'une fonction sensible, y compris les responsables de fonctions de contrôle.

Il est composé de 3 à maximum 5 membres, choisis parmi les administrateurs non exécutifs de la Banque ; le Conseil peut cependant choisir (au maximum) un membre externe, c'est-à-dire ne faisant pas partie du Conseil d'Administration, auquel cas il expliquera les raisons de ce choix.

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

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

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

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

### **6.3.1 Ressources Humaines**

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

### **6.3.2 Compliance**

La fonction Compliance s'assure que la Politique de Rémunération, et dans son élaboration et dans sa mise en œuvre, respecte tant la réglementation en vigueur que les règlements, politiques et procédures internes de la Banque. La fonction Compliance prend également une part active au processus de désignation du Personnel Identifié et rapporte au Conseil d'Administration tout changement significatif en matière de réglementation liée à la Politique de Rémunération.

### **6.3.3 Risk Management**

La fonction Risk Management fournit les informations utiles afin de définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque et afin d'évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pèse sur le profil de risque de la Banque ainsi que sur sa culture en matière de risques. La fonction Risk Management prend également une part active au processus de désignation du Personnel Identifié ainsi qu'au processus d'attribution de la rémunération variable.



#### 6.3.4 Audit Interne

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

## 7. Annexes

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

\* Annexes confidentielles non publiées