

## **POLITIQUE DE REMUNERATION AU CPH**

### **1. Champ d'application et contexte**

Dans le cadre de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit (ci-après « la loi bancaire »), plus spécifiquement les articles 67 à 70 et l'annexe II, le Conseil d'administration, sur avis et proposition du Comité de nomination et de rémunération créé en son sein, adopte les principes généraux gouvernant la politique de rémunération tels qu'ils sont appliqués au CPH. Le Conseil d'administration évalue en outre régulièrement, et au moins une fois par an, les principes généraux de la politique de rémunération et assure la surveillance de sa mise en œuvre en recourant aux fonctions de contrôle indépendantes.

La loi du 25 avril 2014 transpose en droit belge les principes issus de la directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite directive « CRD IV ». La présente politique de rémunération respecte également, dans une logique « comply or explain » et tenant compte du principe de proportionnalité, la circulaire BNB\_2021\_30 du 7 décembre 2021 qui transpose dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

La politique de rémunération du CPH est globale pour tous les employés, cadres, administrateurs exécutifs et non exécutifs sans qu'une distinction soit établie par catégories ou groupes de personnel. C'est une spécificité qu'il faut avoir à l'esprit en permanence et qui est liée à son organisation avec seulement 3 niveaux de hiérarchie sous forme de société coopérative visant l'intérêt des « stakeholders » versus les « shareholders only » dans les sociétés anonymes. Les « stakeholders » du CPH sont ses coopérateurs, ses clients et son personnel au sens large dont la politique de rémunération est couverte par la présente note. La politique de rémunération du CPH est neutre au niveau du genre.

Dans le respect des critères quantitatifs et qualitatifs appropriés tels qu'ils sont listés dans la loi bancaire ainsi que dans le règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021, le Conseil d'administration, sur avis du Comité de nomination et de rémunération, a arrêté la liste des personnes susceptibles d'exercer une influence significative sur le profil de risque du CPH (« identified staff ») et il procède sur base annuelle à un contrôle du respect des divers ratios et équilibres financiers dont question dans l'annexe II à la loi bancaire. La liste des fonctions « identified staff » est tenue auprès du département GRH et se compose des membres du Comité de direction et des responsables des trois fonctions transversales (gestion des risques, fonction de conformité et fonction d'audit interne). Ce cercle des « identified staff » est conçu de telle sorte qu'au minimum 1 % de l'effectif total y figure. Ce processus d'identification est réactualisé sur base annuelle au minimum ou lorsque des changements organisationnels le justifient.

La politique de rémunération adoptée est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, à l'appétence au risque et aux valeurs et intérêts à long terme du CPH et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêt. Les principes énoncés à l'annexe II de la loi bancaire ont été pris en considération lors de l'établissement de la politique de rémunération en appliquant le principe de proportionnalité et dans une logique « comply or explain » au vu de notre taille réduite et de notre structure simple.

Cette note de politique concerne le groupe CPH et est donc commune à CPH Banque et à CPH Life. Rappelons à ce niveau qu'il n'existe pas de personnel salarié au niveau de CPH Life mais qu'il y a une prestation de services de CPH Banque pour CPH Life dans le cadre d'un SLA.

La présente politique de rémunération entre en vigueur au 1/1/2025.

## **2. Lignes directrices de la politique de rémunération**

La politique de rémunération doit répondre aux exigences suivantes :

- (i) description précise des différentes composantes des rémunérations fixe et variable conformément aux critères fixés aux paragraphes 129 et suivants des orientations de l'ABE ;
- (ii) utilisation de définitions et de critères clairs pour mesurer les prestations et ajuster les risques ;
- (iii) description claire du processus décisionnel afférent à la rémunération des Identified Staff, en particulier du mode de prise de décision en matière d'évaluation des prestations et d'ajustement des risques.

### 2.1. Principes généraux de la politique de rémunération

La politique de gestion du personnel CPH a pour vocation de valoriser – à la fois sur le plan de la rémunération et des responsabilités – ceux qui contribuent au succès d'ensemble à travers un **comportement professionnel, responsable et éthique** indépendamment de leur sexe, âge, origine ou formation académique, **le tout pondéré par leur capacité de transmission** à leurs collègues du CPH.

Le package de rémunération au CPH comporte 5 composantes :

1. Une rémunération fixe basée sur la classification barémique et liée aux responsabilités assumées ;
2. Une rémunération accessoire style chèques-repas, assurance hospitalisation, éco-chèques, abonnement internet, remboursement GSM et le cas échéant un plan voiture et des frais forfaitaires de représentation ;
3. Une rémunération différée via une assurance groupe ou dirigeant externe ;
4. Une rémunération variable sous la forme d'un bonus annuel basé sur l'évaluation de la performance ;

5. Pour le personnel salarié, un bonus collectif via le système des primes bénéficiaires (Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs) ou d'un autre système encadré légalement.

Conformément aux principes repris à l'article 68 de la loi bancaire et au paragraphe 131 des orientations de l'ABE, les composantes 1 à 3 du package de rémunération sont assimilées à une rémunération **fixe** reflétant en premier chef une expérience professionnelle pertinente et les responsabilités organisationnelles liées à la fonction. Les composantes 4 et 5 du package de rémunération sont quant à elles assimilées à une rémunération **variable** non garantie qui est fonction de critères de performance personnels ou de l'entreprise reflétant un rendement durable et adapté aux risques.

Le CPH vise à octroyer à son personnel une rémunération **compétitive** dont la transparence est garantie par le recours à des sondages de rémunération auprès de sociétés spécialisées. Les barèmes appliqués pour le personnel salarié sont ceux de la Commission paritaire 310 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ces études sont régulièrement actualisées.

Le package de rémunération des membres du Comité de direction et des responsables des fonctions transversales fait l'objet d'une étude d'une société spécialisée et cette étude a été approfondie par des interviews personnalisées pour mieux circonscrire les responsabilités propres de chaque membre et dès lors, lui assigner la catégorie de rémunération la plus adaptée à ses fonctions et responsabilités réelles au sein du CPH. Lors de chaque arrivée d'un nouveau membre du Comité de direction ou d'un responsable de fonctions transversales, une étude est réalisée auprès d'une société spécialisée afin de lui attribuer la catégorie de rémunération la plus adaptée à ses fonctions et à ses responsabilités réelles. La rémunération des identified staff est du ressort du Comité de rémunération avec compte rendu au Conseil d'administration.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, conformément aux exigences de la loi bancaire, tous les membres du Comité de direction sont passés sous statut indépendant « dirigeant d'entreprises » à coût CPH constant.

Le CPH vise à payer comme rémunération totale à son personnel « performant » la **médiane** des enquêtes salariales de marché. En se positionnant de la sorte et vu sa localisation géographique en dehors du « triangle d'or » (Anvers/Bruxelles/Gand), le CPH offre donc à ses employés performants une rémunération attractive approchant le 75<sup>ème</sup> percentile prenant en considération les spécificités et exigences importantes propres à l'activité bancaire.

Aucun employé, même les commerciaux, ne dispose d'une rémunération liée à des performances financières. Certes, il existe une surpondération du bonus prévue pour les commerciaux ayant atteint les objectifs commerciaux mais la base de cette éventuelle surpondération (soit le montant du bonus fixé conformément aux règles explicitées ci-après) n'est quant à elle pas liée à des performances purement financières, ces objectifs étant quantitatifs pour des produits au prix unique (« pricing » centralisé au niveau CPH).

Au vu de ce qui précède, on peut donc considérer que la politique de rémunération du CPH, tout en étant compétitive, ne conduit pas à une prise de risque excessive et s'aligne sur la stratégie de l'entreprise, la tolérance faible au risque, les valeurs et les intérêts à long terme du CPH, banque locale de proximité indépendante et coopérative agréée.

Comme prévu par l'article 21 des statuts et en tant que coopérative agréée par le Conseil National de la Coopération, de l'Entrepreneuriat social et de l'entreprise Agricole, la rémunération des administrateurs non exécutifs consiste *exclusivement* en jetons de présence et en émoluments fixes dont les montants ont été fixés par l'Assemblée générale des coopérateurs et qui sont indexés sur base annuelle. Les administrateurs exécutifs bénéficient des mêmes jetons de présence et émoluments. Ces rémunérations sont validées sur base de sondages périodiques. Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent aucune rémunération liée au bénéfice.

## 2.2. Principes de la rémunération variable

Tel qu'explicité au point 2.1. ci-dessus, la rémunération variable se compose de deux éléments :

- un bonus annuel basé sur l'évaluation de la performance ;
- pour le personnel salarié, un bonus collectif sous forme de prime bénéficiaire ou d'un autre système encadré légalement.

Les principes d'élaboration de la rémunération variable veillent à maintenir un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables de sorte que la rémunération fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale. La rémunération variable n'est en aucun cas garantie.

Conformément à la loi bancaire belge, la rémunération variable des « identified staff » est limitée au plus élevé des deux montants suivants :

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

### 2.2.1. Bonus annuel

Le bonus annuel de chaque employé est basé sur l'évaluation de la performance et chaque année, une note d'information explicitant cette procédure est diffusée en interne (voir modèle procédure sur l'évaluation de la performance 2024).

Il est procédé annuellement à l'évaluation de la performance :

- des employés par les superviseurs <sup>1</sup> ;
- des superviseurs <sup>2</sup> par les employés.

L'évaluation de la performance des employés :

- est un outil de gestion de carrière ;
- permet la détermination de la rémunération variable, appelée bonus.

La rémunération *fixe* de base est barémique (barèmes de la commission paritaire n°310), la classification barémique étant liée aux responsabilités confiées à l'employé. Sa compétitivité et sa transparence par rapport au marché sont assurées par les enquêtes de rémunération auprès de sociétés spécialisées (voir ci-dessus).

La rémunération *variable*, appelée bonus, est une décision collégiale du Comité de direction, basée sur la performance perçue de l'individu dans son travail sur base annuelle. Pour les membres du Comité de direction et les responsables des fonctions transversales, soit les identified staff, la décision du Comité de direction est remplacée par celle du Comité de rémunération, émanation du Conseil d'administration avec compte-rendu au Conseil d'administration.

Le bonus relatif à une année de référence (à savoir celle pour laquelle la performance est évaluée) est provisionné durant l'année courante mais versé en janvier de l'année suivante (lors du paiement de la rémunération de base) aux employés bénéficiaires sur le payroll dans la société au moment du paiement et aux membres du Comité de direction.

L'évaluation de la performance des superviseurs est uniquement utilisée comme outil de gestion de carrière sauf pour les membres du Comité de direction pour lesquels elle est également prise en compte lors de la détermination du bonus. Le résultat de l'évaluation des membres du Comité de direction est, à cet effet, communiqué au Comité de nomination et de rémunération (composé du Président et du Vice-président du Conseil d'administration ainsi que d'un administrateur non exécutif indépendant au sens de l'article 3, 83° de la loi bancaire), chargé de déterminer le bonus des membres du Comité de direction et des responsables des fonctions transversales.

Le seuil maximal de 200 KEUR indexé a été retenu pour considérer qu'un bonus représente un montant particulièrement élevé au sens des orientations de l'ABE.

---

<sup>1</sup> membres du Comité de direction, responsables/directeurs de département(s), gérants/directeurs d'agence(s) et agents délégués.

<sup>2</sup> membres du Comité de direction, responsables/directeurs de département(s) et gérants/directeurs d'agence(s).

### 2.2.2. Bonus collectif

Le Conseil d'administration a, sur proposition du Comité de direction, décidé d'introduire un système de bonus collectif pour le personnel salarié sous forme d'une prime bénéficiaire ou d'un autre système encadré légalement en vue d'accroître la motivation du personnel CPH et d'accroître l'attractivité du CPH par rapport aux autres employeurs du secteur bancaire qui proposent pour la majorité d'entre eux ce type de bonus.

Le principe général est d'offrir au personnel salarié et ce, pour autant que le bénéfice de l'exercice le permette, chaque année environ l'équivalent d'un mois de salaire net mensuel. Le bonus collectif relatif à une année de référence est provisionné durant l'année courante mais versé en mai de l'année suivante (lors du paiement de la rémunération de base) aux employés bénéficiaires sur le payroll dans la société au moment du paiement. La prime bénéficiaire doit en effet être approuvée par l'Assemblée générale des coopérateurs.

### 2.3. Politique au niveau des « identified staff »

Le Conseil d'administration, sur avis du Comité de nomination et de rémunération, est responsable de la détermination des fonctions à considérer comme « identified staff » au sens de la loi bancaire et dans le respect des critères quantitatifs et qualitatifs appropriés tels qu'ils sont listés dans la loi bancaire ainsi que dans le règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021 (pour rappel, fonctions exerçant une influence significative sur le profil de risque de l'établissement).

Le Comité de nomination et de rémunération procède sur base annuelle à un contrôle du respect des divers ratios et équilibres financiers prévus à l'annexe II de la loi bancaire et dans les orientations de l'ABE dans une logique « comply or explain ». La liste des fonctions « identified staff » au niveau du groupe CPH (CPH Banque et CPH Life) est tenue auprès du département GRH et se compose des membres du Comité de direction et des responsables des fonctions transversales. Ce cercle des « identified staff » est conçu de telle sorte qu'au minimum 1 % de l'effectif total y figure. Actuellement, le cercle des « identified staff » représente environ 3,7 % du personnel.

Le *Compliance Officer*, assisté de la responsable GRH, établit des tableaux de contrôle des divers ratios et équilibres financiers à respecter pour les « Identified Staff » au niveau de la politique de rémunération et qui sont soumis pour examen sur base annuelle au Comité de nomination et de rémunération qui fait lui-même rapport au Conseil d'administration plénier sur base annuelle.

Le montant total de la rémunération variable des identified staff fait l'objet, le cas échéant, des dispositions de clawback prévues à l'article 8 § 2 de l'annexe 2 de la loi bancaire du 25 avril 2014.

Conformément à l'article 9/1 de l'annexe 2 de la loi bancaire du 25 avril 2014, au vu de notre taille actuelle, les articles 6 (paiement d'au moins 50 % de la rémunération variable en actions ou équivalents), 7 (report d'une part d'au moins 40 % de la rémunération variable pendant une durée minimale de 4 à 5 ans) et 9 alinéas 2 et 3 (conservation des pensions discrétionnaires pendant 5 ans) ne trouvent pas à s'appliquer.

#### 2.4. Conclusions et grands principes de la politique de rémunération

Au vu du plafond variable/fixe dont question au point 2.2., on peut considérer que la rémunération fixe représente une fraction suffisamment importante par rapport à la rémunération variable et que le ratio fixé par la loi bancaire belge limitant la rémunération variable au plus élevé des 2 montants suivants, soit 50 KEUR soit 50 % de la rémunération fixe, est respecté.

Conformément à la loi, le volume total des rémunérations variables ne limite en aucun cas la capacité de l'établissement à renforcer ses fonds propres.

Dans le cadre du bonus annuel variable et comme celui-ci est directement lié à l'évaluation de la performance individuelle, le CPH dispose toujours d'un moyen de rétention lorsque les objectifs individuels de l'employé concerné ne sont pas rencontrés.

Dans le cadre du bonus collectif pour le personnel salarié, celui-ci est toujours lié à la réalisation d'un bénéfice suffisant pour l'attribuer et l'octroi de la prime bénéficiaire est soumis à l'approbation de l'Assemblée générale à la majorité des voix.

La rémunération variable n'est payée ou acquise que si son montant est supportable eu égard à la situation financière de l'établissement dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'établissement et de la personne concernée.

Les indemnités contractuelles versées en cas de résiliation anticipée d'un contrat sont strictement légales et établies de manière à correspondre à des performances effectives dans le temps et ne sont pas conçues de manière à récompenser l'échec ou un comportement irrégulier. C'est ainsi qu'il n'existe pas au CPH, à quelque niveau que ce soit, de « parachute doré » négocié, en cas de départ/licenciement.

Pour les « identified staff », si une convention devait prévoir une indemnité de départ qui dépasse les 12 mois de rémunération, ou sur avis du Comité de nomination et de rémunération, dépasse les 18 mois de rémunération, cette clause dérogatoire en matière d'indemnité de départ doit recevoir, en-sus de la consultation du Conseil d'entreprise qui peut émettre un avis, l'approbation préalable de l'Assemblée générale ordinaire des coopérateurs qui suit. Toute disposition contraire est nulle de plein droit, les dispositions inhérentes au droit social restant toutefois d'application. Toute indemnité de départ éventuelle doit correspondre à des performances effectives dans le temps et est conçue de manière à ne pas récompenser l'échec ou un comportement irrégulier.

La politique en matière de pension est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et intérêt à long terme du CPH.

La politique de rémunération est mise à jour périodiquement via le Comité de direction et le Comité de nomination et de rémunération (faisant lui-même rapport au Conseil d'administration) et les enquêtes salariales.

La rémunération en fonction des performances découle de la combinaison des performances de la personne (évaluation individuelle), du département opérationnel (évaluation des superviseurs par les employés supervisés notamment) et de l'ensemble de l'établissement financier.

La composante individuelle tient compte de critères non financiers tels qu'ils sont explicités dans la procédure d'évaluation de la performance et tient compte, outre l'expertise acquise et l'évolution personnelle, notamment des éléments suivants :

- un comportement professionnel, responsable et éthique dans le respect notamment de la politique d'intégrité du CPH ;
- la capacité de transmission aux collègues du CPH.

Une surpondération du bonus variable existe uniquement pour les employés commerciaux (réseau d'agences) en fonction d'objectifs commerciaux fixés sur base annuelle. Cf. la procédure pour l'exercice 2025 pour plus de détails.

L'évaluation des performances s'effectue sur base d'objectifs inscrits dans un cadre pluriannuel afin de garantir qu'elle porte bien sur des performances à plus long terme. En effet, la composante d'évolution sur plusieurs années d'un membre du personnel est largement prise en compte lors de l'évaluation annuelle effectuée soit en Comité de direction élargi du responsable des ressources humaines pour les employés hors membre du Comité de direction et responsables des fonctions transversales, soit en Comité de nomination/rémunération pour les membres du Comité de direction avec compte-rendu au Conseil d'administration. La mesure des performances est donc modulée en fonction des risques présents et futurs associés aux performances sous-jacentes.

### **3. Gouvernance en matière de politique de rémunération**

#### **3.1. Transparence des informations**

Les principes généraux gouvernant la politique de rémunération sont disponibles aux membres du personnel CPH et aux membres du Comité de direction via l'intradoc (site intranet) et ont été validés avec le Conseil d'entreprise. En vue d'assurer une parfaite transparence vis-à-vis des parties prenantes externes, dont les coopérateurs et les clients, la présente politique de rémunération fait l'objet d'une diffusion synoptique dans notre rapport annuel et sur notre site vitrine ([www.cph.be](http://www.cph.be)).

Outre les informations quantitatives disponibles au niveau des comptes annuels (schéma B) et du bilan social et qui donnent des informations quantitatives agrégées sur les rémunérations de la Banque dans son ensemble, des informations globalisées relatives aux rémunérations des membres du Comité de direction et des administrateurs figurent en annexe aux comptes consolidés IFRS. Ces informations ont été complétées début 2025 (pour les rémunérations 2024) pour répondre à l'article 450 du Règlement (UE) n° 575/2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit.

Dans le respect du même article 450, les montants des rémunérations fixes et variables (dont question au point 2.1. de la présente politique) attribuées aux fonctions "identified staff" (soit 15 personnes ou environ 7,8 % du personnel total en 2023 et 8 personnes ou environ 3,7 % du personnel en 2024) se sont élevées respectivement à 2.297 KEUR et 879 KEUR en 2024 contre 3.567 KEUR et 1.081 KEUR en 2023. Un tableau détaille les informations quantitatives requises par l'article 450.

### 3.2. Répartition des compétences

#### 3.2.1. Comité de nomination et de rémunération

Un **Comité de nomination et de rémunération** a été créé au sein du Conseil d'administration. Le règlement d'ordre intérieur de ce Comité a été approuvé la dernière fois en Conseil d'administration du 18 mars 2025 et fait partie intégrante du Code de bonne gouvernance du CPH. Ce règlement est adapté lorsqu'interviennent des modifications ayant une incidence significative sur sa composition, son rôle ou son mode de fonctionnement, et fait périodiquement (au moins une fois par an) l'objet d'une évaluation et approbation par le Conseil d'administration.

Le **Comité de nomination et de rémunération** se compose du Président et du(des) Vice-président(s) du Conseil d'administration et d'un administrateur non exécutif indépendant au sens de l'article 3 83 ° de la loi bancaire.

Le **Comité de nomination et de rémunération** est chargé de préparer les décisions concernant la politique de rémunération (assisté à ce niveau du responsable GRH et du Compliance officer) et les rémunérations, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Banque et que l'organe de direction est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Lors de la préparation de ses décisions, le Comité tient compte des intérêts à long terme des coopérateurs, des investisseurs et de toutes les parties prenantes de la Banque.

Ce Comité est aussi responsable de la formulation d'avis à l'attention du Conseil d'administration sur la détermination des fonctions à considérer comme « identified staff » au sens de la loi bancaire et du Règlement délégué n° 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021.

Le Comité de nomination et de rémunération, outre la définition de la politique de rémunération et de ses principes, possède dans ses attributions la fixation des rémunérations des membres du Comité de direction et des responsables des fonctions de contrôle indépendantes avec compte-rendu au Conseil d'administration.

Il a également dans ses attributions l'examen des candidatures aux fonctions d'administrateurs exécutifs et non exécutifs de la Banque à l'occasion de leur nomination, de leur réélection ou de leur révocation et, dans ce cadre, fait des propositions au Conseil d'administration.

Il soumet au Conseil d'administration des propositions concernant les émoluments à allouer par l'Assemblée générale aux administrateurs non exécutifs. Ces émoluments sont des montants fixes, non liés aux résultats du CPH et fixés par l'Assemblée générale des coopérateurs.

Il rend compte de ses travaux à l'ensemble du Conseil d'administration sur base annuelle.

Le **Comité de nomination et de rémunération** est présidé par le Président du Conseil d'administration. Le Comité de nomination et de rémunération se réunit au moins une fois par an, fin décembre pour la fixation des bonus et la revue des mandats d'administrateurs venant à échéance lors de l'Assemblée générale d'avril. En sus, il peut se réunir soit à la demande de son Président ou du Président du Comité de direction.

### 3.2.2. Comité des risques

Le **Comité des risques** doit veiller que les incitants mis en place en matière de rémunération variable s'inscrivent dans la gestion des risques (de manière à ne pas les encourager et à prévoir des mesures adéquates de performance ajustées au risque), des besoins en fonds propres et en liquidité, et en tenant compte des prévisions de bénéfice.

### 3.2.3. Conseil d'administration

Dans le cadre de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit (ci-après « la loi bancaire »), plus spécifiquement les articles 67 à 70 et l'annexe II, le **Conseil d'administration**, sur avis du Comité de nomination et de rémunération créé en son sein, adopte les principes généraux gouvernant la politique de rémunération tels qu'ils sont appliqués au CPH.

Le **Conseil d'administration** évalue en outre régulièrement, et au moins une fois par an, les principes généraux de la politique de rémunération et assure la surveillance de sa mise en œuvre en recourant aux fonctions de contrôle indépendantes.

Le **Conseil d'administration**, sur avis du Comité de nomination et de rémunération, est responsable de la détermination des fonctions à considérer comme « identified staff » au sens de la loi bancaire et dans le respect des critères quantitatifs et qualitatifs appropriés tels qu'ils sont listés dans la loi bancaire ainsi que dans le règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021.

### 3.2.4. Autres intervenants

La **fonction des ressources humaines** (GRH) apporte, assistée le cas échéant par des experts de sociétés spécialisées, ses informations et sa collaboration à la détermination et à l'évaluation de la politique de rémunération du CPH, y compris la structure de rémunération, les niveaux de rémunération et les mécanismes incitatifs, de manière non seulement à attirer et à retenir le personnel dont le CPH a besoin mais également à garantir que la politique de rémunération est conforme au profil de risque de l'établissement.

La **fonction de vérification de la conformité**, via le Compliance Officer, analyse la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'établissement de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture de risque, et elle signale les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité au Comité de direction et au Conseil d'administration. Les constats de la fonction de vérification de la conformité sont pris en compte par le Comité de nomination et de rémunération dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen et de la supervision de la politique de rémunération.

La **fonction de gestion des risques** veille à ce que les incitants mis en place en matière de rémunération variable s'inscrivent dans le cadre d'appétence aux risques de la Banque et fait rapport à ce sujet au Comité des risques.

La **fonction d'audit interne** procède, dans le cadre de son plan pluriannuel, à une revue indépendante portant sur l'élaboration, la mise en œuvre et les effets des politiques de rémunération de l'établissement sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ses effets.

Sans préjudice des responsabilités générales du Conseil d'administration et du Comité de nomination et de rémunération qui en est une émanation directe, la mise en œuvre de la politique de rémunération est assurée par le Comité de direction dans le cadre de son évaluation annuelle des mesures de contrôle interne conformément à la circulaire BNB \_2011\_09 du 20 décembre 2011.

Dans le prolongement du manuel pour l'évaluation de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle (fit and proper du 20 décembre 2022), une nouvelle procédure d'évaluation collective et individuelle a été mise en place au sein du Conseil d'administration à l'initiative des 2 Présidents.