

BANQUE DEGROOF PETERCAM SA
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR IDENTIFIED STAFF

1. INTRODUCTION

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

1.1. Champ d'application

Les principes et dispositions de la Politique de Rémunération pour Identified Staff s'appliquent à Banque Degroof Petercam SA et à ses filiales belges et étrangères (ensemble Banque Degroof Petercam), et à leurs Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff occupés en Belgique et à l'étranger, et ce quel que soit le statut de ces Identified Staff.

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

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

1.2. Contexte réglementaire et objectif

La Politique de Rémunération pour Identified Staff est établie en application de et en conformité avec les exigences de la réglementation relative à la rémunération dans les institutions financières fournissant des services d'investissement, résultant notamment de :

- (a) Initialement, l'annexe V de la directive 2010/76/UE (dite CRD III) ;
- (b) Ensuite, la directive 2013/36/UE (dite CRD IV) qui abroge la CRD III ;
- (c) Les lignes directrices (orientations) de l'autorité bancaire Européenne (ABE) du 21 décembre 2015 en matière de politiques de rémunération saines (EBA guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013) ;
- (d) La mise en œuvre de ces directives par les réglementations internes nationales. En Belgique sont notamment visées :
 - (i) La loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et mutatis mutandis, les règles nationales applicables dans les Etats-Membres pertinents ; et
 - (ii) Les directives spécifiques de(s) l'Autorité(s) de Contrôle.

1.3. Objectif de la Politique de Rémunération pour Identified Staff

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

1.4. Spécificités de Banque Degroof Petercam

Banque Degroof Petercam est une banque privée dont les titres ne sont pas cotés en bourse. Elle a toujours privilégié le métier de conseil par rapport à la prise de risques pour compte propre et appuie son développement sur l'interaction entre ses différents métiers que sont la gestion de patrimoine pour une clientèle privée et institutionnelle, l'administration de fonds, les activités de marché orientées principalement sur la vente et le conseil et non sur le proprietary trading, les activités de Corporate Finance et les crédits patrimoniaux et structures.

Banque Degroof Petercam est gérée dans une perspective à long terme en veillant à aligner l'intérêt de ses clients, de son personnel et de ses actionnaires. Elle bénéficie d'une culture d'entreprise forte et veille à s'entourer de collaborateurs qui adhèrent à cette culture et partagent sa vision à long terme, soutenue notamment par l'actionnariat du personnel qui est favorisé quand cela est possible.

Banque Degroof Petercam a toujours adopté une gestion prudente et une forte maîtrise des risques en vue d'assurer la pérennité de son fonds de commerce et d'éviter une trop grande volatilité des résultats annuels tout en permettant la croissance à long terme de Banque Degroof Petercam.

Cela se traduit dans la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam de la manière suivante :

- (a) Application d'une politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises de risques importants ;
- (b) Prévention optimale et active des conflits d'intérêts ;
- (c) Limitation des risques de marche ;
- (d) Limitation des risques de crédit ;
- (e) Gestion prudente en matière de liquidité ;
- (f) Gestion de patrimoine à long terme ;
- (g) Gestion stratégique prudente.

Il en résulte que le profil de risque de Banque Degroof Petercam est faible à moyen compte tenu de ses activités et de sa politique de gestion des risques.

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

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

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

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

1.7. Interprétation

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

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

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

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

2.2. L'évaluation des performances des Identified Staff s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme. Le paiement effectif de Rémunérations Variables s'échelonne sur une période qui tient compte de la durée du cycle économique sous-jacent propre à Banque Degroof Petercam et de ses risques économiques.

2.3. Le paragraphe 2.1 ci-dessus ne s'applique pas aux Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiées d'Identified Staff. Les principes relatifs au suivi des performances applicables aux Fonctions de Contrôle définis à l'article 3.2 de la Politique de Rémunération prévalent et restent dès lors d'application pour les Fonctions de Contrôle qui sont également qualifiés d'Identified Staff.

3. PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION POUR LES IDENTIFIED STAFF

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

3.1. Rapport Rémunération Fixe et Rémunération Variable

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

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

- (b) Sans préjudice de ce qui suit, pour chaque Identified Staff, soit
 - (i) Les Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff au niveau de Banque Degroof Petercam SA en Belgique et ses branches et ce quel que soit le statut de ces Identified Staff et ;
 - (ii) Les Collaborateurs qualifiés d'Identified Staff au niveau consolidé même s'ils ne sont pas directement liés à Banque Degroof Petercam ;

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

- (c) Pour éviter toute discussion, pour chaque Identified Staff d'une filiale qui n'est pas Identified Staff au niveau du groupe consolidé, il y a lieu d'appliquer les règles nationales pertinentes relatives au rapport entre rémunérations fixe et variable. Cela signifie p.e. :
 - (i) Les Collaborateurs des filiales de la Banque Degroof Petercam SA à l'étranger sont soumis à leurs règles de droit nationales respectives relatives aux politiques de rémunération applicables à moins qu'ils ne revêtent la qualité d'Identified Staff au niveau du groupe consolidé auquel appartient Banque Degroof Petercam SA, auquel cas ils relèveront également aux dispositions sous (b) de cet article ;
 - (ii) Les Collaborateurs des filiales de la Banque Degroof Petercam SA en Belgique sont soumis à leurs règles de droit nationales respectives relatives aux politiques de rémunération applicables à moins qu'ils ne revêtent la qualité d'Identified Staff au niveau du groupe consolidé auquel appartient Banque Degroof Petercam SA, auquel cas ils relèveront également aux dispositions sous (b) de cet article.

3.2. Attribution de la Rémunération Variable

- (a) Un régime de report dans le temps de la Rémunération Variable en cash et éventuellement en instruments financiers est appliqué aux Identified Staff, dans le cadre d'une éventuelle application du principe de proportionnalité, qui tient compte des spécificités du cycle économique, de la nature de l'entreprise, de ses niveaux de risques et des activités et de la présence effective des Identified Staff concernés au sein de Banque Degroof Petercam, et en particulier du profil de risque faible à moyen de la Banque Degroof Petercam.

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

Conformément à la législation applicable, lorsque le montant de la Rémunération Variable est particulièrement élevé, à savoir supérieur à 200.000 EUR, l'acquisition et le paiement de 60% de celle-ci est reporté pendant une durée minimale de cinq ans, ce tant pour la partie en cash que pour la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

Cette règle vaut pour tous les collaborateurs considérés comme Identified Staff au sein de Banque Degroof Petercam, que ce soit au niveau des branches locales et/ou au niveau consolidé.

L'acquisition et le paiement de 60% de la Rémunération Variable octroyée au directeur général (CEO) de Banque Degroof Petercam est reporté pendant une durée minimale de 5 ans, ce tant pour la partie en cash que pour la partie éventuellement octroyée en instruments financiers selon les dispositions de l'article 3.3 ci-dessous.

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

- (d) Dans le cadre de la mise en œuvre des régimes de report de l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable dans le temps et éventuellement d'utilisation d'instruments financiers pour l'attribution d'une partie de la Rémunération Variable conformément à l'article 3.3 ci-dessous, le Conseil d'Administration pourra, pour une année de performance donnée, dispenser de l'application de ces régimes les Identified Staff qui répondent aux critères fixé à cet égard par la BNB.

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

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

A ce titre, Banque Degroof Petercam peut octroyer 50% de la Rémunération Variable, y compris sa part reportée, sous la forme de cash conditionnel (*conditional cash*), en conformité avec l'article 6 de l'annexe 2 de la loi du 25 avril 2014 susvisé et du Règlement délégué de la Commission (EU) No 527/2014 du 12 mars 2014, complétant la Directive (EU) No 2013/36/EU du Parlement Européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques de réglementation relatives à la détermination des catégories d'instruments qui reflètent de manière appropriée la qualité de crédit de l'établissement en continuité d'exploitation et qui sont destinés à être utilisés aux fins de rémunération variable. Cet octroi est conditionné à l'autorisation de(s) Autorité(s) de Contrôle dont dépend Banque Degroof Petercam.

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

3.4. Dispositifs de malus et de récupération de la Rémunération Variable

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

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

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

Toutes les Rémunérations Variables font l'objet de réduction (malus) ou de récupération potentiellement jusqu'à concurrence de 100 % par l'entité concernée de Banque Degroof Petercam selon les dispositifs et conditions suivants :

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

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

3.5. Rémunération des membres non exécutifs

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

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

4. SIGN ON BONUS

Pour les besoins spécifiques de recrutement, les bonus versés en espèces (en dehors du pool de bonus pour l'année fiscale) peuvent être accordés aux nouveaux travailleurs conformément aux principes de la Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse et sur la base d'une décision de l'organe compétent.

5. DROITS DE RÉSILIATION

5.1 Indemnité de rupture tenant lieu de préavis

5.1.1 Pour les travailleurs indépendants

Pour les managers indépendants, l'indemnité de rupture ne pourra en principe excéder 12 mois, voire 18 mois en fonction de la recommandation motivée du comité de rémunération, et est définie dans la convention de gestion.

5.1.2 Pour les travailleurs salariés

En cas de résiliation anticipée d'un contrat de travail, tout montant payé dans le contexte transactionnel (au-delà des minima légaux et conventions collectives existantes) doit refléter les performances passées réelles du travailleur et ne peut pas récompenser un échec. L'évaluation de cette performance doit être documentée.

Si, en vertu de la législation belge, d'autres exigences et procédures légales doivent être respectées pour dépasser les indemnités de rupture de 12 mois, voire 18 mois, la procédure d'approbation requise sera pleinement respectée.

5.1.3 Procédure

Tout accord / convention de départ sera approuvé et / ou confirmé par le Conseil d'Administration et, dans la mesure où la loi l'exige, le comité de rémunération pourra être impliqué.

L'approbation de toute clause divergente sera donnée par l'assemblée générale des actionnaires de la personne morale concernée et / ou de la Banque Degroof Petercam.

5.2 Primes de rachat (« Buyout awards »)

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

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

6. PRÉVALENCE SUR D'AUTRES RÈGLEMENT, POLITIQUE OU DIRECTIVE INTERNES

Etant donné, d'une part, le caractère contraignant de la réglementation sur laquelle s'appuie la Politique de Rémunération pour Identified Staff et, d'autre part, les objectifs de la Politique de Rémunération pour Identified Staff, si une disposition d'un éventuel autre règlement, politique ou directive interne applicable (hors la Politique de Rémunération) déroge à la Politique de Rémunération pour Identified Staff, cette dernière prévaudra.

7. DIVERS

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

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

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

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

7.2. Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération. La Politique étant publiée. Les Identified Staff reçoivent un exemplaire de la Politique de Rémunération des Identified Staff.

7.3. Toute modification apportée à la Loi ou à toute autre réglementation qui aurait un impact sur la validité, l'applicabilité ou l'interprétation de la Politique de Rémunération s'intègre immédiatement et automatiquement à la présente Politique de Rémunération pour peu qu'une telle modification n'augmente pas en soi les engagements et obligations de Banque Degroof Petercam et qu'elle ne porte pas atteinte à la saine politique de rémunération de Banque Degroof Petercam ou à la stratégie de gestion des risques de Banque Degroof Petercam telle que visée à l'article 1.4 ci-dessus ou à son profil de risque faible à moyen.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de Rémunération pour Identified Staff sera pleinement applicable à toute Rémunération Variable relative aux prestations réalisées à partir de 2017.

ANNEXE 1

INTERPRETATION

1. GÉNÉRALITÉS

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

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

2. DÉFINITIONS

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

Autorité(s) de Contrôle signifie l'autorité de contrôle visée à l'article 3 de la Loi.

Banque Degroof Petercam signifie Banque Degroof Petercam SA et ses filiales belges et étrangères.

BNB signifie Banque nationale de Belgique.

CBFA signifie Commission bancaire, financière et des Assurances.

Collaborateur signifie tout travailleur salarié et travailleur indépendant, en ce compris tout administrateur exécutif et membre d'un comité exécutif, exerçant à titre principal ses activités professionnelles pour Banque Degroof Petercam.

Comité de Direction signifie le comité de direction de Banque Degroof Petercam S.A.

Conseil d'Administration signifie le conseil d'administration de Banque Degroof Petercam S.A.

Fonctions de Contrôle signifie tout Collaborateur occupé dans un des départements suivants qui assurent l'exercice des fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles : Compliance, Risk Management et Audit interne.

FSMA signifie Autorité des Services et marchés financiers.

Identified Staff signifie les Collaborateurs de Banque Degroof Petercam et ses filiales au niveau consolidé désigné par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par le Conseil d'Administration (voir Annexe 2 de la Politique de Rémunération pour Identified Staff).

Indemnité de Départ signifie tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat, non qualifié de Rémunération Variable.

Loi signifie la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

Management Committee signifie le management Committee de Banque Degroof Petercam S.A.

Prestations de Pension Discretionnaires signifie des prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire à un Collaborateur et formant une partie de la Rémunération Variable de ce Collaborateur. Ces prestations ne comprennent pas les droits acquis accordés à un Collaborateur conformément au régime de retraite régulier et financé de manière récurrente au sein de Banque Degroof Petercam.

Règlement Délégué 604/2014 signifie le règlement Délégué (UE) No 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les 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.

Rémunération signifie toute formes d'octrois, de paiements et d'avantages, mêmes non financiers, accordés directement ou indirectement, mais pour compte de Banque Degroof Petercam, en échange de prestations de travail exécutées par un Collaborateur de Banque Degroof Petercam.

Rémunération Fixe signifie toute Rémunération fixée contractuellement octroyée indépendamment des performances du Collaborateur. Ne sont pas considérées comme faisant partie de la Rémunération Fixe les Rémunérations Variables garanties, les Indemnités de Départ et les Rémunérations globales liées à l'indemnisation ou au rachat de contrats de travail antérieurs.

Rémunération Variable signifie toute Rémunération, discrétionnaire ou non, consistant en des octrois, paiements ou avantages additionnels dépendant du niveau de performance du Collaborateur ou d'autres critères contractuels, incluant entre autres toute prime de performance fixée par convention collective de travail ou d'autres paiements d'encouragement, à l'exclusion toutefois de tout paiement ou avantage accordé comme avantage non-récurrent lié aux résultats sur la base d'une convention collective de travail mettant en œuvre la convention collective de travail n° 90 ainsi que de tout paiement ou avantage accordé dans le cadre d'un plan de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés conformément à la loi du 22 mai 2001.

ANNEXE 2

IDENTIFIED STAFF

Le Conseil d'Administration a délimité le périmètre des Identified Staff **au sein de Banque Degroof Petercam** et de ses filiales au niveau consolidé comme suit en tenant compte de l'article 67 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et du Règlement Délégué :

- (a) Les membres du Conseil d'Administration ;
- (b) Les catégories de Collaborateurs suivantes lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque :
 - (i) Tous les membres du Comité de Direction ;
 - (ii) Tous les membres exécutifs du Management Committee ;
 - (iii) Les Collaborateurs qui occupent une fonction qui implique une prise de risques, identifiés conformément au Règlement Délégué ;
 - (iv) Les Fonctions de Contrôle responsables pour les fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles ;
 - (v) Les Collaborateurs, identifiés conformément au Règlement Délégué, dont la Rémunération totale les place au même niveau de Rémunération que la haute direction et les personnes qui occupent une fonction qui implique une prise de risques.