

BEOBANK NV/SA

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

2024

1. ANTECEDENTS ET OBJECTIFS

Beobank NV/SA (la « Banque ») est un établissement de crédit de droit belge qui fait partie du groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale au-travers de la Banque Fédérative du Crédit Mutuel qui consolide l'ensemble des activités du Crédit Mutuel Alliance Fédérale en dehors du périmètre mutualiste. Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite adopter en matière de rémunérations une philosophie commune et consistante au sein de son groupe.

A ce titre, la politique de rémunération de la Banque se doit d'être conforme aux dispositions légales en vigueur et, d'un point de vue social, à la fois transparente, raisonnable, équitable et éthique.

Par ailleurs, la politique de rémunération de la Banque poursuit également les objectifs suivants :

- L'alignement avec la stratégie économique et les objectifs, valeurs et intérêts du groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale ;
- La nécessité d'attirer, motiver et retenir des profils performants et particulièrement compétents dans les domaines d'activité de la Banque dans le « war for talent » ;
- La cohérence entre les conditions de rémunérations et d'emploi des salariés de la Banque et les pratiques de marché observées dans les entreprises du même secteur ;
- La gestion appropriée des risques et de la conformité à la réglementation en veillant à la prévention des conflits d'intérêts et à l'équité des décisions prises ;
- Les objectifs RSM (Responsabilité Sociétale Mutualiste) comme déterminées par le Crédit Mutuel Alliance Fédérale tels que traduits au niveau de la Banque.

Cette politique concerne tous les collaborateurs et dirigeants de la Banque. La politique peut être retrouvée sur Pixis via le lien suivant : [lien].

2. POPULATION IDENTIFIÉE AU REGARD DE LA RÉGLEMENTATION BANCAIRE

En application de la réglementation belge et européenne, la Banque a identifié les personnes qui doivent être considérés comme « Identified Staff ». Elle a considéré que les « Identified Staff » comprennent les cadres et dirigeants qui (i) répondent aux critères qualitatifs réglementaires ou (ii) exercent des fonctions ayant une « influence significative » sur le profil de risque de la Banque ou (iii) occupent une fonction de support majeure.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines fait une proposition au Comité de Rémunération en ce qui concerne les postes qui relèvent de la population des « Identified Staff ». Sur cette base, le Comité de Rémunération en avise ensuite le Conseil d'Administration, qui prend la décision finale.

Les collaborateurs concernés (« Identified Staff ») sont informés des conclusions de cet exercice d'identification.

3. ORGANISATION DU DISPOSITIF

3.1. La Direction des Ressources Humaines

La DRH élabore les différents aspects de la politique en matière de rémunération afin de fixer une juste rémunération du travail et de fidéliser les collaborateurs, en tenant compte des pratiques de place et de la réglementation. Cette politique est proposée au Comité de Direction pour validation avant d'être présentée au Comité des Rémunérations.

3.2. La Direction Risques, Contrôle et Conformité

La Direction des Risques, Contrôles et Conformité de la Banque vérifie que la politique proposée au Comité de Direction :

- est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du Groupe ;
- prend bien en compte des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts ;
- est conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques ;
- est conforme à la réglementation ;
- est correctement appliquée au sein du Groupe.

3.3. Le Comité des Risques

Le Comité des Risques s'assure que les pratiques de rémunération résultant de la mise en

œuvre de ces incitations sont également compatibles avec l'appétence aux risques et le profil de risque de l'établissement.

3.4. Le Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations prépare les décisions que le Conseil d'Administration arrête concernant les rémunérations, notamment celles des Identified Staff. A ce titre, il procède à un examen annuel :

- des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux Identified Staff.

Le Comité des Rémunérations exprime son avis sur les propositions de la Direction Générale élaborées après consultation de la Direction Risques, Contrôles et de Conformité.

Le Comité des Rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil d'Administration de la Banque.

3.5. L'Audit Interne

Un audit interne est réalisé une fois par an sur la mise en œuvre de la politique de rémunération pour vérifier que les politiques et procédures relatives aux rémunérations sont respectées.

4. EGALITE DE GENRE

Conformément à la directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, la Banque accorde une attention particulière à la question de l'égalité des genres sur le lieu de travail en prenant des mesures visant à éliminer définitivement les disparités salariales. Les objectifs de la Banque dans ce domaine sont de promouvoir l'égalité professionnelle à long terme et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

- La politique de rémunération contribue à cet objectif d'égalité des genres, entre autres, par les moyens suivants : une détermination du salaire de base sur la base de la classification objective en catégories selon la fonction exercée et l'expérience/ancienneté telle qu'incluse dans la Convention collective de travail du secteur bancaire. Dans la mesure où les employés ne relèvent pas de ces échelles, une classification objective en bandes a été effectuée au niveau de l'entreprise, qui

procède à un benchmarking régulier avec des prestataires de services compétents (par exemple Hudson, PWC, Korn Ferry-Hay).

- Le classement dans les fourchettes de salaires et l'octroi de primes individuelles sont fondés sur l'évaluation basée sur la réalisation d'objectifs.
- La charte concernant le télétravail rend le télétravail structurel possible pour toutes les fonctions qui sont télétravaillables.
- Les périodes de repos de maternité / crédit temps pour s'occuper des enfants / congé parental / ... sont mises sur un pied d'égalité pour les différentes composantes de la rémunération.
- La Banque traite le travail à temps partiel de manière égale par rapport au travail à temps plein.

Le Comité de Rémunération vérifiera chaque année la neutralité de cette politique en matière de genre. Ce faisant, une attention particulière sera accordée à l'écart de rémunération entre les genres pour l'ensemble des catégories de personnel.

A cet égard, l'écart de rémunération entre les genres sera mesuré sur la base du salaire annuel brut calculé sur la base d'un temps plein.

Lorsqu'il existe des différences significatives entre le salaire moyen du personnel masculin et féminin, des raisons objectives doivent être données pour montrer que cela n'est pas dû à une politique non neutre sur le plan du genre et des mesures seront prises si nécessaire.

La présente politique de rémunération, fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, s'inscrit dans ce cadre.

5. STRUCTURE DE LA REMUNERATION

La rémunération au sein de la Banque se compose généralement d'une partie fixe ainsi que d'une partie variable. Une rémunération « variable » peut être allouée sur base des résultats globaux du groupe et/ou de la Banque ainsi qu'en fonction de la performance et contribution individuelle des personnes concernées.

La Banque veille à équilibrer les composantes fixes et variables qui composent la rémunération.

Si la rémunération fixe doit refléter au premier chef une expérience professionnelle pertinente et les responsabilités organisationnelles telles que définies dans la description de fonction, la rémunération variable est allouée en fonction de critères de performance

qui doivent refléter un rendement durable et adapté aux risques ainsi que des prestations supplémentaires fournies en plus de celles décrites dans la description de fonction.

5.1. Catégories du personnel

- Employés rémunérés sur barèmes : 5 catégories de fonction avec une rémunération fixée en fonction de l'expérience : « 1 » à « 4 » selon la Convention Collective de travail du secteur bancaire et un niveau supplémentaire « 5 », spécifique à la Banque ;
- Cadres rémunérés sur barèmes : 5 catégories de fonction :
 - 3 catégories cadres dont la rémunération est fixée par la Convention Collective du secteur bancaire (Cadre 1-Q12, Cadre 2-R24 et Cadre 3-R3) ;
 - 2 catégories cadres intermédiaires (Q13 et R25) spécifiques à la Banque.
- Cadres non-rémunérés sur barèmes : « S », « T », « U », « V » et « W » ;
Ces niveaux sont fixés par la direction Générale et la direction des Ressources Humaines, tenant compte des facteurs tels que l'aptitude professionnelle, le degré d'indépendance et de décision nécessaire à la solution des problèmes, et la responsabilité financière. Ce système se base sur la méthode Korn Ferry/Hay.
- Dirigeants : les membres du Comité de Direction de la Banque (statut indépendant).

5.2. Rémunération fixe

Les barèmes officiels du secteur bancaire sont applicables pour les membres du personnel de la Banque qui sont employés ou les cadres jusqu'au niveau R3. Ces barèmes sont basés sur le niveau de fonction exercé ainsi que sur l'expérience. Ces barèmes prévoient une évolution habituellement annuelle de la rémunération en fonction de l'expérience acquise qui, le cas échéant, est payée le mois qui suit la date anniversaire et ceci dans le cas où la rémunération effective est inférieure ou égale au montant barémique. La Banque peut également octroyer à ces employés une augmentation supplémentaire liée à la performance individuelle.

Les cadres non-rémunérés sur barèmes sectoriels ainsi que les Dirigeants bénéficient de rémunérations fixées en fonction des responsabilités exercées.

S'agissant des cadres non-rémunérés sur barèmes sectoriels, cette rémunération tient compte d'échelles salariales de référence qui sont validées régulièrement par des enquêtes organisées par des consultants indépendants (Korn Ferry/Hay, Willis Towers Watson, Hudson qui comparent les rémunérations de la Banque à celles qui sont payées par d'autres organisations comparables). Chaque échelle de salaire reprend un salaire minimum de référence, une médiane et un salaire maximum de référence.

Un changement de la fonction exercée ou une extension des responsabilités peut justifier une promotion et donc la décision de modifier la catégorie d'un membre du personnel.

La date habituelle pour adapter le cas échéant les rémunérations et/ou la catégorie de fonction est le 1^{er} mars de chaque année ; des ajustements exceptionnels peuvent bien entendu avoir lieu en cours d'année (promotions, adaptations aux conditions du marché, etc.).

5.3. Rémunération variable

En complément de la rémunération fixe, il existe également au sein de la Banque un système de rémunération variable :

Il peut s'agir :

- D'une prime de résultat sur bases du système d'évaluation pour les cadres, et plus exceptionnellement pour les non-cadres, qui ne sont pas éligibles pour un plan Incentive ;
- D'un plan Incentive pour les membres du réseau commercial, y inclus ceux du département Acquisition, et d'un plan Incentive pour le personnel occupé au département « Recouvrements ». Les textes des différents plans Incentive sont disponibles sur l'intranet.

Les collaborateurs faisant partie de la population « Identified Staff » ne sont pas éligibles aux plans Incentive.

L'éligibilité et le niveau de rémunération variable peut dépendre de plusieurs objectifs, qui sont à la fois quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers, tels que la performance globale du groupe, de la Banque, de la direction à laquelle appartient le collaborateur, la performance liée aux objectifs de développement durable, l'impact sur le profil de risque de la Banque et la performance individuelle du collaborateur. Ces objectifs sont toujours communiqués au préalable aux employés concernés.

Sauf circonstances exceptionnelles, la rémunération variable est limitée au plus élevé des deux montants suivants : 50% de la rémunération fixe ou EUR 50.000 (sans que ce montant ne puisse excéder celui de la rémunération fixe).

La rémunération variable annuelle ne constitue pas un droit acquis et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes réglementaires et de gouvernance en vigueur.

Il peut être décidé de ne pas accorder la rémunération variable si les circonstances le justifient. En particulier, ces rémunérations pourront être diminuées voire réduites à zéro dans certaines circonstances, notamment en cas d'atteinte aux intérêts des clients ou de

manquement caractérisé à l'éthique.

5.3.1. Prime de résultat et de performance annuelle

Les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition ne peuvent avoir pour effet d'entraver la capacité de la Banque à maintenir une assise financière saine. A cette fin, la prime de résultat et de performance annuelle n'est accordée qu'à condition qu'il existe une marge suffisante pour dégager une enveloppe de rémunération variable. Cette enveloppe est fixée par le Comité de Direction de la Banque. En d'autres termes, la rémunération variable potentielle n'est payée ou acquise que si son montant est supportable eu égard à la situation financière de la Banque dans son ensemble. La rémunération variable potentielle totale de Banque est significativement réduite si la Banque produit un rendement financier réduit ou négatif.

5.3.2. Plan Incentive

Des règles spécifiques sont reprises dans chaque plan Incentive tel que publié sur l'intranet. Ces plans sont considérés comme faisant partie de cette politique de rémunération. Chaque plan reprend également le moment auquel la rémunération variable est payée.

Les montants de rémunération variable à octroyer dans le cadre des Plan Incentive sont toujours soumis à l'approbation de la ligne hiérarchique et du département des Ressources Humaines.

5.3.3. Rémunération variable et gestion de la performance

Un système d'évaluation des performances est en place au sein de la Banque. Il s'agit d'un outil essentiel à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'évolution des carrières mais qui permet également de prendre des décisions fondées en matière de rémunération.

Le processus d'évaluation prévoit plusieurs étapes :

- Une auto-évaluation de sa performance par le membre du personnel, ceci en tenant compte des objectifs ayant été convenus en début de période ;
- Une évaluation de la performance par le superviseur qui procèdera à l'évaluation à la lumière aussi de l'auto-évaluation réalisée ;
- Un entretien entre le membre du personnel et le superviseur qui doit permettre un échange de vues et une discussion sur les prestations attendues et réalisées ;
- En cas de désaccord, un appel possible du membre du personnel auprès de la ligne

hiérarchique ou auprès du responsable des ressources humaines.

Les membres du personnel sont évalués par rapport à des objectifs personnels et se voient attribués au moment de leur évaluation un « rating » de performance pour l'année écoulée. Cette échelle de « rating » s'élève de « 5 » (performance exceptionnelle) à « 1 » (performance totalement insatisfaisante).

Les membres du personnel ayant obtenu une appréciation de performance « 5 » ou « 4 » et dans une moindre mesure « 3 » sont éligibles pour l'octroi d'une prime variable liée aux résultats et à la performance.

Les employés ayant obtenu un « rating » « 1 » ou « 2 » lors de leur évaluation ne sont pas éligibles pour le paiement d'une prime de résultat.

De plus, alors que le système d'évaluation reflète la performance, tout manquement en matière de Conformité et de Contrôle des risques aura un impact sur l'évaluation et donc sur le « rating » accordé au membre du personnel.

Les membres du Comité de Direction sont évalués par le Conseil d'Administration sur la base de critères liés aux résultats de la Banque, du groupe, de la direction dont ils sont responsables et de leurs résultats personnels.

Pour les personnes ayant une fonction de contrôle indépendante, les résultats quantitatifs de la Banque ne sont pas pris en compte.

6. REGLES PARTICULIERES APPLICABLES AUX « IDENTIFIED STAFF »

6.1. Report de versement

Si la rémunération variable d'un Identified Staff est supérieure à EUR 50.000, la Banque reportera le versement de 50% de celle-ci pendant une durée minimale de quatre ans.

S'agissant des membres du Comité de Direction, la période de report sera de cinq ans.

Si le montant de rémunération variable excède EUR 200.000, la Banque reportera le versement d'un minimum de 60% de celle-ci pendant une période de cinq ans.

6.2. "Instruments financiers"- cash indexé

Dans la mesure où la rémunération variable dépasserait EUR 50.000, 50 % du montant total de la rémunération variable (à la fois la partie reportée et la partie non reportée) est versée 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 ainsi fait le choix de retenir un indicateur 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 notre organisation et le périmètre de la politique de rémunération.

Tous les bénéficiaires de rémunérations variables différées ont interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance ou de demander le report du paiement en cas de résultat négatif de l'indice au moment du paiement du différé.

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. L'indexation des Instruments sur l'indicateur composite commence dès l'attribution de l'Instrument avec, à compter de 2024 (rémunérations variables attribuées au titre de 2023), une période de rétention de 12 mois minimum avant versement pour s'aligner avec les intérêts à long terme du Groupe régional.

La période minimale de différé de ces Instruments est de cinq ans pour les membres du Comité de direction et de quatre ans pour les autres Identified Staff.

Si les autorités venaient à imposer des restrictions concernant les conditions des instruments financiers, la présente politique serait immédiatement et automatiquement adaptée en conséquence.

Aussi, en cas de départ de l'entreprise d'un preneur de risques (départ volontaire du

Groupe, départ contraint du Groupe, départ en retraite ...), le variable au titre de l'exercice en cours, calculé pro rata temporis, s'il est prévu d'en attribuer un, et les fractions différées échues et non échues, sont traités sans incidence du départ. Le variable au titre de l'exercice en cours, s'il est prévu d'en attribuer un, et les fractions différées sont donc systématiquement conservés et payés aux échéances normales, selon les conditions (performance, malus...) et la forme prévue à l'origine (espèces, titres, instruments équivalents).

Par exception, en cas de décès du preneur de risques, les fractions différées sont soldées immédiatement.

Une illustration du fonctionnement du paiement en différé et en instruments financiers figure en annexe.

6.3. Malus et « Clawback »

La rémunération variable totale de la Banque est significativement réduite si l'établissement produit un rendement financier réduit ou négatif. Cette réduction s'applique à la fois à la rémunération variable non encore acquise, à la rémunération variable acquise mais non encore versée ainsi qu'à celle qui a déjà fait l'objet d'un paiement effectif, entre autres par le biais de dispositifs de malus ou de récupération ("clawback").

6.3.1. Malus

Sur avis du Comité de Rémunération, le Conseil d'Administration peut décider de réduire (malus) tout ou partie de la rémunération variable non encore acquise d'un Identified Staff (même s'il n'est plus en service pour la Banque) si l'un des événements suivants est constaté :

- l'Identified Staff ne respecte pas les normes de compétence et d'intégrité professionnelle applicables ;
- l'Identified Staff est impliqué dans des pratiques qui ont entraîné des pertes considérables pour la Banque, ou est responsable de telles pratiques ;
- l'Identified Staff est impliqué dans un mécanisme spécial dont le but ou l'effet est de favoriser la fraude fiscale par des tiers ;
- toute circonstance impliquant que le versement d'une rémunération variable porterait atteinte à la bonne politique de rémunération ou à la stratégie de gestion des risques de la Banque ou à son profil de risque.

6.3.2. Clawback

Sur avis du Comité de Rémunération, le Conseil d'Administration peut décider de récupérer la rémunération variable déjà payée ou acquise (clawback) auprès d'un Identified Staff (même s'il n'est plus en service pour la Banque) si l'un des événements suivants est constaté dans les cinq ans du paiement ou, le cas échéant, de l'acquisition de la rémunération variable :

- l'Identified Staff ne respecte pas les normes de compétence et d'intégrité professionnelle applicables ;
- l'Identified Staff est impliqué dans des pratiques qui ont entraîné des pertes ;
- importantes pour la Banque ou est responsable de ces pratiques ;
- l'Identified Staff est impliqué dans un mécanisme spécial dont le but ou l'effet est de favoriser la fraude fiscale par des tiers.

7. PRIME D'ENTREE, DE RETENTION ET AUTRES PRIMES

Les indemnités d'entrée en fonction ne peuvent être accordées que dans des circonstances exceptionnelles et en référence à la première année de service uniquement.

Une prime à l'embauche ou un rachat pour perte d'ancienneté peuvent être exceptionnellement accordés lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs dans les conditions exhaustives et cumulatives suivantes :

- la prime concerne le début de l'activité sous la responsabilité de la Banque ; et
- l'employé n'a pas travaillé sous la responsabilité de la Banque pendant plus d'un an au moment de l'octroi ; et
- au moment de l'octroi, la Banque dispose d'un capital réglementaire sain, d'une marge de solvabilité saine et de fonds propres sains.

Des primes garanties mises en place pour retenir des membres du personnel ne peuvent être accordées que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple au cours d'une restructuration exceptionnelle ou au cours d'une fusion. Une prime de fidélisation est par définition une rémunération variable et doit se conformer aux exigences relevantes, notamment l'alignement rétrospectif des risques, le paiement en instruments, le report, la rétention, le malus et le recouvrement. Les primes de fidélisation sont prises en compte en tant que rémunération variable lors du calcul du rapport entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération, et ce, soit de manière linéaire au prorata de la période couverte par la prime de rétention, soit en totalité de l'année au cours de laquelle la condition de rétention est réputée avoir été remplie. La Banque ne l'accorde qu'exceptionnellement, conformément aux lignes directrices applicables, et documente

minutieusement le processus, y compris les raisons de l'octroi, la période de référence avec la date ou l'événement déterminant pour l'octroi et les objectifs éventuels.

Des primes peuvent également exceptionnellement être accordées pour la réalisation d'objectifs stratégiques particuliers, qu'ils soient financiers ou non, dans des circonstances très particulières (mission particulière et/ou investissement exceptionnel) et dans le respect du cadrage de la politique de rémunération.

Les octrois seront effectués conformément aux règles de rémunération applicables.

8. INDEMNITES DE LICENCIEMENT / FIN DE CONTRAT

Une indemnité de départ ne contient jamais une récompense pour l'échec d'un employé et reflète la performance de l'employé.

Les indemnités de licenciement sont régies par les dispositions légales.

Les membres du personnel licenciés prêteront leur période de préavis ou recevront un paiement en lieu et place de la période de préavis.

Pour les Dirigeants, les modalités prévues à la convention de service seront appliquées.

Des indemnités de départ peuvent être convenues sans être considérées comme une rémunération variable, pour autant qu'elles soient limitées à un maximum de 12 mois de salaire, dans la mesure où elles sont justifiées et appropriées par rapport, entre autres, à la durée des services fournis et compte tenu des délais et indemnités légaux. Le respect d'une obligation de non-concurrence est considéré comme une telle justification dans la mesure où un maximum de l'équivalent du salaire fixe est payé pour cette période et dans la mesure où cela est conforme aux règles légales pertinentes.

Ce qui précède ne préjuge pas des indemnités de départ supplémentaires qui seraient versées et dont les raisons et la pertinence ont été préalablement démontrées aux autorités de contrôle.

9. INTEGRATION DES RISQUE DE DURABILITE

La Banque est en cours de finalisation d'une intégration cohérente et graduelle des risques en matière de durabilité retenus au sein de sa politique de rémunération. Les pistes qui seront retenues dans ce cadre permettront, en conformité avec les législations sectorielles, la prise en compte des risques en matière de durabilité au sein des processus adéquats.

10. CONCLUSION

Le Comité de Direction de la Banque est responsable de la politique de rémunération ; à ce titre il devra veiller à ce qu'elle soit rigoureusement appliquée.

Dans le cadre de cette mission, le Comité de Direction devra statuer sur les cas qui demandent une attention particulière ou qui ne sont pas conformes avec la présente procédure.

Cette politique de rémunération est une déclaration des pratiques actuelles au sein de la Banque en matière de rémunération et sera réévaluée annuellement.

Cette politique ne confère aucun droit contractuel à quelque personne que ce soit, et ne fera pas partie de quelque contrat d'emploi que ce soit ou de quelque convention collective ou accord individuel.

ANNEXE

Pour l'exercice 2024, la Banque a identifié les positions suivantes comme étant des « Identified Staff » :

Job Title	Category IS
AML Head	Responsable AML
Chief Risk Officer	Membre du Comité de direction
Compliance Officer	Fonction de contrôle
Directeur Commercial	Membre du Comité de Direction
Directeur Comptabilité et Contrôle de gestion	Finances
Directeur Credit Portfolio Management	Direction Crédit
Directeur Data, Digital et Growth Marketing	Membre du Comité de Direction
Directeur des Opérations et Services Généraux	Technologie de l'information
Directeur Produits & Diversification	Membre du Comité de Direction
Directeur Risque de Crédit	Fonction de contrôle
Directrice Crédit Court Terme	Direction Crédit
Directrice Crédit Long Terme	Direction Crédit
HR Director	Ressources Humaines
Président du Comité de Direction	Membre du Comité de Direction
Responsable Contrôle Permanent	Fonction de contrôle
Responsable de l'Audit interne	Fonction de contrôle
Responsable ERM, Gestion des risques Financiers et climatiques	Fonction de contrôle
Responsable Fraude	Fonction de contrôle
Secrétaire Général	Affaires Juridiques
Senior Outsourcing Officer	Externalisation