POLITIQUE DE REMUNERATION 2026

BANQUE DE LUXEMBOURG

SOMMAIRE

Introduction 3
I. Présentation de la Banque de Luxembourg 3
1. Ses activités 3
2. Ses principes de bonne gouvernance 3
3. Les objectifs de sa Politique de rémunération 5
4. Cadre législatif et réglementaire applicable 6
5. Identification des preneurs de risques matériels 6
6. L'application du principe de proportionnalité 7
7. La nature et la gestion des risques liés à ses activités 8
II. La Politique de rémunération de Banque de Luxembourg 10
1. L'esprit et les principes 10
2. Définition de la rémunération 10
3. Les éléments de rémunération 12
4. Ajustement ex-post aux risques 13
5. Rôle des responsables des fonctions Risk Management et Compliance 14
6. Ratios et plafonds du montant de la rémunération variable 14
7. Procédure de validation des exceptions 15
8. La rémunération du Comité Exécutif 15
9. La rémunération des administrateurs non-exécutifs 16
10. La rémunération des Directeurs agréés et des membres des Comités des Crédits et Gouvernance Produit 16
11. La rémunération des Fonctions de contrôle 17
III. Le processus décisionnel des rémunérations 18
1. Budgets et mode de répartition 18
2. Bilan individuel d'activité 18
3. Fixation des rémunérations individuelles 18
4. Validation par le Comité Exécutif et par le Conseil d'Administration 19
5. Information des collaborateurs·rices 19
IV. Le contrôle des rémunérations 20
1. L'examen du respect de la Politique de rémunération 20
2. Les contrôles permanents 20
V. Communication 21
1. Divulgation interne 21
2. Divulgation externe 21
VI. Révision de la Politique de rémunération 21
ANNEXE I - Cadre législatif et réglementaire applicable 22

Introduction

La Politique de rémunération de la Banque de Luxembourg établit le cadre de la rémunération et la gestion des performances de ses collaborateurs·rices, en ce compris les preneurs de risques matériels.

En outre, cette Politique de rémunération vise à assurer la transparence de l'approche de la Banque de Luxembourg en matière de rémunération totale ainsi qu'à garantir un traitement équitable des clients et que leurs intérêts ne sont pas affectés par les pratiques de rémunération.

I. Présentation de la Banque de Luxembourg

1. Ses activités

Etablie à Luxembourg depuis 1920 et faisant partie du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale, la Banque de Luxembourg est une des plus importantes banques privées luxembourgeoises. Elle accompagne des particuliers, des familles et des entreprises dans la constitution, la gestion et la transmission de leur patrimoine. En lien avec le développement de la place financière, elle a également développé un pôle de compétences autour des fonds d'investissement, ainsi que des services et outils pour les professionnels de la gestion du patrimoine.

La conduite des affaires a toujours été guidée par des principes de prudence. La solidité de son bilan et de celui de son actionnaire donne le long terme pour horizon. La Banque ne conduit pas d'opérations pour compte propre, mais se construit autour des seuls besoins de ses clients.

Face aux grandes évolutions économiques, réglementaires et fiscales, la Banque souhaite offrir à ses clients un lieu de confiance et un pôle de stabilité. Plus que jamais, son rôle consiste à préparer avec ses clients leurs prises de décision et à leur proposer des solutions responsables et durables. Dans le cadre de cet accompagnement, la Banque ne tient pas seulement compte du contexte réglementaire du pays de résidence de ses clients, mais attache également une importance toute particulière à leur patrimoine immatériel (valeurs, vision, éducation, réputation, savoir-faire…) souvent à l'origine de leur réussite familiale et professionnelle.

2. Ses principes de bonne gouvernance

- ***Déontologie***

La Banque de Luxembourg se focalise sur son métier de banque privée et plus particulièrement sur la gestion, en ne pratiquant ni activité d'investissement, ni « trading » pour compte propre. Les dépôts des clients sont replacés de façon diversifiée auprès de la Banque Centrale, dans des emprunts étatiques et auprès de contreparties de qualité. La gestion des risques suit des règles strictes et l'activité de crédit de la Banque est traditionnellement limitée.

Par ailleurs, la Banque est consciente de son rôle de banque dépositaire et accorde ainsi la priorité à la protection des intérêts de sa clientèle, à travers une gestion prudente, éloignée des effets de mode et visant la protection du capital.

Son approche d'investissement est fondée sur des principes simples, appliqués de façon rigoureuse. Les équipes d'analystes n'investissent que dans des entreprises dont ils comprennent les fondamentaux et qui proposent un potentiel de croissance dans la durée.

Ces principes de bons sens permettent de proposer à la clientèle des performances régulières, et supérieures à la moyenne sur le long terme.

L'ensemble des collaborateurs·rices de la Banque sont sensibilisé·es au respect des règles déontologiques et du cadre légal et réglementaire en vigueur. L'accès aux diverses informations légales et réglementaires est facilité par la mise à disposition d'un recueil complet des règles applicables (« rulebook » disponible sur l'intranet). Différents départements internes s'assurent de la bonne gestion de la Banque (Audit Interne), du contrôle des risques (Risk Management) et veillent à minimiser tout risque de non-conformité (Compliance).

Les comptes annuels de la Banque sont soumis au contrôle d'un réviseur d'entreprises agréé. Effectuée selon les normes internationales d'audit, leur mandat d'audit externe couvre l'ensemble des risques bancaires ainsi que tous les aspects financiers, d'organisation et de contrôle interne de la Banque.

- ***Intégration des facteurs de durabilité***

La mission de la Banque est de créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire de contribuer activement au développement durable de la Banque et de tous ses acteurs, tout en minimisant son impact environnemental.

Le modèle de la Banque se construit autour de 4 engagements fondamentaux – Clients, Collaborateurs, Environnement et Communauté – qui reposent sur un socle solide de Gouvernance :

a. Clients : Banque du long terme, nous agissons pour un avenir durable en accompagnant nos clients dans la transition et en proposant des solutions d'investissement et de financement durables
    - Adaptation en continu de notre offre de produits et services dans le cadre de la transition écologique et sociétale
    - Exclusion des secteurs les plus polluants de nos investissements et de nos financements
    - Sensibilisation et accompagnement de nos clients sur les enjeux environnementaux et sociétaux
b. Collaborateurs : Maison engagée, nous valorisons la diversité des profils et le développement des compétences de nos collaborateurs tout en soutenant leur épanouissement dans la durée
    - Mobilisation d'un effectif riche dans sa diversité et ses expertises complémentaires
    - Gestion humaine de nos ressources : un engagement envers l'épanouissement professionnel de chaque collaborateur
    - Offre de développement et accompagnement ciblés selon le profil et le moment de carrière
    - Amélioration continue de notre communication et collaboration en interne
c. Communautés : Entreprise certifiée B Corp, nous visons un impact local en accompagnant la collectivité au-delà de notre activité bancaire
    - Développement de partenariats afin de soutenir et contribuer au tissu économique local
    - Dividende sociétal pour une société plus durable et solidaire : 15% du résultat net de CMAF mobilisé chaque année
d. Environnement : Acteur responsable, nous continuons à réduire notre empreinte environnementale
    - Réduction de notre empreinte environnementale (opérationnelle et financière)

La Banque considère que chacun·e a un rôle actif à jouer dans la transition vers une économie plus durable, plus solidaire et plus verte.

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 (SFDR), la politique de rémunération est conçue de manière à être cohérente avec l'intégration des risques de durabilité dans les processus de gestion des risques et prise de décision. Elle vise à ne pas encourager une prise de risque excessive au regard des enjeux ESG susceptibles d'avoir un impact négatif significatif sur la situation financière ou la

réputation de la Banque. A ce titre les principes de rémunération tiennent compte, de manière proportionnée, aux fonctions exercées, au respect des politiques internes en matière de durabilité, de gestion des risques et de conformité. La Banque veille ainsi à ce que les mécanismes de rémunérations variables, soient alignés avec une performance durable à moyen et long terme et ne créent pas d'incitations contraires à la bonne gestion des risques de durabilité.

- ***Conseil d'Administration***

Le Conseil d'Administration détermine la stratégie et la politique générale de la Banque. Il a pour tâche de veiller aux intérêts des différentes parties prenantes sur le long terme. Le Conseil d'Administration assure également la surveillance de la gestion et le suivi des risques. Il se réunit en règle générale cinq fois par an.

- ***Comité Exécutif***

Le Comité Exécutif assure la gestion journalière de la Banque. Les membres du Comité Exécutif tiennent directement leurs pouvoirs du Conseil d'Administration et agissent sous la direction de l'Administrateur Délégué.

Le Comité Exécutif se réunit chaque semaine. A intervalles réguliers, les responsables des différents départements et de la filiale sont invités à siéger à ses côtés. Toutes les décisions ayant un impact sur le bon fonctionnement de la Banque sont centralisées auprès du Comité Exécutif.

- ***Participations***

Le Conseil d'Administration de la Banque décide de la stratégie du groupe Banque de Luxembourg, sur proposition du Comité Exécutif de la Banque. Le Comité Exécutif de la Banque implémente la stratégie du groupe, prend et exécute les décisions afférentes. Avec ses filiales et entreprises liées, la Banque poursuit un objectif d'extension de ses activités principales.

Le Secrétariat Général assume les obligations liées à la fonction d'entreprise consolidante et centralise de manière permanente et structurée le suivi du développement commercial et de la rentabilité des participations et en assure l'administration centrale. Le Secrétariat Général constitue le point de contact pour les sociétés dans lesquelles la Banque détient une participation, les autres départements de la Banque et les autorités de surveillance pour toutes les matières relatives aux participations de la Banque.

3. Les objectifs de sa Politique de rémunération

La Banque soutient activement le développement personnel de ses collaborateurs·rices et souhaite mener une Politique de rémunération équitable.

L'objectif premier de la Politique de rémunération de la Banque est d'inciter les collaborateurs·rices à agir au quotidien dans l'intérêt de la Banque et plus particulièrement à servir les intérêts de ses client·es, dans le respect des règles déontologiques qui s'appliquent aux métiers et dans un souci de maîtrise des risques. C'est pourquoi la Banque met tout en œuvre afin de suivre une Politique de rémunération de ses collaborateurs·rices permettant une rétribution qui se veut la plus juste et la plus cohérente possible, en ligne avec les exigences de chaque fonction.

En effet, chaque fonction est importante et apporte sa contribution au bon fonctionnement de la Banque. Chaque fonction a aussi un poids dans l'organisation, lié à la diversification et à la complexité des tâches, au niveau de responsabilités, aux compétences techniques et comportementales requises, au degré d'initiative demandé, à l'engagement souhaité, la représentation de la fonction à l'extérieur, l'exposition au risque. Les fonctions, qu'elles soient commerciales ou de support, sont rassemblées en groupes auxquels correspondent des bandes salariales, déterminées et revues régulièrement par le Comité Exécutif.

Analysée avec la plus grande objectivité, toute déviation par rapport aux bandes salariales est obligatoirement motivée par des facteurs concrets : le niveau de maîtrise de la fonction, le degré d'engagement personnel, l'esprit d'équipe, une émergence de compétences plus ou moins rapide, l'initiative, le degré d'autonomie, l'historique professionnel… Au Luxembourg, cette appréciation se fait tant pour les fonctions relevant de la Convention Collective de Travail que pour les fonctions classées hors convention (voir section II.2).

Si le salaire reflète les compétences mises en œuvre, la rémunération variable se doit de refléter l'effort au travail et la performance individuelle et collective sur l'année.

Le modèle de rémunération variable de la Banque se fonde essentiellement sur l'appréciation de critères qualitatifs dans le cadre d'un bilan d'activité annuel discuté entre le·la collaborateur·rice et son·sa responsable. La rémunération variable ne se réfère en principe pas uniquement aux résultats chiffrés du·de la collaborateur·rice, ceci notamment afin de ne pas inciter à la prise de risques excessive.

Par sa participation régulière à des enquêtes de rémunération, la Banque souhaite non seulement rester concurrentielle pour attirer de nouveaux talents, mais surtout garantir à ses collaborateurs·rices un alignement sur les meilleures pratiques du marché. La Banque veille néanmoins à préserver les particularités des pays dans lesquels elle est implantée que celles propres à la Banque de Luxembourg dues à la complexité de ses métiers : multilinguisme, niveau de qualification élevé et préservation de l'employabilité via des programmes de formation adaptés.

4. Cadre législatif et réglementaire applicable

La présente Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs·rices de la Banque et de sa succursale dans les conditions définies ci-après.

Outre les dispositions du droit du travail et de la convention collective de travail applicables, la Politique de rémunération est conforme à la réglementation en vigueur, notamment à la CRD V et à la loi du 20 mai 2021 portant transposition de diverses directives européennes ainsi qu'aux lignes directrices EBA (European Banking Authority) GL 2021/04. Les orientations EBA GL 2021/04 sont mises en application par la circulaire CSSF 22/797.

La Politique de rémunération prend également en considération d'autres règlementations sectorielles qui lui sont applicables (voir liste de la règlementation applicable en Annexe I).

5. Identification des preneurs de risques matériels

La Banque a dressé la liste des fonctions répondants aux ***critères qualitatifs*** tels que spécifiés par les dispositions de la règlementation européenne, à savoir, les preneurs de risques matériels suivants :

- **L'Administrateur Délégué de la Banque** ;
- **Les membres du Comité Exécutif de la Banque** ;
- **Le Secétaire Général** ;
- **Le Directeur de la succursale belge** agréé par les autorités de contrôle compétentes ;
- **Le Directeur des Ressources Humaines** ;
- **Les membres du Comité des Crédits** ayant un véritable pouvoir de décision ou de veto ;
- **Les membres du Comité Gouvernance Produit** ayant un véritable pouvoir de décision ou de veto ;
- **Les responsables des Fonctions de contrôle :**
  - le Chief Compliance Officer ;
  - le Chief Internal Auditor ;
  - le Chief Risk Officer.
- **Le Responsable du Respect des obligations** ;
- **Le Responsable du Contrôle du respect des obligations.**

La Banque vérifie chaque année si d'autres preneurs de risques matériels relèvent des ***critères quantitatifs*** tels que prévus par le Règlement délégué UE 2021/923 (art.6) et la Politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale et dont :

- la rémunération totale est supérieure ou égale à 750 000 EUR ;

- la rémunération fixe est supérieure ou égale à 500 000 EUR ou à la rémunération moyenne des membres de l'organe de direction dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante ;

- ou qui font partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels, au sein de l'établissement, la rémunération totale la plus élevée a été accordée.

Pour application des critères quantitatifs, la rémunération est exprimée sur une base brute et en équivalent temps plein (reconstitution de la rémunération à temps complet et sur l'année complète pour un collaborateur à temps partiel ou recruté en cours d'année), attribuées au cours de l'exercice N-1.

Au moins une fois par an, la Commission de validation des preneurs de risques matériels valide la liste nominative des preneurs de risques matériels sur proposition motivée des Ressources Humaines. Cette Commission est composée du Directeur des Ressources Humaines, du Chief Compliance Officer et du Head of Risk Management. La Commission peut inviter à titre consultatif toute personne dont elle jugera la présence opportune.

La Commission de validation des preneurs de risques matériels informe le Comité Exécutif et le Comité de Nomination et de Rémunération qui informe le Conseil d'Administration des décisions arrêtées.

Les preneurs de risques matériels tels qu'identifiés par la Commission de validation sont informés par écrit de leur statut et des implications liées à ce statut. Ils sont par ailleurs identifiés comme tels dans l'outil de gestion du personnel de la Banque.

6. L'application du principe de proportionnalité

Sur base des critères définis dans la Circulaire CSSF 22/797, la Banque a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité.

La CSSF considère qu'un établissement de crédit dont la somme de bilan dépasse 5 milliards d'euros et l'exigence globale de fonds propres du Groupe dépasse 125 millions d'euros (base 100%) ne peut pas invoquer le principe de proportionnalité au niveau de l'établissement.

Cependant, si un établissement de crédit dépasse les seuils précités, il peut invoquer le principe de proportionnalité au niveau des preneurs de risques matériels.

Dans ce contexte, la Banque a estimé que toute personne dont la rémunération variable annuelle est inférieure ou égale à 50 000 EUR ou à 1/3 de la rémunération totale annuelle (en ce compris la rémunération variable) peut raisonnablement être considérée comme un preneur de risque n'ayant qu'un impact matériel mineur sur le profil de risque de l'établissement.

L'application du principe de proportionnalité permet à la Banque de neutraliser certaines exigences pour les preneurs de risques dont la rémunération variable est inférieure à 50 000 EUR ou à 1/3 de la rémunération totale annuelle (en ce compris la rémunération variable).

Ces exigences sont celles relatives à:

- l'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- la Politique de rétention ;
- le report d'une partie de la rémunération variable ;
- l'ajustement *ex post* aux risques.

Conformément à la Circulaire CSSF 22/797, l'application du principe de proportionnalité n'exempte pas la Banque de mettre en place une Politique de rémunération et ne permet la neutralisation de certaines exigences, telles que définies ci-dessus, que si cela est conciliable avec le profil de risque, l'appétit du risque et la stratégie de la Banque. La neutralisation n'est dès lors jamais automatique mais doit pouvoir être justifiée.

7. La nature et la gestion des risques liés à ses activités

- ***Risque de marché***

Portefeuille d'investissement
Le principal risque de marché auquel est exposé la Banque dans son portefeuille d'investissement est le risque de taux d'intérêt, mais dans une proportion limitée, car concentré sur les devises EUR et USD, ainsi que sur les positions de taux à courte échéance (1 à 3 mois). Quant au risque de change, il est très limité également, dans la mesure où la Banque a défini des limites restrictives pour les positions de change pouvant être détenues par la Salle des Marchés.

Portefeuille trading
Notre Banque ne poursuit pas d'activité de trading pour compte propre. La détention de positions à court ou moyen terme a pour but essentiel de pouvoir répondre à une demande de produits d'investissement émanant de sa clientèle privée ou institutionnelle. De ce fait, la Banque s'est imposée des limites de risques de marché restreintes pour ces portefeuilles. Les contrôles des limites de sensibilités sont effectués sur ces portefeuilles à fréquence journalière.

- ***Risque de crédit***

Risque de crédits liés aux activités de marché
Les risques de contreparties se déclinent suivant les deux grandes activités de la Banque, ceux liés au remploi des dépôts excédentaires et ceux liés à l'activité crédits.

Dans le cadre des activités de marché, la Banque applique depuis de longues années le principe de prudence en matière d'acceptation de lignes de crédit et n'accorde des lignes qu'aux débiteurs de première qualité. Elle s'appuie dans ce contexte sur les notations internes données par la maison mère à ces contreparties ainsi que sur les notations externes accordées par les agences de notation. Le risque de contrepartie est géré ensemble avec la maison mère.

Risque de crédits liés à la clientèle privée et aux entreprises
Le positionnement de la Banque en matière de crédits demeure étroitement lié à celui de ses trois domaines d'activité, les clients privés, les entreprises et entrepreneurs et les clients professionnels des métiers de la gestion.

La Banque opère une politique sélective et prudente en matière de crédits afin de prévenir et de limiter au maximum les pertes afférentes à l'activité de financement. Une attention particulière est à apporter à la composition du portefeuille crédits. Ce dernier répond à des critères de diversification stricts, notamment en matière de typologies de crédits, de contreparties et de secteurs d'activité, d'échéances et de garanties. La mise en place de sûretés revêt d'une importance particulière dans l'atténuation du risque et s'opère à la lumière du projet financé et de son segment respectif.

Le dispositif de sélection des opérations s'appuie sur une politique sélective et prudente en matière de crédits. Il s'agit principalement d'accompagner ses clients dans la réalisation de projets qui se justifient par rapport à leurs activités et à leurs besoins, après examen approfondi de leur solvabilité et de la mise en place d'un plan de remboursement réaliste et cohérent.

- ***Risque de liquidité***

De par la nature de son bilan, la Banque ne se refinance pas dans le marché interbancaire et n'émet pas de la dette obligataire. Ni la Banque, ni son actionnaire ne sont cotés en bourse. Le passif est constitué pour la plus grande partie de dépôts clients. L'actif est essentiellement constitué de dépôts auprès de la maison mère, de dépôts auprès de la Banque Centrale, de crédits à la clientèle et d'un portefeuille de titres obligataire de qualité mobilisable à travers des opérations de repo et auprès de la Banque Centrale. Le cas échéant, le groupe fournirait de la liquidité à la Banque dans le cadre d'un accord établi à cet effet.

- ***Risque opérationnel***

La Banque a adopté la définition que le Comité de Bâle a donné du risque opérationnel, à savoir « le risque de pertes directes ou indirectes causées par des procédures internes inadéquates ou inefficaces, par le personnel ou les systèmes, ou par des évènements externes ».

La gestion du risque opérationnel de la Banque de Luxembourg est basée sur cinq axes :
- cartographie des risques des différents métiers ;
- manuels d'organisation et procédures sensibles ;
- mesures de protection des systèmes d'information ;
- détection et documentation des incidents opérationnels et des réclamations ;
- couverture par des polices d'assurance.

- ***Risque de conformité***

La surveillance des risques de conformité de la Banque et de sa succursale s'articule principalement autour des aspects suivants :
- respect des lois et règlements ;
- respect de l'image de la Banque (évaluation et maîtrise du risque de réputation) ;
- respect des intérêts de la clientèle.

Tous·tes les collaborateurs·rices de la Banque et de sa succursale sont formé·es et soumis·es à des principes de déontologie qui imposent, entre autres, aux collaborateurs·rices d'agir :
- avec loyauté, équité et intégrité, au mieux des intérêts des clients, en respectant les règles d'une concurrence saine et loyale, et dans l'intérêt de l'intégrité des marchés ;
- avec diligence et soin en relation avec les services qu'ils·elles fournissent ;
- en respectant le devoir de confidentialité et de discrétion, tant à l'égard des clients qu'à l'égard des tiers ;
- dans le respect des lois et règlements ;
- en assurant la sécurité des avoirs qui leur sont confié·es et la fiabilité de leurs services.

II. La Politique de rémunération de Banque de Luxembourg

1. L'esprit et les principes

La Politique de rémunération de la Banque de Luxembourg compte parmi les éléments qui visent à soutenir durablement la stratégie de la Banque, tout en accompagnant la progression des collaborateurs·rices à chaque étape de leur évolution professionnelle. La présente Politique fait l'objet d'une revue annuelle par le Conseil d'Administration.

La rémunération est directement liée au niveau de responsabilités (degré de complexité, responsabilité décisionnelle et d'encadrement, …) et d'exigence de la fonction occupée (formation académique, expérience professionnelle, connaissances techniques et linguistiques, …), sans distinction entre les métiers de front-office, de back-office ou de support.

La Banque s'engage à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération selon la classification en vigueur, et plus généralement à lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle réalise à cette fin régulièrement une étude salariale afin de mesurer l'écart salarial entre femmes et hommes. Si des écarts sont constatés, la Banque prend les mesures correctives adéquates.

Quant à son évolution, la rémunération est liée à l'expérience accumulée et à la prise de nouvelles responsabilités, mais également à une appréciation annuelle par la hiérarchie. Celle-ci s'appuie sur des critères qualitatifs, tels l'engagement dans la durée, la capacité à valoriser les connaissances et les expériences acquises, le degré de professionnalisme, l'exemplarité du comportement, ou encore l'esprit d'équipe et d'initiative, plutôt que sur des critères quantitatifs. Cette approche traduit la volonté de refléter à travers la Politique de rémunération les valeurs auxquelles s'identifie la Banque de Luxembourg sur le long terme.

L'utilisation de critères principalement qualitatifs permettent également de réduire les risques de conflits d'intérêts et de non-respect des règles de conduite.

Enfin, dans sa charte de management, la Banque traite de la thématique de la diversité, et plus particulièrement de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. La Banque a également établi une Politique « Diversité, Equité & Inclusion » qui marque ses engagements sur le long terme.

2. Définition de la rémunération

La rémunération se compose d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

La rémunération fixe comprend le salaire de base, les indemnités et les avantages sociaux dans la mesure où ils ne sont pas liés aux performances. Le salaire de base doit avant tout refléter l'expérience professionnelle et les responsabilités au sein de l'organisation, telles qu'elles sont définies dans la description du poste des collaborateurs·rices. Il fait partie de leurs conditions d'emploi.

La rémunération variable consiste en une récompense en espèces ou en instruments financiers ou une combinaison de ces éléments. Elle est basée sur la performance individuelle et/ou collective essentiellement évaluée sur base de critères qualitatifs.

La classification des fonctions

La fonction de chaque collaborateur.trice est classé.e dans un groupe. La rémunération fixe et la rémunération variable qui lui sont applicables dépendent de cette classification selon les critères propres décidés par Banque de Luxembourg et selon la législation applicable.

La Banque a défini comme suit les groupes de fonctions (hors fonctions du Comité Exécutif) :

- dans les **groupes A, B, C et D** sont regroupées les fonctions qui sont pondérées selon les critères suivants :
    - connaissances : formation, expériences et connaissances spécifiques (techniques, linguistiques,…) ;
    - complexité : diversité des tâches, analyse et résolution de problèmes ;
    - impact sur les performances, capacité de jugement nécessaire à la prise de décision ;
    - contacts humains : collaboration interservices et capacité relationnelles, service client ;
    - gestion d'équipe, coordination de projets/tâches et expertise.

      A Luxembourg, cette nomenclature et méthodologie de pondération est reprise dans de la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque.

- dans le **groupe E** sont regroupées les fonctions qui :
    - gèrent des dossiers et/ou une clientèle plus spécifiques et/ou inhabituel·les ;
    - maîtrisent les processus (dans leur activité) ;
    - prennent des décisions de façon autonome dans leur fonction ;
    - dispensent des conseils spécialisés ;
    - agissent dans un horizon court terme.

- dans le **groupe F** sont regroupées les fonctions qui :
    - sont impliquées dans le développement de nouveaux produits, solutions ou services ou de nouveaux clients ;
    - ont une liberté de choix pour l'atteinte des objectifs, avec capacité d'influencer ou de conseiller ses interlocuteurs et interlocutrices ;
    - agissent dans un horizon court-moyen terme.

- dans le **groupe G** sont regroupées les fonctions qui :
    - gèrent des activités et/ou projets complexes ayant un impact sur la clientèle (externe et/ou interne) ;
    - tiennent compte de la dimension transversale et qui sont fortement impliquées dans l'amélioration continue ;
    - agissent dans un horizon court-moyen terme.

- dans le **groupe H** sont regroupées les fonctions qui :
    - co-construisent la stratégie de l'entité/métier ;
    - ont un impact sur le changement de l'organisation et la clientèle (externe et/ou interne) ;
    - dirigent hiérarchiquement ou fonctionnellement une/des équipes ;
    - agissent dans un horizon moyen-long terme.

3. Les éléments de rémunération

La rémunération annuelle est constituée d'une **partie fixe et contractuelle** et d'une autre **partie variable et donc discrétionnaire.**

Le salaire mensuel est essentiellement lié au groupe de fonction auquel la fonction occupée se rapporte.

Le salaire mensuel fait l'objet d'une revue annuelle par la hiérarchie, basée sur la mise en pratique de nouvelles connaissances et compétences, ainsi que sur les critères qualitatifs décrits ci-avant (rubrique « l'esprit et les principes »).

En fonction du niveau de fonction du·de la collaborateur·rice, d'autres avantages supplémentaires sont attribués et sont, de par leur nature et leur récurrence assimilables à une rémunération fixe.

Selon l'entité concernée, la structure de la rémunération peut être différente.

La rémunération variable et donc discrétionnaire se compose :

- d'une **enveloppe de rémunération variable** qui récompense la performance des prestations individuelles et dont le budget est arrêté annuellement par le Comité Exécutif sur base du résultat global de la Banque ;
- d'**UID** (Unités d'Intéressement Différé), qui récompensent la performance collective et dont le budget est variable car arrêté annuellement par le Conseil d'Administration.

Lien entre performance individuelle/collective et rémunération variable

La performance individuelle/collective de l'année s'interprète sur base de critères qualitatifs (technicité, fiabilité, engagement, esprit d'équipe, respect des exigences réglementaires et des procédures internes).

Lorsque critères quantitatifs il y a, ils s'expriment et s'apprécient davantage par rapport à l'atteinte d'objectifs de groupe. Le montant de la rémunération variable n'est en principe pas corrélé avec le chiffre d'affaires ou les revenus qu'aurait pu générer un·e collaborateur·rice. Ce choix résulte de la nature même du métier premier de la Banque de Luxembourg, celui de conseiller en clientèle privée, qui repose sur une relation de confiance durable avec le client. La sérénité du climat de travail s'en voit renforcée, et les intérêts de la clientèle mieux préservés.

Cette approche est appliquée en principe à l'ensemble des fonctions de la Banque, y compris aux collaborateurs·rices travaillant à la Salle des Marchés, et aux fonctions commerciales du Private ou de l'Asset Servicing. Elle garantit ainsi une forme d'équité interne entre les différents métiers, et facilite les mutations de poste entre le front et le back-office notamment.

Les collaborateurs·rices sont tenu·es de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération.

La Banque se réserve le droit d'octroyer, de façon exceptionnelle, des bonus d'entrée (« sign-on bonus ») qui ne reflètent pas la performance mais qui sont un élément d'attractivité des talents. Ces bonus ne peuvent s'appliquer que dans le cadre du recrutement de nouvelles personnes et sont limités à une seule occurrence sortant ses effets au plus tard à la fin de la première année d'emploi. Dans ce cas, si la personne engagée occupe une fonction identifiée comme preneur de risque matériel, le montant de la rémunération variable garantie ne sera pas prise en compte dans le calcul du ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale pour la première période de performance. De même, les exigences en matière de dispositifs de malus et de récupération ne seront pas appliquées à la rémunération variable garantie. L'intégralité du montant garanti pourra être versée immédiatement en espèces.

Les sommes payées pour la cessation d'emploi des preneurs de risques matériels

Les indemnités contractuelles que la Banque verse en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat de travail d'un preneur de risques matériels doivent correspondre à des performances effectives dans la durée, constituer une récompense proportionnée et être conçues de manière à ne pas récompenser l'échec, de la Banque ou du preneur de risques matériels ou la faute.

La Banque sera en mesure de démontrer à l'autorité compétente les motifs des sommes payées pour la cessation d'emploi, le caractère approprié du montant accordé et les critères utilisés pour déterminer le montant, en montrant notamment qu'il correspond à des performances effectives dans la durée et qu'il ne récompense pas l'échec ou la faute.

Les critères utilisés pour déterminer les sommes à payer sont l'ancienneté, le niveau de responsabilité ou de salaire, la raison du départ ainsi que la législation en vigueur.

Ces indemnités sont à considérer comme une rémunération variable. Toutefois, ces indemnités peuvent être exclues du calcul du ratio entre les composantes fixe et variable pour la dernière année de performance dans les conditions reprises dans les orientations de l'EBA GL/2021/04 et de la Politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale (section 1.5.3).

Le département des Ressources Humaines et l'Audit interne vérifient que les règles sont dûment respectées.

4. Ajustement ex-post aux risques

- ***Dispositif du « claw back » : restitution des sommes versées***

La Banque se réserve le droit de revenir sur toute attribution de rémunération variable s'il s'avère que celle-ci a été accordée dans les conditions suivantes :

- lors de la mauvaise conduite ou de la faute grave (non-respect des procédures internes ou non respect du règlement intérieur, particulièrement concernant les risques) ;
- lors de la conduite frauduleuse d'un·e collaborateur·rice ;
- lors de la falsification d'informations ;
- lors du non-respect de dispositions de la CRD et les lignes directrices de l'EBA.

Dans de tels cas, la Banque pourra exiger du·de la collaborateur·rice le remboursement de tout ou partie du montant alloué, jusqu'à trois années après son versement. Un renvoi sur la Politique de rémunération est fait dans les courriers relatifs aux rémunérations qui sont adressés aux collaborateurs·rices en fin d'année.
Cette mesure pourrait trouver à s'appliquer à un groupe plus large que le·la collaborateur·rice concerné·e par les éléments ci-dessus, notamment, les collaborateurs·rices dont les responsabilités incluent les domaines dans lesquels les évènements se sont produits.

- ***Dispositif de « malus » : retenue totale ou partielle des rémunérations variables différées***

La rémunération variable différée (cash et instruments financiers) n'est payée que si son montant est compatible avec la situation de la Banque dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'établissement, de l'unité d'exploitation et de la personne concernée.

La Banque doit être notamment en mesure de retenir les rémunérations variables quand des doutes naissent sur sa capacité présente ou future à poursuivre normalement ses activités.

Sans préjudice des principes généraux du droit national, la Banque peut retenir en totalité ou en partie le paiement des rémunérations variables différées, par application d'un malus dans les conditions suivantes :

- lorsque la Banque ou le département concerné a souffert d'une baisse significative de sa performance financière ;
- lorsque la Banque ou le département concerné a souffert d'un problème de gestion du risque;
- lorsque la Banque a connu des changements significatifs au niveau de ses fonds propres réglementaires.

5. Rôle des responsables des fonctions Risk Management et Compliance

La fonction de Risk Management doit aider et fournir des informations pour définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque (y compris pour les ajustements ex-post), ainsi que pour 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 de Risk Management doit ainsi valider et évaluer les données concernant l'ajustement au risque et être invitée, le cas échéant, à assister aux réunions du Comité de Nomination et de Rémunération sur ce sujet.

La fonction de Chief Compliance Officer doit analyser la manière dont la Politique de rémunération influence le respect par la Banque de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture du risque ; elle doit signaler les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité au Comité Exécutif et au Conseil d'Administration, dans sa fonction tant exécutive que de surveillance. Les constats de la fonction de Chief Compliance Officer doivent être pris en compte par la fonction de surveillance dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen et de la supervision de la Politique de rémunération.

6. Ratios et plafonds du montant de la rémunération variable

Le ratio entre la rémunération annuelle fixe et la rémunération variable s'exprime en pourcentage et mesure la proportion de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe.

Les ratios des preneurs de risques matériels ne peuvent toutefois excéder les plafonds suivants :

Adm. Délégué Banque	**Comité Exécutif**	**Directeur agréé succursale belge**	**Secrétaire Général**	**Membres des Comités Crédits et Gouvernance Produit**	**Fonctions de contrôle**
100%	**80%**	**50%**	**50%**	**40%**	**40%**

Ces ratios peuvent être revus par le Conseil d'Administration lors de la revue annuelle de la présente Politique de rémunération, dans la limite de la réglementation applicable.

Le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe ne peut excéder 100%, sauf pour ceux pour lesquels les actionnaires lors de l'Assemblée Générale ont autorisé la possibilité de porter ce ratio au maximum à 200% (voir section 7 ci-après).

En cas de cumul de deux fonctions d'un preneur de risques matériels, le plafond applicable correspondra au plafond le plus élevé.

7. Procédure de validation des exceptions

Le cas échéant, la procédure de validation du (ou des) dépassement(s) des ratios (repris sous 6 ci-avant) telle que prévue par la Circulaire CSSF 15/622 sera appliquée après explication motivée des parties prenantes validée par le Comité de Nomination et de Rémunération.

8. La rémunération du Comité Exécutif

Le Comité de Nomination et de Rémunération du Conseil d'Administration est un comité spécialisé composé d'au moins trois administrateurs qui se réunit au moins deux fois par an. Son fonctionnement est régi par une charte validée par le Conseil d'Administration.

Il prépare et élabore les décisions de rémunération de l'Administrateur Délégué ainsi que des membres du Comité Exécutif, sur base d'un tableau détaillé préparé par les Ressources humaines, lequel reprend l'évolution de chaque élément de rémunération individuelle.

Si nécessaire, il est complété de références externes, pour des fonctions équivalentes sur le marché luxembourgeois, ou de toute autre information jugée pertinente pour le Comité de Nomination et de Rémunération.

Le mode d'appréciation des prestations à la Banque de Luxembourg repose sur une évaluation qualitative des performances de l'année.

La Banque respecte un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables de la rémunération totale. La composante fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale pour qu'une liberté complète puisse être exercée en matière de politique relative aux composantes variables de la rémunération, et notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Quoiqu'il en soit, la structure de la rémunération ainsi que les critères utilisés pour évaluer la performance ne créent pas de conflits d'intérêts ou d'incitations susceptibles de conduire les membres du Comité Exécutif à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de la Banque au potentiel détriment de tout client.

La rémunération variable des dirigeants, y compris celle de l'Administrateur Délégué, se compose d'une rémunération variable individuelle et collective (UID) suivant les règles internes de la Banque.

Les modalités de paiement

Conformément aux exigences de la CRD V ainsi que de la Politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale, la rémunération variable annuelle des dirigeants est payée suivant les modalités suivantes :

1. 50% de la rémunération variable est reportée pendant une durée qui n'est pas inférieure à cinq ans lorsque le montant attribué est inférieur à EUR 500.000. Cette proportion est portée à 60% si ce montant est dépassé ;
2. 50% (ou 40%) de la rémunération variable est payée sous forme d'instruments financiers ; dans le contexte de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, l'obligation de versement en instruments financiers ne peut être appliquée telle quelle et induit l'utilisation d'instruments non numéraires équivalents à des droits de propriété ; ces instruments consistent en l'attribution d'espèces bloquées, indexées sur un indicateur composite reflétant la performance des entités d'appartenance du bénéficiaire ; Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de retenir un indicateur commun à l'ensemble du Groupe régional qui se base sur l'évolution en moyenne mobile sur les trois dernières années du RORWA (rendement des actifs pondérés du risque) ; cet indicateur répond aux objectifs suivants :
   - intégrer une logique long terme avec une prise en compte de la solvabilité dans la durée ;
   - intégrer une logique de performance en ayant un lien avec l'évolution du résultat net du groupe régional ;

- tenir compte des principes de la Politique de rémunération qui prône avant tout la force du collectif, en limitant les rémunérations variables aux métiers spécialisés ;
- avoir un indicateur simple et unique sur tous les métiers et toutes les entités en France et dans le monde en cohérence avec son organisation et le périmètre de la Politique de rémunération ;
- disposer d'un indicateur stable en termes de méthode et disponible dans le temps.

Conformément aux orientations de l'EBA, le paiement en instruments financiers se répartit de manière égale à la partie non différée et la partie différée.

Le versement des portions différées de la rémunération, qui marque le début de la période de rétention, se fait tous les ans de manière linéaire, au prorata du temps passé.

La Banque s'engage à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les obligations de différé, de rétention, d'équilibre en termes de répartition entre rémunération variable et fixe ainsi que toutes les obligations en termes de risques développés dans la présente Politique de rémunération.

9. La rémunération des administrateurs non-exécutifs

Les membres du Conseil d'Administration de la Banque de Luxembourg sont *« nommés par l'assemblée générale des actionnaires pour un terme qui ne peut excéder six ans et en tout temps révocables par elle* » (selon l'article 8 des statuts de la Banque).

L'Assemblée Générale approuve l'enveloppe totale de rémunération allouée au Conseil d'Administration.

En tant que membres du Conseil d'Administration, les administrateurs non-exécutifs ne représentant pas le Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale perçoivent au titre de leur mandat des tantièmes payables annuellement, après les retenues fiscales d'usage, sur base d'un relevé établi dans le mois qui suit l'Assemblée Générale ordinaire.

Tous les frais raisonnables liés à l'exercice du mandat d'administrateur sont remboursés sous réserve de la production d'une pièce justificative démontrant le paiement de ces frais.

Il peut notamment survenir des circonstances dans lesquelles un Administrateur jugera nécessaire d'obtenir des conseils professionnels externes à la Banque pour l'exercice optimal de ses fonctions d'administrateur. Le coût de ces conseils peut être supporté par la Banque.

Les membres d'un Comité spécialisé du Conseil d'Administration perçoivent des tantièmes pour leur appartenance à ces comités.

Les administrateurs non-exécutifs ne perçoivent aucune rémunération variable (jetons de présence ou autre émolument).

10. La rémunération des Directeurs agréés et des membres des Comités des Crédits et Gouvernance Produit

La rémunération de cette population se compose des différents éléments décrits dans la section « Les éléments de rémunération ». L'évolution de leur rémunération est soumise au processus décisionnel applicable à l'ensemble des collaborateurs·rices de la Banque et développés dans la section III de la présente Politique.

Pour les Directeurs agréés et membres des Comités mentionnés dont la rémunération variable est inférieure au seuil de 50 000 EUR ou à 1/3 de la rémunération totale annuelle (en ce compris la rémunération variable), le principe de proportionnalité est applicable. Cette disposition est conforme à la Politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Les rémunérations fixe et variable de ces preneurs de risques matériels font l'objet d'une validation par le Comité de Nomination et Rémunération si leur rémunération fixe dépasse 200 000 EUR ou si leur rémunération variable dépasse 50 000 EUR.

11. La rémunération des Fonctions de contrôle

La rémunération variable des Fonctions de contrôle est attribuée de manière discrétionnaire, sans lien avec la performance financière de la Banque et indépendamment des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

La détermination de la rémunération variable des Fonctions de contrôle prendra en compte l'atteinte d'objectifs qualitatifs qui reflètent les compétences d'encadrement, la gestion et la maîtrise des risques (notamment au regard de la qualité des contrôles) ainsi que le respect de la réglementation et des procédures internes.

Si la rémunération variable des Fonctions de contrôle est inférieure au seuil de 50 000 EUR ou à 1/3 de la rémunération totale annuelle (en ce compris la rémunération variable), le principe de proportionnalité leur est applicable.

La rémunération du Chief Internal Auditor et du Chief Compliance Officer est directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération du Conseil d'Administration qui se tient au mois de décembre chaque année.

III. Le processus décisionnel des rémunérations

La revue des rémunérations se fait annuellement et se déroule en 5 étapes :

1. Budgets et mode de répartition

Un Comité Ressources Humaines (Comité Exécutif + Direction des Ressources Humaines) se réunit au mois d'octobre pour examiner les propositions de la Direction des Ressources Humaines concernant :

- d'une part, le budget des rémunérations variables, évalué en début d'exercice, et réajusté périodiquement en cours d'année en fonction de l'évolution des effectifs et des résultats prévisionnels de la Banque et de ses filiales ;
- d'autre part, le budget d'augmentation des salaires pour l'exercice suivant, établi en fonction de l'enveloppe d'augmentation négociée dans le cadre de la convention collective et d'une enveloppe discrétionnaire, et d'une éventuelle tranche indiciaire attendue ;
- et enfin, le mode de répartition du budget de rémunération variable et des augmentations salariales, en fonction du niveau d'appréciation des prestations individuelles.

2. Bilan individuel d'activité

Chaque collaborateur·rice est invité·e à faire annuellement son auto-évaluation sous forme d'un bilan d'activité, lequel fait ensuite l'objet d'un entretien avec son responsable. Cet entretien permet de faire le point sur la performance de l'année, en distinguant notamment les critères suivants :

- l'atteinte des objectifs fixés : individuels, collectifs et, le cas échéant, réglementaires ;
- le développement des compétences comportementales et techniques attendues - elles sont reprises dans un modèle de compétences défini pour la Banque ;
- l'expertise métier.

L'appréciation suivant une échelle prédéfinie qui en découle impactera la rémunération individuelle:

- la performance annuelle, c'est-à-dire l'évaluation de l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés sur une période court terme, sera reconnue via le montant de la rémunération variable ;
- la maîtrise des compétences et l'expertise, observée sur la durée, impactera l'évolution de la rémunération fixe, compte tenu du positionnement de la personne dans la bande salariale du groupe auquel appartient la fonction qu'elle occupe.

Le contenu de cet entretien est formalisé via une application informatique, et mémorisé dans le dossier personnel de l'intéressé. Il en découle un plan de développement individuel (PDI) établi par le·la collaborateur·rice et son·sa responsable qui fixent les objectifs de développement et le plan d'actions (formation, stages, coaching,…) pour les atteindre.

3. Fixation des rémunérations individuelles

Les responsables opérationnels et la Direction des Ressources Humaines procèdent ensemble à la revue de la situation de chaque collaborateur·rice, s'appuyant à la fois sur le bilan d'activité et sur l'appréciation des prestations faite par les responsables fonctionnels, notamment sur les résultats des entretiens individuels. Cette démarche porte sur l'évolution du·de la collaborateur·rice, tant par rapport à la fonction occupée que par rapport à son niveau de rémunération (variable pour l'exercice en cours, nouveau salaire pour l'exercice à venir). Ces discussions ont lieu dans le cadre budgétaire retenu par le Comité Ressources Humaines.

Outre la qualité des prestations, les efforts et l'engagement fournis par le·la collaborateur·rice tout au long de l'année écoulée, sont pris en considération pour prendre les décisions de rémunération :

- un « benchmark » interne qui consiste à comparer tous les collaborateurs·rices appartenant à un même groupe de fonction ;
- un « benchmark » externe relatif au marché du travail et aux pratiques en vigueur dans le secteur financier (études salariales menées par des consultants spécialisés).

Les responsables des Fonctions de contrôle de la Banque doivent donner leur accord pour toutes les décisions importantes sur la rémunération des responsables des Fonctions de contrôle correspondants de la succursale belge ou de la filiale BLI.

Aucun comportement traduisant des prises de risques non conformes avec la politique de la Banque et ses valeurs, n'est encouragé, ni valorisé : il serait au contraire sanctionné. La notion de bonus reflétant une performance à court terme n'a donc pas cours à la Banque de Luxembourg.

4. Validation par le Comité Exécutif et par le Conseil d'Administration

La Direction des Ressources Humaines soumet pour approbation au Comité Exécutif, les propositions d'évolution validées par le Comité de carrière, et lui apporte l'assurance du respect des budgets provisoirement fixés par le Comité des Ressources Humaines dans sa séance du mois d'octobre.

Une note, préparée par la Direction des Ressources Humaines, reprenant notamment les budgets RH des revues salariales, les orientations générales de la stratégie des Ressources humaines, essentiellement dictée par l'évolution des résultats de la Banque, son esprit et ses principes (critères qualitatifs notamment), est soumise au Conseil d'Administration pour validation.

5. Information des collaborateurs·rices

Après validation par le Conseil d'Administration, les collaborateurs·rices sont individuellement informé·es par leur responsable,

- du montant de leur rémunération variable de l'exercice en cours ;
- de leur nouveau salaire à dater du 1er janvier de l'exercice à venir ;
- ainsi que de toute promotion/évolution éventuelle.

IV. Le contrôle des rémunérations

1. L'examen du respect de la Politique de rémunération

L'Audit interne est informé annuellement des budgets et mode de répartition arrêtés par le Comité Exécutif et la Direction des Ressources Humaines (étape 1 de la revue annuelle décrite ci-avant), ainsi que de toute modification éventuelle apportée dans la Politique de rémunération.

Au terme du processus de revue annuelle, l'Audit interne a pour mission de s'assurer du respect :

- des principes de la Politique de rémunération en vigueur : proportion et plafond variable, critères et mode de distribution, etc… ;
- de la fiabilité du processus décisionnel relatif aux rémunérations individuelles, ainsi que du respect des budgets retenus pour l'exercice en question.

Compte tenu de la sensibilité et du caractère confidentiel des données traitées, cette mission peut être déléguée à un auditeur externe.

La fonction Compliance est chargée du contrôle de la conformité de la présente Politique aux lois, règlements et circulaires applicables aussi bien lors de son élaboration que lors de son application pratique.

La mise en œuvre de la Politique de rémunération sera soumise, chaque année au moins, à un examen interne, centralisé et indépendant par les Fonctions de contrôle, pour en vérifier la conformité à la législation et aux politiques et procédures définies par le Conseil d'Administration. L'Audit interne fait rapport des résultats de son examen au Conseil d'Administration. Une copie dudit rapport est tenue à la disposition de la CSSF.

2. Les contrôles permanents

Le calcul et le paiement des rémunérations sont entièrement assurés au sein de la Banque par une équipe dédiée.

Le processus de traitement des rémunérations fonctionne suivant le principe des quatre yeux : qu'il s'agisse de la mise à jour des données signalétiques en cours de mois ou du calcul des rémunérations à proprement parler, chaque intervention par un des gestionnaires de salaires donne systématiquement lieu à validation par l'autre gestionnaire de salaires.

En fin de mois, après injection des données salariales dans le système de la Banque pour paiement, un rapprochement comptable entre le total des rémunérations du mois et celui du mois précédent est établi : le détail des différences donne lieu à justifications, lesquelles font l'objet d'un contrôle par la Direction des Ressources Humaines.

En fin d'année, lors du processus de revue annuelle des rémunérations (voir ci-dessus), les décisions prises conjointement par les responsables d'activité et la Direction des Ressources Humaines sont directement saisies par un gestionnaire de salaires, saisies dont la validation par les décideurs est matérialisée par un accord par mail. Le deuxième gestionnaire procède ensuite à un rapprochement des nouvelles données saisies dans le logiciel de paie et la liste validée par la Direction.

Enfin, les totaux obtenus sur base des nouvelles données salariales sont rapprochés avec les budgets arrêtés par le Comité Ressources Humaines (Comité Exécutif + Direction des Ressources Humaines) : chaque différence est motivée par la Direction des Ressources Humaines, et soumise à l'Administrateur Délégué, avant validation par le Comité Exécutif.

V. Communication

1. Divulgation interne

La Banque portera à la connaissance du personnel concerné, via différents canaux de communication (notamment via son site intranet), toute information utile sur les éléments de la Politique de rémunération qui s'appliquent à lui, notamment le lien entre la rémunération variable et les performances, les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte des risques.

Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernants la Politique de rémunération publiée sur le site intranet de la Banque.

Chaque preneur de risques matériels reçoit un exemplaire de la Politique de rémunération.

2. Divulgation externe

Les informations concernant la Politique de rémunération ainsi que toute mise à jour en cas de modification seront communiquées en temps utile aux actionnaires de la Banque ainsi qu'aux autorités de contrôle compétentes sur demande.

La Politique de rémunération fait l'objet d'une publication sur le site internet de la Banque.

VI. Révision de la Politique de rémunération

La Politique de rémunération est régulièrement, et au moins une fois par an, revue et mise à jour pour assurer l'efficacité des systèmes et des mécanismes de contrôle interne et autres arrangements mis en place ainsi que l'adéquation et la conformité de ses principes à, respectivement, la situation de la Banque et la règlementation applicable.

La Politique de rémunération sera également revue en cas de modification importante des activités commerciales ou de l'organisation de la Banque.

Cette révision sera effectuée sous la supervision du Conseil d'Administration, avec la participation du Comité de Nomination et de Rémunération, des Fonctions de contrôle et de la Direction des Ressources Humaines.

Le cas échéant, des mesures appropriées seront prises pour remédier aux éventuels manquements.

ANNEXE I - Cadre législatif et réglementaire applicable

1/ Législation européenne

- ***Directive (UE) 2013/36 (dite CRD IV) et Directive (UE) 2019/878 (dite CRD V) modifiant la CRD IV***

  concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

- ***Directive (UE) 2014/65 (dit MIFID II) du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 et Règlement délégué (UE) 2017/565 du 25 avril 2016 de la Commission***

  concernant les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive.

- ***Règlement (UE) 575/2013 (dit CRR) du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013 (art. 450) tel qu'amendé par le Règlement (UE) 2019/876 (Règlement CRR II)***

  concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement (dite CRR).

- ***Règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021***

  complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation fixant les critères permettant de définir les responsabilités dirigeantes, les fonctions de contrôle, l'unité opérationnelle importante et l'incidence significative sur le profil de risque de cette unité, et fixant les critères permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel ou catégories de personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de ladite directive.

- ***Règlement délégué (UE) 527/2014 de la Commission du 12 mars 2014***

  spécifiant les catégories d'instruments qui reflètent de manière appropriée la qualité de crédit de l'établissement de crédit en continuité d'exploitation et qui sont destinés à être utilisés aux fins de la rémunération variable.

- ***Orientations de l' l'Autorité Bancaire Européenne (EBA/GL/2016/06)***

  définissant les exigences en matière d'élaboration et de mise en œuvre de politiques et de pratiques de rémunération en rapport avec l'offre ou la fourniture de produits et de services bancaires aux consommateurs.

- ***Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA/GL/2021/04) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunérations saines.***

2/ Législation luxembourgeoise

- ***Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée***

- ***Loi du 30 mai 2018 relative aux marchés d'instruments financiers***

  Transposant les exigences relatives aux politiques de rémunération de la directive 2014/65/UE (MiFID II)

3/ Circulaires CSSF

- ***Circulaire CSSF 10/437***

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

- ***Circulaire CSSF 12/552 telle que modifiée par les circulaires CSSF 13/563, CSSF 14/597, CSSF 16/642, CSSF 16/647, CSSF 17/655, CSSF 20/750, CSSF 20/759, CSSF 21/785 ET CSSF 22/807***

  concernant l'Administration centrale, la gouvernance interne et la gestion des risques.

- ***Circulaire CSSF 15/622***

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

- ***Circulaire CSSF 22/797***

  relative à l'application des orientations de l'Autorité Bancaire européenne sur les politiques de rémunération saines au titre de la Directive 2013/36 UE (EBA/GL/2021/04).

- ***Circulaire CSSF 23/841***

  visant l'application des orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers («ESMA») concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive MiFID II.