



EDMOND
DE ROTHSCHILD

PILIER III 2024

EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE)



EDMOND DE ROTHSCHILD, L'AUDACE DE BÂTIR L'AVENIR.

SOMMAIRE

1	INTRODUCTION	3
1.1	Périmètre du rapport	3
1.2	Présentation de la Banque	3
1.3	Attestation de l'organe de direction	4
1.4	Indicateurs clés	5
2	GOVERNANCE ET GESTION DES RISQUES	6
2.1	Organe de Direction	6
2.2	Gouvernance en matière de gestion des risques	7
2.3	Approche en matière de gestion des Risques	9
3	GESTION DES RISQUES ET ADÉQUATION DES FONDS PROPRES INTERNES ET DE LA LIQUIDITÉ	12
3.1	Principes généraux en matière de gestion des risques	12
3.2	Risque de crédit et de contrepartie	12
3.3	Risque de marché	14
3.4	Risques opérationnels	16
3.5	Risque de liquidité	18
4	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	19
4.1	Objectifs et philosophie de la politique	19
4.2	Champ d'application	20
4.3	Gouvernance	22
4.4	Personnes concernées	24
4.5	Preneurs de risques matériels	24
4.6	Structure et composante de la rémunération	25
4.7	Processus d'attribution	28
4.8	Gestion de la performance	28
4.9	Diffusion de la Politique	32

EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE) SOCIÉTÉ ANONYME

4, rue Robert Stumper, L-2557 Luxembourg
Tél : (+352) 24 88 1 - Fax : (+352) 24 88 82 22
R.C. LUX B 19194 - TVA LU 121687 24

www.edmond-de-rothschild.com

1 INTRODUCTION

1.1 PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Dans le cadre du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) du Parlement européen concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement, un ensemble de normes visant à améliorer la transparence financière des banques vis-à-vis du marché a été défini, afin de permettre à des tiers d'apprécier l'adéquation de leurs fonds propres au regard de leurs profils de risque.

Conformément à l'article 13(3) du Règlement CRR, la Banque Edmond de Rothschild (Europe), ci-après « EdR (Europe) », a recours à l'exemption de publication du Pilier III étant entendu que sa maison mère, Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., publie elle-même un rapport Pilier III qui inclut les informations quantitatives et qualitatives requises par le CRR et les guidelines EBA y relatives.

Le présent document reprend, par conséquent, uniquement les informations manquantes et propres à la Banque afin que toutes les exigences pertinentes énoncées dans le CRR et les lignes directrices de l'ABE associées soient pleinement respectées au 31/12/2024. Pour toutes les autres informations, le lecteur est prié de se référer au rapport du Groupe disponible sur son site internet.

Le périmètre de consolidation du rapport porte sur EdR (Europe) avec ses quatre succursales établies en Belgique, en Espagne, au Portugal et en Italie, ainsi que sur sa filiale Edmond de Rothschild Asset Management (Luxembourg), ci-après « EdRAM (Luxembourg) ». EdR (Europe) et sa filiale EdRAM (Luxembourg) forment le « Groupe EdR (Europe) », repris également sous la dénomination la « Banque ».

Les données chiffrées¹ reprises dans la totalité du rapport sont basées sur les rapports réglementaires consolidés réalisés par la Banque et à destination du régulateur luxembourgeois, suivant les modalités définies dans le document « *Reporting requirements for credit institutions* » tel que publié sur le site internet de la Commission de Surveillance du Secteur Financier, ci-après « CSSF ».

La méthode de consolidation utilisée pour l'établissement de la situation financière consolidée de la Banque, pour les besoins de la supervision sur base consolidée, est l'intégration globale, la Banque détenant directement plus de 50% du capital de la filiale EdRAM (Luxembourg).

1.2 PRÉSENTATION DE LA BANQUE

La banque Edmond de Rothschild (Europe) a été créée par acte notarié le 19 février 1982 sous la dénomination de Compagnie Privée de Finance S.A. La société était alors un établissement financier non bancaire.

Par assemblée générale extraordinaire du 24 octobre 1988, les actionnaires ont pris la décision de modifier l'objet social afin de le conformer à celui d'un établissement de crédit ; la dénomination de la société est devenue Banque Privée Edmond de Rothschild Luxembourg. Depuis cette date, la société est agréée auprès du Ministère du Trésor pour exercer l'activité d'établissement de crédit au Grand-Duché de Luxembourg. Par assemblée générale des actionnaires en date du 12 mai 2014, la société a changé sa dénomination sociale en Edmond de Rothschild (Europe).

Par assemblée générale extraordinaire du 07 août 2024, les actionnaires ont décidé l'élargissement de l'objet social, avec effet au 1^{er} avril 2024, aux opérations de distribution d'assurance. La société est agréée auprès du Commissariat aux Assurances depuis le 20 août 2024 et peut donc agir en tant que société de courtage d'assurance, dans le Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger, par l'intermédiaire d'une ou plusieurs personnes physiques autorisées à ces fins, ainsi que de fournir les services d'étude, de conseil et de gestion qui s'y attachent.

En date du 31 décembre 2024, EdR (Europe) est une filiale à 97,28 % de sa société-mère, Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., société anonyme de droit suisse et membre du Groupe Edmond de Rothschild (Suisse) (ci-après « Groupe EdR (Suisse) S.A. ») et à 2,72 %² d'Edmond de Rothschild (France), société anonyme de droit français, elle-même filiale à 100% d'Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.

Suite à l'assemblée générale d'EdR (France) en date du 14 mai 2025, les parts détenues dans EdR (Europe) par EdR (France) ont été cédées à Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., cette dernière étant redevenue l'actionnaire unique d'EdR (Europe).

¹ A noter que dans l'ensemble du rapport, les totaux repris dans les tableaux pourraient différer de la somme des montants qui constituent cette somme en raison des écarts d'arrondis.

² Suite à l'intégration de la succursale en Italie, le 1^{er} novembre 2024.

Elle dispose de quatre succursales établies à l'étranger, en Espagne, au Portugal, en Belgique et en Italie. Elles ont été ouvertes respectivement les 6 octobre 2000, 18 octobre 2000, 12 février 2003 et le 1^{er} novembre 2024 suite au transfert de la succursale italienne d'Edmond de Rothschild (France) (ci-après « EdR (France) ») à EdR (Europe).

EdR (Europe) possède à 100% sa filiale EdRAM (Luxembourg), société de droit luxembourgeois constituée le 25 juillet 2002 sous forme de « Société Anonyme » soumise à la Loi du 10 août 1915. L'effectif de la société au 31 décembre 2024 s'établit à 134 employés.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les responsabilités d'Administration Centrale et d'Agent Teneur de Registre des fonds ont été transférées d'EdR (Europe) vers sa filiale EdRAM (Luxembourg).

EdR (Europe) conserve cependant la responsabilité de la Banque Dépositaire de Supervision et d'agent domiciliataire pour les fonds d'investissement.

Mi-décembre 2023, EdR (Europe) a conclu un accord pour la cession de ses activités d'Asset Servicing (Société de Gestion, activités dépositaires, d'administration de fonds et d'agent de transfert des fonds) pour compte de Tiers, basées au Luxembourg à Apex Group. A ce jour, le closing n'a pas encore eu lieu et EdRAM (Luxembourg) est donc toujours dans le périmètre de la Banque.

Spécialisé dans la gestion de fortune, l'administration et la garde de fonds, ainsi que dans la gestion patrimoniale globale (*family office*), le Groupe EdR (Europe), tel que défini dans la section 1.1, compte au total 608 collaborateurs au 31 décembre 2024.

EdR (Europe) possède également à 100% sa filiale Edmond de Rothschild Assurances et Conseils (Europe) (« EdRAC (Europe) »), société de courtage en assurances de droit luxembourgeois, créée le 28 janvier 2005. La société agit sous la supervision du Commissariat Aux Assurances à Luxembourg et son effectif au 31 décembre 2024 s'établit à 3 employés. Cette filiale ne fait pas partie du périmètre de consolidation du Groupe EdR (Europe) tel que défini ci-avant.

1.3 ATTESTATION DE L'ORGANE DE DIRECTION

Le présent rapport répond aux exigences du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) et a été approuvé par l'organe de direction, à savoir le Comité exécutif, dont la Direction autorisée, et le Conseil d'administration.

L'organe de direction de la Banque assure que les systèmes de gestion des risques mis en place sont appropriés eu égard au profil et à la stratégie de l'établissement.

Selon son évaluation interne, le profil de risque de la Banque est resté dans la tolérance tout au long de l'année pour la majorité des risques. L'évaluation de chaque risque est remontée a minima trimestriellement au Comité exécutif et au Conseil d'administration dans le cadre du rapport trimestriel sur les risques, ainsi qu'annuellement dans le cadre du rapport annuel ICAAP/ILAAP, « Rapport sur le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres internes et de la liquidité de la Banque » (« ICAAP et ILAAP »). Le dernier rapport ICAAP/ILAAP a été validé par le Comité exécutif, dont Direction Autorisée, puis le Conseil d'administration le 28 mars 2025 avant communication à la CSSF.

La Banque a respecté l'ensemble des ratios réglementaires tout au long de l'année, comme en témoignent les indicateurs clés ci-dessous et repris dans le tableau en section 1.4.

Au 31 décembre 2024,

- ▶ Le ratio des fonds propres total est de 17,94%. Ce ratio est largement supérieur aux exigences réglementaires pour la Banque de 14,48%, ce qui permet de disposer d'un important excédent de fonds propres en vue de faire face aux risques inhérents à ses activités et à leur développement. Le ratio de fonds propres de catégorie 1 (CET1) est de 17,94%, également largement supérieur aux exigences réglementaires pour la Banque de 9,45%.
- ▶ Le ratio de levier s'élève à 4,11%, au-dessus de l'exigence réglementaire de 3%. La cotation relative au risque de levier est à moyenne, dans la tolérance, et au-dessus de la limite interne.
- ▶ Le ratio de liquidité à court terme (LCR) s'élève à 139,92%, au-dessus de l'exigence réglementaire de 100%. La cotation interne relative au LCR est à faible, en dessous de la tolérance, et au-dessus de la limite interne.
- ▶ Le ratio de financement (NSFR) se situe à 185,72%, au-dessus de l'exigence réglementaire de 100%. La cotation interne relative au NSFR est à faible, en dessous de la tolérance, et au-dessus de la limite interne.

1.4 INDICATEURS CLÉS

Tableau EU 1 : Modèle KM1 - Indicateurs clés

		Montants en millions d'euros	
		a	b
		31/12/2024	31/12/2023
	Fonds propres disponibles		
1	Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	218,53	219,12
2	Fonds propres de catégorie 1	218,53	219,12
3	Fonds propres totaux	218,53	219,12
	Montants d'exposition pondérés		
4	Montant total d'exposition au risque	1'217,85	1'010,86
	Ratios de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		
5	Ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (%)	17,94%	21,68%
6	Ratio de fonds propres de catégorie 1 (%)	17,94%	21,68%
7	Ratio de fonds propres totaux (%)	17,94%	21,68%
	Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		
EU 7a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (%)	3,50%	3,50%
EU 7b	dont : à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	1,97%	1,97%
EU 7c	dont : à satisfaire avec des fonds propres de catégorie 1 (points de pourcentage)	2,63%	2,63%
EU 7d	Exigences totales de fonds propres SREP (%)	11,50%	11,50%
	Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		
8	Coussin de conservation des fonds propres (%)	2,50%	2,50%
EU 8a	Coussin de conservation découlant du risque macroprudentiel ou systémique constaté au niveau d'un État membre (%)	0,00%	0,00%
9	Coussin de fonds propres contracyclique spécifique à l'établissement (%)	0,48%	0,37%
EU 9a	Coussin pour le risque systémique (%)	0,00%	0,00%
10	Coussin pour les établissements d'importance systémique mondiale (%)	0,00%	0,00%
EU 10a	Coussin pour les autres établissements d'importance systémique (%)	0,00%	0,00%
11	Exigence globale de coussin (%)	2,98%	2,87%
EU 11a	Exigences globales de fonds propres (%)	14,48%	14,37%
12	Fonds propres CET1 disponibles après le respect des exigences totales de fonds propres SREP (%)	7,97%	11,71%
	Ratio de levier		
13	Mesure de l'exposition totale	5'313,32	5'295,62
14	Ratio de levier (%)	4,11%	4,14%
	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)		
EU 14a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (%)	0,00%	0,00%
EU 14b	dont : à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	0,00%	0,00%
EU 14c	Exigences de ratio de levier SREP totales (%)	3,00%	3,00%
	Exigence de coussin lié au ratio de levier et exigence de ratio de levier globale (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)		
EU 14d	Exigence de coussin lié au ratio de levier (%)	0,00%	0,00%
EU 14e	Exigence de ratio de levier globale (%)	3,00%	3,00%
	Ratio de couverture des besoins de liquidité		
15	Actifs liquides de qualité élevée (HQLA) totaux – Valeur pondérée	2'473,68	2'576,17
EU 16a	Sorties de trésorerie – Valeur pondérée	2'400,32	2'234,44
EU 16b	Entrées de trésorerie – Valeur pondérée	632,39	616,17
16	Sorties de trésorerie nettes totales (valeur ajustée)	1'767,93	1'618,27
17	Ratio de couverture des besoins de liquidité (%)	139,92%	159,19%
	Ratio de financement stable net		
18	Financement stable disponible total	2'206,26	2'268,55
19	Financement stable requis total	1'187,92	1'090,03
20	Ratio NSFR (%)	185,72%	208,12%

2 GOUVERNANCE ET GESTION DES RISQUES

2.1 ORGANE DE DIRECTION

Fonctions de direction exercées par les membres de l'organe de direction

Au 31 décembre 2024, l'organe de direction était composé comme suit :

Fonction	Nom	Nombre de fonctions de direction exercées	de dont exécutives
Conseil d'administration			
Président	Monsieur Benoît DUMONT	11	
Vice-Président	Monsieur Vincent TAUPIN	8	
Membre	Monsieur Norbert BECKER	12	1
Membre	Monsieur Bernard HERMAN	24	1
Membre	Monsieur Philippe MASSET	6	1
Membre	Madame Sabine RABALD	3	1
Membre	Madame Cynthia TOBIANO	19	3
Comité exécutif			
Directeur Général, Président (<i>Chief Executive Officer (CEO)</i>)	Monsieur Yves STEIN*	2	2
Directeur Général Adjoint, Responsable Banque Privée	Monsieur Eliseo GRAZIANI*	3	1
Directeur Opérations et IT (<i>Chief Operating Officer (COO)</i>)	Monsieur Marc CHALMEIGNÉ*	2	1
Directeur Financier (<i>Chief Financial Officer (CFO)</i>)	Monsieur Yann CURÉ*	2	2
<i>Head of Institutional Clients and Partnerships</i>	Monsieur Raymond GLODE*	1	1
<i>Chief Compliance Officer (CCO)</i> et Responsable Risques et Compliance	Monsieur Cédric LEYNON	2	1
Directrice des Ressources Humaines	Madame Sandrine POLO*	1	1
Directeur Administratif (<i>Chief Administrative Officer (CAO)</i>)	Monsieur Pierre VOOS*	4	1

(*) Membres de la Direction autorisée

Sélection des membres de l'organe de direction

La Banque a mis en place une Politique de nomination, qui reprend les critères de nomination des membres de l'organe de direction, mais aussi le processus d'évaluation de l'aptitude individuelle et collective, ainsi que la révocation et le départ des membres de l'organe de direction.

Les membres du Conseil d'administration sont nommés annuellement. De manière générale, l'organe de direction doit identifier et sélectionner des membres qualifiés et expérimentés et garantir une planification de la succession appropriée pour l'organe de direction qui soit cohérente avec toutes les exigences juridiques relatives à la composition, à la nomination ou à la succession de l'organe de direction.

Chaque membre de l'organe de direction doit donc répondre aux critères d'aptitudes établis par la Banque en tenant compte :

- ▶ De la disponibilité pour la fonction envisagée ;
- ▶ Des connaissances, compétences techniques et expériences professionnelles adéquates à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités et des risques inhérents ;
- ▶ De la réputation, honnêteté et intégrité ;
- ▶ Des conflits d'intérêt qui pourraient l'affecter.

Pour tout nouveau membre de l'organe de direction, un dossier d'évaluation interne doit être établi et doit être présenté en :

- ▶ Comité de nomination et rémunération pour évaluation et recommandation ; et
- ▶ Conseil d'administration pour validation ; et
- ▶ Assemblée Générale (uniquement pour les Administrateurs) pour nomination.

Une fois approuvé par le Conseil d'administration et/ou l'Assemblée Générale, le dossier d'agrément d'un Administrateur ou d'un Directeur autorisé est transféré à la CSSF par le Secrétariat général de la Banque conformément à la Procédure prudentielle.

Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer des membres, le Comité de nomination et rémunération contribue activement à la sélection de candidats aux postes vacants de l'organe de direction, en coopération avec les Ressources humaines.

Politique de diversité

La Banque promeut en son sein une culture visant à créer une diversité parmi ses collaborateurs, y compris les membres de l'organe de direction et les titulaires de fonctions clés. Elle vise à attirer un vaste éventail de qualités et de compétences. La diversité est prise en compte lors du recrutement des collaborateurs afin de bénéficier d'une variété de points de vue et d'expériences et de faciliter l'expression d'opinions indépendantes et la prise de décisions pertinentes en son sein.

La Banque est profondément convaincue que :

- ▶ La diversité et l'inclusion sont de véritables sources de performance durable et de bien-être au travail. A ce titre, elles constituent un enjeu stratégique ;
- ▶ Bâtir un environnement de travail bienveillant, respectueux des différences et des contextes personnels propres à chacun, permettant aux Collaborateurs de bien vivre ensemble et d'exprimer pleinement leur potentiel, relève de la responsabilité de toutes et tous.

Genre, âge, religion, origine, handicap, orientation sexuelle, ... chacun est accueilli dans son unicité, est libre de partager ou non ce qui le définit. La non-discrimination est un principe fondamental cher aux valeurs d'EdRE. Dans ce cadre, la Banque s'inscrit dans une démarche de neutralité religieuse au sein de l'environnement de travail.

Les détails en matière de diversité sont repris dans la Politique de diversité et d'inclusion, approuvée par le Comité exécutif, puis par le Conseil d'administration, dont la dernière version a été validée le 27 février 2025.

2.2 GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration définit et approuve le cadre de la gouvernance de la Banque, pour garantir et préserver les intérêts des parties prenantes dans le respect de la réglementation en vigueur, de son appétence au risque, de ses intérêts à long terme, des codes internes et des principes éthiques. Il approuve la stratégie et contrôle sa mise en œuvre par le Comité exécutif.

Le Conseil d'administration est l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ayant la responsabilité globale de la Banque. A ce titre, il s'assure que les risques significatifs auxquels la Banque est exposée ou pourrait être exposée sont identifiés, limités et surveillés. Il décide des éléments constitutifs de la gestion des risques et de la tolérance au risque de la Banque en tenant compte des principes généraux et des recommandations faites par Edmond de Rothschild (Suisse) S.A. (ci-après « EdR (Suisse) », « maison-mère » ou « EdRS ») pour l'ensemble du Groupe EdR (Suisse) S.A. Ainsi, le Conseil d'administration revoit et approuve, a minima chaque année, la Politique des Risques, ce qui inclut notamment :

- ▶ L'identification des risques
- ▶ La tolérance aux risques (« *Risk Appetite* »)
- ▶ La politique de gestion de chaque risque et le dispositif de contrôle mis en place
- ▶ Les mesures de surveillance (y inclus les limites) et les méthodes d'évaluation des risques

Le 14 décembre 2023, le Conseil d'administration d'Edmond de Rothschild (Suisse) S.A. a approuvé la tolérance aux risques inhérents et résiduels pour l'année 2024, reflétée dans la Politique des Risques pour le Groupe. En cascade, le 29 février 2024, la *Politique des Risques EdR (Europe) 2024* a été revue et approuvée par le Conseil d'administration d'EdR (Europe) pour sa propre entité.

Le Conseil d'administration d'EdR (Europe) est assisté par son Comité d'audit et des risques qui contrôle et supervise le profil de risque ainsi que la mise en place de la Politique des Risques approuvée par le Conseil d'administration.

Comité exécutif

Sur délégation du Conseil d'administration, le Comité exécutif, dont la Direction autorisée, est l'organe de direction dans sa fonction exécutive ayant la responsabilité d'instaurer, surveiller et valider régulièrement le système de contrôle interne et la mise œuvre au niveau de la Banque de la Politique des Risques conformément à la stratégie et à la tolérance aux risques définie par le Conseil d'administration. Le Comité exécutif est responsable de la promotion d'une culture de contrôle interne et de gestion des risques active, et favorise le développement de structures permettant la mise en application des principes mentionnés dans la Politique des Risques.

Le Comité exécutif est, entre autres, chargé d'identifier la survenance et respectivement surveiller l'évolution des risques de liquidité, de marché, de crédit/contrepartie, de pays, opérationnels (y.c. les risques liés aux systèmes d'information, à la gestion pour compte de tiers et à l'externalisation d'activités à des prestataires de service), de compliance, juridique et de réputation, ainsi que les risques liés à la stratégie de la Banque conformément aux exigences légales y relatives, à la Politique des Risques Groupe EdR (Suisse) S.A. telle que déclinée localement et arrêtée par le Conseil d'administration d'EdR (Suisse).

Comité des risques

Le Comité des risques est un comité décisionnel constitué par le Comité exécutif de la Banque, destiné à identifier, au niveau de la Banque, la survenance, respectivement surveiller l'évolution des risques susmentionnés dans les limites fixées par le Conseil d'administration et dans le respect des exigences légales et réglementaires. Il peut être notamment consulté par le Comité exécutif pour toute question ou prise de décision.

Le Comité des risques contribue, par son action, à maintenir une vigilance permanente en matière de respect des règles de gestion des risques au sein de la Banque.

Eu égard à la nature et à l'étendue de sa mission, le Comité des risques est constitué par dix membres au moins, dont la représentativité et les compétences permettent d'assumer les responsabilités et les tâches qui lui sont confiées et de fournir aux instances dirigeantes une vision globale des risques / opportunités potentielles de la Banque et de procéder à leur analyse et leur traitement.

Le Comité des risques qui est présidé par le *Chief Risk Officer* de la Banque, se réunit au minimum à fréquence trimestrielle. Durant l'année 2024, le Comité des risques s'est réuni 4 fois en présentiel et 3 fois par résolution circulaire.

Gestion des risques et fonction de contrôle

En accord avec la circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée, la Banque a séparé les fonctions de *Chief Risk Officer*, assumées par Monsieur Paulo Rodrigues, et la responsabilité de la Gestion des Risques pour la Direction autorisée, assumée par Monsieur Yves Stein, *Chief Executive Officer* de la Banque.

La fonction centralisée de Gestion des Risques est rattachée hiérarchiquement au *Chief Risk Officer*.

L'existence de cette fonction dédiée s'inscrit dans une triple logique :

- ▶ Adapter le dispositif de gestion des risques à l'évolution des activités et des structures de la Banque ;
- ▶ Améliorer les processus, les méthodologies et les outils dédiés de la Gestion des Risques ;
- ▶ Conseiller le Comité exécutif, le Comité d'audit et des risques et le Conseil d'administration dans les domaines de gestion des risques et de planification des fonds propres.

Dans une logique d'efficacité et de transversalité, la Gestion des Risques est positionnée au cœur même du dispositif de contrôle et de gestion du Groupe EdR (Europe). Ce positionnement lui permet, entre autres, d'avoir un accès direct aux différents organes de direction des entités du Groupe EdR (Europe), ou encore à la Gestion des Risques de la maison-mère.

La Filière Risques regroupe l'ensemble des responsables risques des entités du Groupe EdR (Suisse) S.A. et reporte au Group Chief Risk Legal & Compliance Officer. La Filière Risques couvre les fonctions suivantes : Risques Financiers, Contrôle interne, Relations Bancaires, Gestion du collatéral, Sécurité des systèmes d'information (RSSI) / Protection des Données et Gestion des Risques Opérationnels (incluant

la gestion pour comptes de tiers). Au sein d'EdR (Europe), ces activités sont sous la responsabilité du *Chief Risk Officer* (CRO), qui rapporte au Group Chief Risk, Legal & Compliance Officer, membre du Comité exécutif d'EdR (Suisse), ainsi qu'au Responsable Risques et Compliance EdR (Europe), membre du Comité exécutif.

Une charte de fonctionnement de cette Filière a été établie fixant certains principes directeurs, dont notamment la mission, les tâches et responsabilités, l'organisation ainsi que le processus de reporting régulier et ad hoc. Les données de risques et la production de rapports sur les risques font l'objet d'un contrôle qualité. Des échanges et une collaboration importante entre tous les acteurs de la Filière animent celle-ci.

De fait, le dispositif de surveillance et l'organisation de contrôle mis en place bénéficient de ressources adéquates, tant du point de vue humain que technique et sont constamment adaptés à l'évolution réglementaire et à l'exigence des activités de la Banque. Les informations sur le cadre général de contrôle interne sont détaillées dans le Manuel de Gouvernance de la Banque.

2.3 APPROCHE EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

Tolérance

Dans le cadre de son dispositif de gestion des risques, le Conseil d'administration revoit et approuve a minima annuellement les tolérances aux risques inhérents et résiduels par catégorie de risque, reprises en annexe I de la *Politique des Risques*, ainsi que les limites associées reprises en annexe II.

La Banque ne conçoit qu'une tolérance limitée aux risques en général, déclinée en des tolérances pouvant varier entre Faible et Moyenne en fonction de la nature des risques rencontrés. La tolérance, ainsi que la politique de gestion du risque et le dispositif de contrôle sont détaillés en section 3 du présent rapport pour les principales catégories de risque.

En ligne avec les attentes de son actionnaire et de sa clientèle, tant institutionnelle que privée, la Banque maintient un profil de risque conservateur.

La stratégie commerciale de la Banque est arrêtée en fonction de la volonté de la Banque en matière de prise de risques, matérialisée par sa tolérance au risque, elle-même décomposée par catégories de risques et seuils de tolérance.

La concentration sur des marchés stratégiques bien définis et validés ainsi que l'organisation de la stratégie commerciale en termes de segments de clients souhaités, de produits offerts et d'activités de démarchage commercial souligne la tolérance limitée de la Banque pour une série de risques non financiers (réputation, juridique, compliance).

La Banque encadre au mieux le risque stratégique afin d'en réduire la probabilité de survenance et l'amplitude, ce qui est reflété dans la stratégie décrite précédemment et souligne le souhait de la Banque de développer des métiers et des marchés peu corrélés entre eux en termes de cycle économique, d'environnement réglementaire ou encore d'environnement géopolitique.

Par ailleurs, la tolérance de la Banque pour le risque de réputation est Moyenne dans la mesure où celle-ci exerce, entre autres, des activités de Banque Privée et de banque dépositaire d'organismes de placement collectif s'adressant à une clientèle haut de gamme particulièrement attentive à l'image de la Banque. Du fait de risques de réputation pouvant survenir de la concrétisation de risques juridiques, ainsi que de l'importance des montants potentiellement en jeu, la tolérance au risque Juridique est Moyenne, confortée par le fait que la Banque pratique et connaît ses métiers depuis de longues années et n'entend pas significativement modifier son modèle économique dans le cadre de sa stratégie commerciale.

Plus généralement, la Banque porte une attention particulière à la conformité aux normes en vigueur, d'autant que le préjudice lié au non-respect de la réglementation peut également avoir un impact fort indirect en termes de risque de réputation. La tolérance pour le risque de conformité est donc Faible³ en raison des conséquences que celui-ci pourrait engendrer sur son activité et une attention toute particulière à ce risque est apportée lors de la mise en œuvre de la stratégie commerciale.

³ Hormis sur la catégorie « Protection de l'investisseur » pour laquelle la tolérance est Moyenne

Cotation et évaluation des risques

Selon son évaluation interne, indépendante et plus conservatrice que les obligations réglementaires, le profil de risque de la Banque est resté dans la tolérance tout au long de l'année pour la majorité des risques.

La cotation du risque est évaluée dans les rapports trimestriels sur les risques à destination du Comité des risques, du Comité exécutif, du Conseil d'administration et du Groupe EdR (Suisse) S.A. par l'intermédiaire de la Filière Risques. Cette cotation interne se base notamment sur un ensemble de Key Risk Indicators et seuils définis par la Banque en accord avec le Groupe EdR (Suisse) S.A. et intègre également des tests de résistance.

De plus, en adéquation avec la circulaire CSSF 07/301 telle que modifiée subséquemment, et notamment par la circulaire CSSF 20/753, la Banque réalise tous les ans un « Rapport sur le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres internes et de la liquidité de la Banque » (ci-après « rapport ICAAP/ILAAP » ou « ICAAP et ILAAP ») validé par le Conseil d'administration et à destination de l'autorité de contrôle luxembourgeoise. Ce rapport s'intègre dans les processus internes de gestion et d'atténuation des risques principaux et couvre l'ensemble des risques et des tolérances validés dans la Politique des Risques de la Banque.

Le rapport ICAAP/ILAAP porte, entre autres, sur l'appréciation de l'ensemble des risques auxquels le Groupe EdR (Europe) est ou pourrait être exposé, leurs sensibilités à des scénarios de crise et leurs évolutions attendues à la lumière de la stratégie de développement du Groupe EdR (Europe). Une fois les risques identifiés et quantifiés, le Groupe EdR (Europe) détermine le capital à mobiliser de manière prospective pour couvrir ses risques ou met en œuvre les procédures de gestion et de contrôle appropriées pour les risques, tels que le risque de liquidité, qui ne peuvent être couverts par du capital.

Ce dispositif d'évaluation interne est intégré dans les différents processus décisionnels et de gestion du Groupe EdR (Europe) à travers différents mécanismes comme les analyses de sensibilité à des scénarios de crise, ou des Comités tels que le Comité des crédits ou le Comité *Asset & Liabilities Management* (Comité ALM).

La méthodologie adoptée par le Groupe EdR (Europe) pour quantifier les besoins en fonds propres internes se fonde principalement sur les exigences de fonds propres réglementaires du ratio de solvabilité (Pilier I) augmentées de corrections prudentes telles que résultant de son processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres internes et notamment de la réalisation des tests d'endurance conduits dans le cadre de l'ICAAP.

Par conséquent, en complément des risques réglementaires couverts dans le pilier I et du risque de liquidité, le Groupe EdR (Europe) a donc également mis en place un processus d'identification, de quantification, de gestion et de reporting de tous les risques auxquels il est ou pourrait être exposé, dont :

- ▶ Le risque stratégique ;
- ▶ Le risque de réputation ;
- ▶ Le risque juridique ;
- ▶ Le risque de compliance ;
- ▶ Le risque conservateur ;
- ▶ Le risque macro-économique et réglementaire ;
- ▶ Le risque pays.

Enfin, concernant les transactions entre la Banque et les autres entités du Groupe EdR (Suisse) S.A. et ses propres filiales, la Banque est essentiellement exposée à un risque de crédit.

Informations additionnelles à destination de l'organe de direction

Les membres du Comité exécutif reçoivent périodiquement un certain nombre de documents établis par la Gestion des Risques.

Le Responsable Risques et Compliance est membre permanent du Comité exécutif, ce qui permet une remontée rapide des points ou problèmes importants liés aux risques, soit en séance hebdomadaire, soit directement aux membres du Comité exécutif.

Trimestriellement, les procès-verbaux du Comité des risques sont remontés au secrétariat du Comité exécutif et cette remontée inclut les résultats des contrôles de second niveau.

De plus, les points jugés importants par les différents services de la Filière Risques font également l'objet d'une remontée au Comité des risques ainsi qu'au Comité exécutif à travers des cockpits et les rapports de synthèse trimestriels. Ces points peuvent être relatifs aux incidents opérationnels, à l'état d'avancement du plan de Contrôle Interne ou les problématiques RSSI / DPO⁴, les dépassements des limites constatés par le service des Risques Financiers ou encore les différentes demandes provenant des régulateurs. Enfin, le CRO est invité permanent au Comité exécutif (Europe) qui se réunit généralement chaque mois. Les membres de ce comité sont ceux du Comité exécutif, tandis que les CEO des quatre succursales, le CEO d'Edmond de Rothschild Asset Management (Luxembourg), le Dirigeant par intérim d'Edmond de Rothschild Assurances & Conseils (Europe) et le Responsable de l'activité de courtage en assurance de la Banque participent en tant qu'invités permanents.

En complément, le Responsable Risques et Compliance de la Banque intervient lors des points de situation entre le Comité exécutif EdR (Suisse) et le Comité exécutif EdR (Europe) où sont remontés les sujets importants.

Le rapport trimestriel sur les risques est revu et validé par le Comité exécutif avant envoi au Groupe EdR (Suisse) S.A. Il comprend l'état des fonds propres et des exigences réglementaires en matière de fonds propres, une analyse des risques de crédit (y inclus les Grands Risques), de marché, de taux d'intérêt, de liquidité et des risques opérationnels, ainsi que la synthèse trimestrielle sur les risques juridique, compliance et réputationnel. Ce rapport est également remonté au Conseil d'administration.

Les rapports réglementaires ICAAP/ILAAP⁵ et le Plan de redressement lié à la directive BRRD⁶ sont soumis à la validation du Comité exécutif avant validation par le Conseil d'administration et transmission au régulateur.

Tests d'endurance

Le Groupe EdR (Europe) a développé un ensemble de scénarios de crise plausibles, combinant des chocs idiosyncratiques et systémiques impactant la totalité de son portefeuille, sur base des données consolidées.

Les hypothèses de ces différents scénarios de crise sont réévaluées régulièrement.

Les résultats de ces tests d'endurance sont intégrés dans la gestion des risques et notamment pour l'évaluation de la cotation des risques dans les rapports trimestriels des risques, ainsi que dans le rapport ICAAP/ILAAP.

Les tests sont réalisés par catégorie de risque, cependant un scénario de test global est également réalisé dans le cadre du rapport ICAAP/ILAAP, reprenant des événements ou hypothèses qui impactent simultanément tous les risques et les ratios de la Banque.

Ils permettent à la Banque de tester sa capacité de résistance aux chocs et de s'assurer qu'elle dispose des fonds propres adéquats et de liquidités suffisantes dans le rapport ICAAP/ILAAP.

En outre, la Banque réalise des tests de résistance inverses (« *reverse stress testings* »).

⁴ RSSI Responsable de la sécurité des systèmes d'information / DPO « *Data Protection Officer* ».

⁵ Internal Capital Adequacy Assessment Process / Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

⁶ Bank Recovery and Resolution Directive.

3 GESTION DES RISQUES ET ADÉQUATION DES FONDS PROPRES INTERNES ET DE LA LIQUIDITÉ

3.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

La notion de « gestion des risques » au sein du Groupe EdR (Suisse) S.A. et donc du Groupe EdR (Europe) est entendue au sens large, à savoir :

- ▶ L'identification des risques ;
- ▶ La mesure / évaluation des risques ;
- ▶ Le suivi des risques, et ;
- ▶ Le traitement des risques (réponses en fonction du type de risques identifiés et de leur importance).

Cette notion de gestion des risques reste pleinement applicable dans le cas d'une externalisation des activités à l'extérieur ou au sein du Groupe sur base consolidée. Dans cette perspective, la Banque (y inclus ses filiales et succursales) et leurs employés, à quelque niveau hiérarchique que ce soit, doivent exercer leurs activités dans le respect de principes fondamentaux, telle que la stricte conformité à l'ensemble des exigences légales, réglementaires et statutaires, internes, professionnelles et déontologiques applicables. C'est pourquoi, la Politique des risques de la Banque vise à encadrer de manière très stricte le développement des diverses activités – notamment les opérations de marché et de crédit – en adéquation avec le niveau de tolérance aux risques tel que validé par le Conseil d'administration. La Banque veille également à favoriser une structure financière liquide et dotée d'emplois offrant en moyenne une bonne cessibilité. Elle maintient une vigilance accrue et circonstanciée sur les questions opérationnelles relatives à son activité de gestion de patrimoine et d'*Asset Management*, dans le plus grand respect de ses clients, de ses employés, des règles et des législations.

La politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres du Groupe EdR (Europe) s'inscrit rigoureusement dans le cadre des politiques de risques et de gestion des fonds propres définies au niveau du Groupe EdR (Suisse) S.A. Conformément à cette politique, le Groupe EdR (Suisse) S.A. et donc la Banque assurent la gestion des risques et l'adéquation des fonds propres à travers un cadre compréhensif de principes, une structure organisationnelle, des limites et des processus étroitement liés aux activités du Groupe EdR (Suisse) S.A. et de la Banque et à la nature des risques auxquels ils sont ou pourraient être exposés.

Cette section décrit l'approche interne de la Banque en matière de gestion des risques, et plus spécifiquement les risques matériels auxquels la Banque est exposée et qui sont soumis aux obligations réglementaires.

3.2 RISQUE DE CRÉDIT ET DE CONTREPARTIE

Définition du risque

Le risque de crédit et de contrepartie (collectivement, le « risque de crédit ») est défini comme le risque d'insolvabilité de l'une des contreparties financières ou d'un client avec qui la Banque est contractuellement liée, notamment en matière de prêts ou de créances découlant d'instruments financiers.

Le risque de crédit couvrant un large spectre de sous-catégories de risques et d'activités, l'analyse de ce risque est structurée ci-après selon les deux grandes activités de crédit exercées par la Banque ; à savoir l'activité de crédit à la clientèle et l'activité interbancaire.

Gestion du risque de crédit et de contrepartie

ACTIVITÉ DE CRÉDIT À LA CLIENTÈLE

L'activité de crédits collatéralisés est positionnée comme étant annexe aux activités de Banque Privée et de gestion de patrimoine. Afin de répondre aux exigences de la clientèle, il est indispensable de pouvoir offrir une gamme élargie de produits et de prestations notamment en matière de crédit collatéralisé ou autres types d'engagements comportant de tels risques. La Banque a un degré de tolérance Moyen pour les risques de crédit avec sa clientèle privée et sa clientèle institutionnelle.

Le département Crédits applique les règles en matière d'octroi, de suivi et de recouvrement des crédits et des engagements de la clientèle fixées par le Conseil d'administration d'EdR (Suisse) et détaillées dans

sa *Politique des Risques*. La *Politique des Crédits* du Groupe EdR (Europe) transpose directement la *Politique des Risques* du Groupe EdR (Suisse) S.A..

Tout crédit octroyé par le Groupe EdR (Europe) doit être collatéralisé par des sûretés financières répondant à des critères stricts en termes de diversification, de liquidité, de valorisation, de notation et de couverture géographique, ou par des garanties personnelles (cessions de police d'assurance-vie ou garanties bancaires à première demande).

L'analyse de la qualité des collatéraux par attribution d'une valeur lombard ou équivalent-risque est réalisée par une cellule spécifique dépendant de la Gestion des Risques. Chaque sûreté financière fait l'objet d'une analyse différenciée en fonction de la typologie d'actif et couvre un large spectre de critères. Outre le fait de répondre à des critères d'éligibilité individuels, les sûretés financières et les garanties personnelles en couverture d'un crédit doivent aussi respecter des règles strictes en matière de diversification telles que l'absence de corrélation entre le débiteur et les sûretés / garanties personnelles ou encore un nombre minimum de collatéraux différents.

La transposition de cette politique rigoureuse amène la Banque à exiger une couverture excédentaire systématique dont le pourcentage varie en fonction du type de sûretés financières et/ou de garanties personnelles et du degré de diversification de ces dernières.

Cette politique prudente est renforcée par le dispositif de gouvernance mis en place, et ce, aux différentes étapes du cycle de vie des crédits avec un ensemble de contrôles réalisés par différents acteurs du Groupe, dont le Comité des crédits, pièce maîtresse du dispositif.

En ce qui concerne la clientèle OPC, les crédits que la Banque est susceptible d'octroyer se limitent exclusivement aux crédits de type « *bridge financing* », à l'émission de garanties bancaires et aux opérations de change à terme réalisées à des fins de couverture, c'est-à-dire les transactions qui présentent une corrélation négative entre l'évolution de la valeur du portefeuille collatéralisé et l'évolution de la valeur de l'opération de change à terme. Un contrat cadre (ISDA et CSA⁷) est signé avec la clientèle OPC et les appels de marge sont mis en place pour couvrir les expositions sur les opérations de changes soumises à la réglementation EMIR.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de crédit sur la clientèle est restée dans la tolérance toute l'année.

ACTIVITÉ INTERBANCAIRE

La tolérance pour le risque de crédit et de contrepartie des activités interbancaires est faible. Ces activités interbancaires, essentiellement des placements et des opérations de change à terme, ont pour objectif de placer de manière prudente les liquidités bilancielle de la Banque et d'accompagner la clientèle dans ses besoins.

La sélection des contreparties, réalisée en collaboration avec la maison-mère, est basée sur des critères qualitatifs, quantitatifs et Environnemental, Social & Gouvernance en ligne avec les meilleures pratiques de marché.

Par ailleurs, le Groupe EdR (Europe) recourt de manière importante à des techniques d'atténuation du risque de crédit telles que les dépôts auprès de la Banque centrale du Luxembourg et/ou les accords-cadres de compensation (ISDA et CSA).

Afin de minimiser le risque de contrepartie des dépôts non-collatéralisés, la politique mise en œuvre par le Groupe EdR (Europe) vise à diversifier au maximum les contreparties par le biais de limites très faibles et par le suivi dynamique de l'utilisation de ces limites en étroite collaboration avec sa maison-mère.

Les limites sur les contreparties bancaires sont établies par la Filière Risques du Groupe EdR (Suisse) S.A. en cohérence avec les tolérances au risque définies par le Conseil d'administration de la maison-mère.

Les limites par contrepartie bancaire sont également allouées par typologie d'instrument (dépôts interbancaires, dépôts fiduciaires, opérations de change à terme, garanties bancaires).

Elles font l'objet d'une revue régulière à l'initiative de la maison-mère ou sur demande de la Banque.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de crédit sur les contreparties bancaires est restée dans la tolérance toute l'année.

PORTEFEUILLE DE LA BANQUE

La tolérance pour le risque de crédit sur le portefeuille d'investissement pour compte propre est faible et est encadrée par des limites strictes fixées dans la Politique des Risques.

⁷ ISDA : *International Swap and Derivatives Association* / CSA : *Credit Support Annex*.

Le contrôle du respect des limites afférentes aux différents portefeuilles et la surveillance des critères qualitatifs des titres détenus sont réalisés par le département des Risques Financiers et Gestion du Collatéral. Le résultat de ces contrôles est transmis sur base mensuelle à EdR (Suisse) S.A.

Au 31 décembre 2024, la Banque ne possède aucun portefeuille d'investissement de papiers monétaires, de titres private equity ou immobilier mais détient 19 positions obligataires *held to maturity* en portefeuille pour un montant en valeur de marché de 278,67 millions d'EUR.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de crédit sur la clientèle est restée dans la tolérance toute l'année.

Tests d'endurance

La Banque réalise des tests d'endurance dans le cadre de son rapport ICAAP essentiellement sur les crédits à la clientèle afin de simuler l'impact sur le ratio de couverture des crédits ou sur le ratio de solvabilité en cas :

- ▶ D'une baisse des marchés et donc en cas de dévalorisation des collatéraux reçus en nantissement ;
- ▶ De la migration des collatéraux vers des collatéraux plus risqués ou non éligibles.

3.3 RISQUE DE MARCHÉ

Définition du risque

Le risque de marché est défini comme le risque de perte découlant d'une évolution défavorable des paramètres de marché impactant négativement les positions du Groupe EdR (Europe).

Le Groupe EdR (Europe) distingue trois catégories de risque de marché :

- ▶ Le **risque de change et métaux précieux**, résultant d'une évolution défavorable du cours de change d'une devise / métaux précieux et affectant la Banque en raison de la non-concordance entre ses actifs, ses passifs et ses engagements hors-bilan libellés en devises autres que la devise du capital ;
- ▶ Le **risque sur le portefeuille de négoce**, lié à l'évolution défavorable de la valeur des titres figurant dans le portefeuille de négoce (y compris les dérivés) de la Banque ;
- ▶ Le **risque de taux d'intérêt** est le risque de perte qui résulte d'un mouvement défavorable des taux d'intérêt affectant le Groupe EdR (Europe) en raison de la non-concordance entre ses actifs, ses passifs et ses engagements hors-bilan portant sur des taux et des référentiels de taux d'intérêt non-congruents.

Gestion du risque de marché

Les trois catégories de risque de marché font l'objet d'une politique de gestion très prudente du Groupe EdR (Europe) par le biais de limites strictes et d'un dispositif de contrôles quotidiens ou hebdomadaires.

RISQUE DE CHANGE ET MÉTAUX PRÉCIEUX

La Banque n'est autorisée à avoir que de faibles positions pour compte propre, souvent réduites à des opérations au comptant ou opérations à terme et à des swaps cambistes, le plus souvent sur des maturités courtes. La Trésorerie n'a pas pour politique de prendre des positions de change par transformation des devises.

Il en est de même pour la question des métaux précieux, la Banque effectuant principalement ces opérations pour le compte de la clientèle ; elle peut cependant être amenée à détenir pour compte propre des positions sur ces métaux.

La tolérance au risque de change et métaux précieux est Faible et est encadrée par une limite très stricte. Le département des Risques Financiers réalise un contrôle quotidien de second niveau sur cette limite, ainsi que des tests d'endurance interne.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de change et métaux précieux de la Banque est restée dans la tolérance toute l'année.

Au 31 décembre 2024, les exigences de fonds propres réglementaires sont de 0,6 million d'EUR.

RISQUE SUR LE PORTEFEUILLE DE NÉGOCE

Concernant les risques sur le portefeuille de négoce, la Banque est également peu active en matière de négoce pour compte propre de valeurs mobilières et peut être autorisée à investir une faible partie de

ses fonds propres dans des valeurs faisant l'objet de critères d'éligibilité élevés.

La tolérance au risque sur le portefeuille de négoce est Faible et est encadrée par une limite très stricte. Le département des Risques Financiers réalise un contrôle hebdomadaire de second niveau sur cette limite, ainsi que des tests d'endurance interne.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque sur le portefeuille de négoce de la Banque est restée dans la tolérance toute l'année.

Au 31 décembre 2024, les exigences de fonds propres réglementaires sont nulles.

RISQUE DE TAUX D'INTÉRÊT

En ce qui concerne le risque de taux d'intérêt, la Banque privilégie le respect de ses engagements vis-à-vis de sa clientèle au détriment de la maximisation de sa marge d'intérêt. La Banque accepte toutefois la transformation d'échéances par la constitution de portefeuilles d'investissement et par son activité de crédits à la clientèle (sans refinancement concordant).

Le risque de taux d'intérêt est analysé et fait l'objet de limites de manière scindée entre les positions impactant le résultat et celles impactant uniquement la valeur économique des fonds propres. D'une manière générale, une évaluation et un suivi réguliers des positions et des échéances de taux d'intérêt sont effectués à l'aide d'outils informatiques par une fonction indépendante de gestion des risques.

Dans le cadre de l'utilisation de son bilan, la Banque dispose de trois activités principales génératrices de risque de taux :

1. Des investissements dans un portefeuille obligataire diversifié à moyen-terme sans refinancement concordant ;
2. Une activité de crédits, dont des crédits hypothécaires, qui s'inscrit dans la gamme des services proposée par la Banque à ses clients ;
3. L'utilisation de swaps de trésorerie et de dépôts interbancaires, afin de placer les excédents de trésorerie.

La Banque est essentiellement exposée au risque de décalage, et très faiblement au risque de base ou au risque d'option et définit sa tolérance de manière globale au risque de taux et non pour chacun de ces sous-types particuliers de risque.

La tolérance au risque de taux d'intérêt est Moyenne et la Banque a choisi de mesurer et suivre comme mesure interne du risque de taux l'impact d'une variation parallèle de la courbe des taux d'intérêt de +/- 200 points de base sur la valeur économique des fonds propres sans impact sur le résultat. La limite interne sur cet indicateur est définie sur base du capital de base CET1 et inférieure à la limite réglementaire de 20% des fonds propres.

Le département des Risques Financiers réalise un contrôle hebdomadaire de second niveau sur cette limite de taux, ainsi que des tests d'endurance internes et réglementaires sur le risque de taux d'intérêt.

Enfin, afin d'assurer la gestion structurelle du bilan et d'optimiser le rendement, la Banque possède un organe spécialisé dont l'expertise permet un contrôle adéquat du risque de liquidité, de taux d'intérêt, de change / métaux et sur les portefeuilles de négoce et d'investissement. En effet, elle dispose d'un Comité de gestion actif-passif (également appelé Comité « ALM » pour *Asset & Liability Management*) qui assure le suivi des positions, effectué à l'aide d'outils informatiques spécialement conçus à cet effet. Certains membres du Comité ALM EdR (Suisse) sont invités au Comité ALM de la Banque.

Les résultats des tests d'endurance internes et réglementaires sur le risque de taux d'intérêt sont remontés au Comité ALM ainsi que la cotation du risque.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de taux de la Banque est restée dans la tolérance toute l'année.

Tests d'endurance

Le risque de taux d'intérêt est suivi au travers de l'impact d'une simulation de la variation parallèle de la courbe des taux d'intérêt de 200 points de base sur la valeur économique des fonds propres (sans impact sur le résultat), dont la limite est fixée dans la *Politique des Risques* de la Banque.

En complément des tests d'endurance en matière de taux d'intérêt définis en interne, la Banque répond

aux exigences de la circulaire CSSF 08/338 telle que modifiée par la 24/848.

Elle réalise sur base trimestrielle l'ensemble des chocs réglementaires simulant :

- ▶ L'impact sur la valeur du patrimoine d'une variation des taux d'intérêt après application des 6 scénarios prudentiels du règlement délégué (UE) 2024/856 et 2024/857 ;
- ▶ L'impact sur la marge d'intérêt d'EdR (Europe) d'une hausse et d'une baisse instantanée de 200 points de base de tous les taux d'intérêt (modification parallèle des courbes de rendement) selon les scénarios prudentiels du règlement délégué (UE) 2024/856 et 2024/857.

Les résultats de chocs réglementaires et la confirmation du respect des limites réglementaires sont remontés en Comité ALM.

Enfin, la Banque réalise des tests d'endurance dans le cadre de son rapport trimestriel sur les risques et de son rapport ICAAP sur :

- ▶ Le risque de change, afin de simuler l'impact d'une variation importante des cours de change sur les limites « overnight » (ou sur les positions effectives si elles sont supérieures).
- ▶ Le risque de marché sur le portefeuille-titres, afin de simuler l'impact d'une variation importante des conditions de marché sur les limites « overnight » (ou sur les positions effectives si elles sont supérieures) des portefeuilles de la Banque.

3.4 RISQUES OPÉRATIONNELS

Définition du risque

Le Groupe utilise la définition donnée par la circulaire FINMA 2023/1 « Risques et résilience opérationnels - banques » : « Les risques opérationnels sont définis à l'art. 89 OFR. On entend par là le risque de pertes financières résultant de l'inadéquation ou de la défaillance de processus ou de systèmes internes, d'actions inappropriées de personnes ou d'erreurs qu'elles ont commises ou encore d'événements externes. Sont comprises les pertes financières qui peuvent découler des risques juridiques ou des risques de compliance. La gestion des risques opérationnels prend typiquement également en compte d'autres types de dommages, dans la mesure où ceux-ci peuvent aussi aboutir à des pertes financières. Les risques stratégiques en sont exclus. » Les risques juridiques et de compliance sont inclus lorsque ceux-ci proviennent d'un dysfonctionnement opérationnel.

Pour des raisons de simplicité dans leur analyse et leur gestion, la Banque a retenu la classification des événements de pertes prévues par le Comité de Bâle et présentée ci-dessous :

Types d'événements de pertes prévues	Définition
Pratiques en matière d'emploi et de sécurité sur le lieu de travail	Pertes liées à des actes contraires aux dispositions législatives et conventions en matière d'emploi, de santé ou de sécurité, à la réparation de préjudices corporels ou à des cas de discrimination sanctionnable en vertu d'une loi ou d'un règlement ou de tout harcèlement sexuel ou moral.
Clients, produits et pratiques commerciales	Pertes liées à un manquement, non-délibéré ou par négligence, à une obligation professionnelle envers un client donné, ou à la nature ou aux caractéristiques d'un produit.
Exécution, livraison et gestion des processus	Pertes liées aux défaillances du traitement des transactions ou de la gestion des processus et aux relations avec les contreparties commerciales et les vendeurs.
Fraude interne	Pertes liées à des actes visant à commettre une fraude ou un détournement d'actif ou à enfreindre une réglementation, une loi ou des règles de la Banque.
Fraude externe	Pertes liées à des actes de tiers visant à commettre une fraude ou un détournement d'actif ou à enfreindre la loi.
Dommages aux actifs corporels	Pertes liées à la perte ou à l'endommagement d'actifs matériels résultant d'une catastrophe naturelle ou d'autres événements.
Interruptions d'activité et dysfonctionnements des systèmes	Pertes liées à une interruption de l'activité ou au dysfonctionnement d'un système.

Gestion des risques opérationnels

Au sein du Groupe, la gestion du risque opérationnel fait partie intégrante des fonctions de management et repose sur un dispositif global basé sur l'identification - notamment par une cartographie circonstanciée - et l'évaluation des risques, la mise en place de plans d'action pour les maîtriser et la gestion active des incidents avérés. Dans cette perspective, le Groupe a fait le choix de déclarer tous les

incidents opérationnels, qu'ils aient un impact financier positif ou négatif et sans montant minimum, et affirme ainsi sa volonté d'aller au-delà de la notion de perte financière pour avoir une vue globale sur les incidents pour intervenir également sur les incidents à faible coût mais à forte récurrence.

Le Groupe use d'une politique visant à atténuer et à contrôler les risques opérationnels auxquels il peut ou pourrait faire face. En adéquation avec la circulaire FINMA 2023/1 « Risques et résiliences opérationnels - banques », le Groupe a mis en place un concept-cadre sur la gestion des risques opérationnels, partie prenante de la Politique des Risques dont la dernière version a été approuvée par le Conseil d'administration du Groupe EdR le 12 décembre 2024 et sa transposition approuvée par le Conseil d'administration d'EdR (Europe) le 27 février 2025.

Le dispositif de gestion des risques opérationnels bénéficie de trois outils principaux harmonisés à travers le réseau EdR à des fins de surveillance consolidée :

- ▶ L'exécution de *Risk Control Self Assessments* (« RCSA ») permettant une analyse des risques identifiés et des contrôles afin de réduire le niveau de risque inhérent à un niveau de risque résiduel tolérable, tout en sensibilisant les acteurs de première ligne de défense sur leurs responsabilités à cet égard (*Risk Ownership*) ;
- ▶ La gestion des incidents opérationnels (identification, analyse, qualification, mitigation, reporting et suivi de la mise en place effective des plans d'actions définis avec les Métiers, sachant que tous les incidents opérationnels, avec ou sans impact financier, sont déclarés) ;
- ▶ La gestion des *Key Risk Indicators* (« KRI ») (définition, remontée par les Métiers et Fonctions de contrôle responsables, analyse, reporting et suivi des plans d'actions éventuellement nécessaires pour maintien endéans les seuils de tolérance définis).

D'autre part, la gestion de la sécurité de l'information fait partie intégrante de la fonction de Gestion des Risques en tant que fonction de 2ème ligne de défense et est assurée par le RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information), tel que requis par la circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée. Le RSSI rapporte hiérarchiquement au *Chief Risk Officer* EdR (Europe) et fonctionnellement au RSSI Groupe EdR (Suisse) S.A. Le RSSI est également en charge de la sécurité des systèmes d'information et de la protection des données (enregistré en tant que Data Protection Officer - DPO auprès de la Commission Nationale de Protection des données).

Par ailleurs, conformément à la circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée, les risques liés à la sous-traitance sont intégrés dans la gestion des risques opérationnels. Toute nouvelle sous-traitance envisagée par la Banque fait l'objet d'une évaluation approfondie des risques liés sur le plan des risques opérationnels, mais également des risques financiers, juridiques, légaux et de réputation. Cela est décrit dans la Politique de sous-traitance qui fait également état du monitoring et de la surveillance à appliquer en la matière.

Concernant l'externalisation de fonctions essentielles, toute externalisation d'une fonction essentielle au sein d'une entité du Groupe EdR (Suisse) S.A. doit faire l'objet d'un accord de principe du Comité exécutif et du Conseil d'administration de la Banque et d'EdR (Suisse). Les entités du Groupe EdR (Suisse) S.A. externalisant certaines fonctions essentielles disposent d'un cadre réglementaire interne et d'une gouvernance appropriée pour approuver localement l'externalisation et surveiller les activités déléguées au prestataire en conformité avec les principes du Groupe EdR (Suisse) S.A.

Finalement, les risques ESG suivants sont intégrés à la gestion du risque opérationnel et font l'objet d'une évaluation à dire d'expert sur la base d'indicateurs spécifiques, reprenant certains indicateurs de performance mentionnés dans le rapport de développement durable du Groupe EdR (Suisse) S.A. :

- ▶ Investissement responsable : non-respect des normes en matière d'investissement socialement responsable au niveau de la gestion d'actifs et gestion sous mandat ;
- ▶ Capital humain : non-respect du principe de non-discrimination encadré par les processus et pratiques RH en matière d'égalité d'opportunités pour tous les employés (formations, carrières, évolutions salariales), non-considération de critères objectifs, tels que la performance, les compétences et l'expérience, dans les décisions managériales ;
- ▶ Impact environnemental : non-respect de l'engagement d'atténuer l'impact environnemental, incidence du changement climatique sur la continuité des activités.

Tests d'endurance

Dans le cadre du rapport ICAAP, des tests d'endurance sont réalisés afin de simuler l'impact sur les besoins en fonds propres internes d'une augmentation des impacts financiers liés aux incidents opérationnels.

Les besoins en fonds propres réglementaires pour les risques opérationnels de 27,97 millions d'EUR sont suffisants au regard des pertes historiques subies par d'EdR (Europe) et des résultats de ces tests.

3.5 RISQUE DE LIQUIDITÉ

Définition du risque

Le risque de liquidité correspond au risque que la Banque ne soit pas en mesure de satisfaire ses besoins en flux de trésorerie et en sûretés, présents et futurs, attendus et inattendus, sans nuire à ses opérations journalières ou à sa situation financière.

La Banque a un degré de tolérance Moyen pour le risque de liquidité dans la mesure où elle n'a pas pour objectif de tirer profit de son rôle de transformation d'échéance et de s'exposer de manière importante au risque de liquidité. Elle adopte une attitude prudente dans la gestion de sa trésorerie en choisissant des contreparties de qualité, des échéances de courte durée et des limites correspondantes. Elle privilégie le respect de ses engagements vis-à-vis de la clientèle, tant en situation normale que de crise, et recherche la concordance de ses ressources et de ses emplois, tant sur leur durée que sur leur échéance.

Gestion du risque de liquidité

Le processus de pilotage et de surveillance des risques intègre un système de mesure destiné à identifier, quantifier et limiter les risques de liquidité. Cela implique :

- ▶ L'établissement d'une vue d'ensemble des liquidités sur des périodes de différentes durées adaptées à la situation, incluant une comparaison des entrées et des sorties de trésorerie prévues ;
- ▶ La détention d'une réserve de liquidités constituée d'actifs de haute qualité, non grevés et liquides de façon à se prémunir contre toute détérioration de la situation en matière de liquidités et pouvant survenir à court terme.

Le processus de pilotage et de surveillance des risques comprend :

- ▶ Un système de limites et des contrôles calibrés en fonction de la tolérance définie au risque de liquidité ;
- ▶ Un plan d'urgence (« Contingency Funding Plan » ou CFP) tenant compte des résultats des tests de résistance ;
- ▶ Des systèmes informatiques et des collaborateurs qualifiés permettant d'assurer la mesure, la surveillance et la communication en temps approprié des positions de liquidités en regard des limites fixées.

Dans le cadre de la gestion locale du risque de liquidité, le Comité ALM de la Banque a pour responsabilité de définir et de suivre la stratégie de liquidité et de la gestion actif/passif, en lien avec le Comité ALM Groupe EdR (Suisse) S.A. et d'élaborer, vérifier et mettre à jour le CFP local et de le remonter au niveau du Groupe EdR (Suisse) S.A. Le comité se réunit en principe six fois par année avec un minimum de quatre réunions requises par année et est présidé par le Chief Financial Officer.

Sur le plan de la gouvernance, la Trésorerie est en charge de la gestion courante de la trésorerie et du respect des limites. Les limites de liquidité définies dans la *Politique des Risques* de la Banque sont également suivies par les Risques Financiers.

Selon son évaluation interne, la cotation du risque de liquidité est restée dans la tolérance toute l'année.

Tests d'endurance

Des tests d'endurance sont réalisés tous les mois par les Risques Financiers afin de s'assurer que la Banque dispose, toutes devises confondues, d'un niveau adéquat d'actifs liquides pour couvrir ses besoins sur une période de 30 jours calendaires en cas de retraits massifs des fonds de la clientèle.

Ce test est également réalisé sur base trimestrielle pour les principales devises avec lesquelles la Banque traite et les résultats sont remontés dans le rapport trimestriel des risques au Comité exécutif, au Conseil d'administration ainsi qu'au Groupe EdR (Suisse) S.A.

Enfin, la Banque réalise des tests d'endurance dans le cadre de son rapport ILAAP afin de mesurer l'impact sur plusieurs indicateurs (les impasses de trésorerie, les limites de liquidité, le LCR et NSFR) de situations de crise idiosyncratique et systémique amenant à des retraits massifs de la clientèle.

Ratios de liquidité

Dans le cadre des exigences réglementaires en matière de liquidités, la Banque procède au calcul du « Liquidity Coverage Ratio » (LCR) et du « Net Stable Funding Ratio » (NSFR), et le soumet respectivement sur base mensuelle et trimestrielle à la CSSF. Au 31 décembre 2024, le LCR et le NSFR du Groupe EdR (Europe) sont respectivement de 139,9% et de 185,7% ; au-dessus des exigences réglementaires fixées de 100% tout au long de l'année.

Le suivi de ces ratios est assuré par le Comité exécutif, en relation avec les filières Finance et Risques, et par le Comité ALM.

4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le Conseil d'administration (« le Conseil ») a arrêté la Politique de rémunération (« la Politique ») d'Edmond de Rothschild (« Europe ») (« la Banque ») qui adapte la Politique antérieure, en vigueur depuis le 1 Janvier 2023.

La Banque appartient au Groupe Edmond de Rothschild (« le Groupe » ou « EdR »). Cette Politique prend dès lors en considération les exigences de la Politique du Groupe et est par ailleurs conforme aux obligations réglementaires telles que définies par, principalement :

- ▶ La Directive (UE) 2019/878 (« CRD V ») modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres ;
- ▶ Le Règlement (UE) 2019/876 modifiant le règlement (UE) no 575/2013 en ce qui concerne le ratio de levier, le ratio de financement stable net, les exigences en matière de fonds propres et d'engagements éligibles, le risque de crédit de contrepartie, le risque de marché, les expositions sur contreparties centrales, les expositions sur organismes de placement collectif, les grands risques et les exigences de déclaration et de publication, et le règlement (UE) no 648/2012 ;
- ▶ Les Orientations sur les politiques de rémunération saines « *Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU* », publiées par l'Autorité Bancaire Européenne (« EBA ») le 2 juillet 2021 ;
- ▶ Le Règlement délégué 2021/923 de la Commission européenne précisant les critères qualitatifs et quantitatifs destinés à l'identification des Preneurs de Risque Matériel ;
- ▶ La loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier (la « LSF ») telle que modifiée ;
- ▶ L'ensemble des avis et RTS de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) et des Circulaires CSSF relatives à la rémunération, et notamment les Circulaires 15/622 et 22/797 ;
- ▶ RÈGLEMENT (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ;
- ▶ La Directive européenne 2009/138/EC du 25 novembre 2009 ;
- ▶ Le règlement délégué de la commission européenne EU/2015/35 du 10 octobre 2014 ;
- ▶ La loi du 7 décembre 2015 sur le secteur des assurances ;
- ▶ Les directions émises par l'EIOPA le 31 janvier 2020, EIOPA-BoS-20-040.

En outre, la politique est également conforme aux intérêts de la Banque et aux intérêts des clients auxquels elle preste des services conformément à

- ▶ La Circulaire 23/841 (i) concernant la transposition des lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers (« ESMA ») sur certains aspects des exigences de rémunération de MiFID II (ESMA35-43-3565) (ii) abrogeant la circulaire CSSF 14/585 et (iii) modifiant la circulaire CSSF 07/307 ;
- ▶ La Directive 2014/65/UE du Conseil et du Parlement européen du 15 mai 2014 et règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE, désignés ensemble sous le nom de MiFID II.

L'ensemble des termes de cette Politique sont, hormis la section 4.6 *Rémunération variable des preneurs de risques matériels* qui ne s'applique qu'aux Preneurs de Risques Matériels, applicables en l'état à tous les collaborateurs d'Edmond de Rothschild (Europe) ainsi qu'à ses succursales (Belgique, Portugal, Espagne).

Les principes de cette Politique sont appliqués mutatis mutandis aux filiales de la Banque, lesquelles sont en mesure de fournir toute donnée et toute information utile à la surveillance exercée par la CSSF ou le Commissariat aux Assurances.

4.1 OBJECTIFS ET PHILOSOPHIE DE LA POLITIQUE

Conformément aux exigences de la LSF, article 38-5 (a) et (b), la Politique vise à promouvoir une gestion du risque saine et effective et à ne pas encourager une prise de risque excédant le niveau de risque toléré par la Banque. La Politique est également alignée sur la stratégie de la Banque, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable. Enfin, la Politique respecte la protection des clients actuels et potentiels, ainsi que des investisseurs lors de la prestation de services conformément à la réglementation MiFID II.

La Politique assure que les processus internes et les fonds propres internes et prudentiels permettent une gestion et une couverture adéquates des risques actuels et futurs auxquels la Banque pourrait être exposée, en particulier les risques associés à la Politique et aux pratiques de rémunération. D'autres facteurs tels que les pratiques pertinentes du secteur et l'alignement des objectifs individuels sur les intérêts à long terme de la Banque ainsi que des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts potentiels ou avérés sont pris en considération. La Banque assure ainsi l'identification et l'atténuation des conflits d'intérêts en établissant des critères objectifs et des contrôles appropriés.

La Politique décrit les principes de base de la rémunération avec indication de la relation entre rémunération et performance, en ce compris les critères d'évaluation et l'importance relative des différentes composantes de la rémunération.

Les principes fondamentaux de la Politique se résument comme suit :

- ▶ Promouvoir autant la performance que le développement de l'ensemble du personnel ;
- ▶ Offrir des perspectives de rémunération générale compétitives qui permettent à la Banque d'attirer, de garder, de motiver et de récompenser le personnel indispensable à la direction et à la gestion performante et efficace d'une banque à vocation internationale ;
- ▶ Garantir l'égalité de traitement et de rémunération de l'ensemble du personnel en tenant compte des compétences, des qualifications, ainsi que de l'expérience de chaque collaborateur et assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'absence de discrimination, qu'elle soit liée au genre, à la nationalité, à l'apparence physique ou à l'état de santé ;
- ▶ Aligner les intérêts des salariés avec les objectifs de développement et de rentabilité de la banque dans le respect de ses intérêts et de ceux de ses clients ;
- ▶ Encourager le personnel à agir comme membres d'une équipe, à partager la réussite générale de la Banque tout en continuant d'assumer leur rôle et leurs responsabilités à titre individuel ;
- ▶ Centrer l'attention sur les facteurs de réussite cruciaux, tant quantitatifs que qualitatifs, pour le développement des activités de la Banque dans le respect de ses intérêts et de ceux de ses clients actuels et potentiels à court, moyen et long terme ;
- ▶ Maintenir et renforcer la performance en liant directement la rémunération variable aux risques et à la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs ambitieux qui n'encouragent pas de comportements inappropriés et veillent au respect des valeurs du Groupe Edmond de Rothschild ;
- ▶ Appliquer au système de rémunération une gouvernance d'entreprise saine ainsi qu'une stricte conformité aux procédures, règlements internes, législation sociale et standards du secteur financier.

La Politique et les pratiques de rémunération ainsi que les procédures et leur élaboration sont documentées, transparentes et revues à minima annuellement et à chaque modification de l'activité ou de la structure de la Banque. La Politique est mise à la disposition des employés.

Une documentation complète du processus décisionnel (par exemple, procès-verbaux des réunions, rapports et autres documents pertinents) sur lequel repose la Politique est également assurée.

4.2 CHAMP D'APPLICATION

Comme mentionné dans la section précédente, la présente politique de rémunération s'applique à tous les employés de la Banque ainsi qu'à ses succursales (Belgique, Portugal, Espagne), hormis la section 4.6 *Rémunération variable des preneurs de risques matériels* qui ne s'applique qu'aux membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence importante sur le profil de risque de la Banque, conformément aux critères énoncés (i) à l'article 92, paragraphe 3, de la CRD V et (ii) au règlement MRT (« Preneurs de Risques Matériels » ou « PRM ») de manière et dans une mesure qui est adaptée à sa taille et à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités.

Proportionnalité : Introduction

Dans les conditions énoncées à l'article 94, paragraphes 2, 3 et 4, de la CRD V, et telles que transposées à l'article 38-6, paragraphes 2 et 3, de la LSF, un établissement peut choisir de déroger à certaines de ses obligations en matière de paiement de la rémunération variable (« RV »). Ce principe est connu sous le nom de « principe de proportionnalité ».

À cette fin, et conformément à la section 4 des orientations de l'EBA, le principe de proportionnalité codifié dans la CRD V vise à faire correspondre les politiques et pratiques de rémunération de manière cohérente avec le profil de risque individuel, l'appétit pour le risque et la stratégie d'un établissement, de sorte que les objectifs des exigences en matière de rémunération soient effectivement atteints.

Lorsqu'ils appliquent les exigences en matière de rémunération et leurs dispositions sous-jacentes de manière proportionnée, au-delà des critères fixés dans la CRD V (ou à l'article 38-6, paragraphes 2 et 3, de la LSF), les établissements devraient envisager une combinaison de tous les critères suivants pour évaluer et déterminer le niveau requis de sophistication de leurs pratiques de rémunération, ainsi que pour déterminer ce qui devrait être considéré comme proportionné au profil de risque, à l'appétit et à la stratégie sous-jacente de l'établissement :

- a) La taille de l'établissement ;
- b) L'organisation interne de l'établissement ; et
- c) La nature, l'étendue et la complexité des activités de l'établissement.

Proportionnalité : Application à Edmond de Rothschild

Sur la base de ce qui précède et de son auto-évaluation effectuée sur base de sa taille limitée, de la nature, de l'étendue et de la complexité de ses activités, notamment un bilan luxembourgeois total non-consolidé inférieur au seuil de 5 milliards d'euros sur la moyenne des quatre derniers exercices, la Banque estime qu'elle est habilitée à appliquer le principe de proportionnalité au niveau institutionnel et renonce donc à son obligation de :

- ▶ Reporter au moins 40 % à 60 % de la RV totale sur une période minimale de 4 à 5 ans ;
- ▶ Payer au moins 50 % de la RV en actions ou en instruments similaires ; et
- ▶ Appliquer une rétention minimale d'un an, après l'acquisition des droits, sur la RV payée sous forme d'instruments.

Néanmoins, même si la Banque est considérée comme un établissement « non significatif », donc éligible à l'application du principe de proportionnalité, la Banque, pour répondre aux exigences de bonne gouvernance et de gestion du risque saine et effective établies notamment par la Directive 2019/878 (CRD V) et la LSF, et s'aligner aux principes du groupe, a choisi :

- ▶ De mettre en place et de s'appuyer sur un comité de rémunération, COMITÉ DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION, dont les responsabilités et la composition est détaillée en section 4.3., qui agira en tant que conseiller du Conseil d'administration d'Edmond de Rothschild, chargé d'approuver les décisions finales en matière de rémunération ; et
- ▶ D'appliquer des dispositions de paiement spécifiques sur la rémunération variable à différentes catégories de personnel, à savoir :
 - Pour une rémunération comprise entre 200 000 euros et 399 999 euros, 60% de la part variable est versée en cash et 40% de la part variable est différée et versée sous la forme d'instruments via (i) un Plan d'Intéressement à Long Terme (Employee Share Plan) et/ou (ii) un « Plan de Performance du Groupe (PPG) » en cash indexé sur le prix de l'action de la Holding suisse du Groupe ;
 - Pour une rémunération supérieure à 400 000 euros, 40% de la part variable est versée en cash et 60% de la part variable est différée et versée, sous la forme d'instruments à hauteur de 50% via (i) un Plan d'Intéressement à Long Terme (Employee Share Plan) et/ou (ii) un « Plan de Performance du Groupe (PPG) » en cash indexé sur le prix de l'action de la Holding suisse du Groupe et en espèce à hauteur de 10% ;
 - La part différée, est versée à parts égales sur 3 ans.

Preneur de Risque (MRT)		Preneur de Risque (MRT) - Haute rémunération		Preneur de Risque (MRT) - Bénéficiaire de LTIP		Preneur de Risque (MRT) - Haute rémunération et bénéficiaire de LTIP	
Immédiat 60%	Différé 40%	Immédiat 40%	Différé 60%	Immédiat 60%	Différé 40%	Immédiat 40%	Différé 60%
Cash	Instrument Cash Indexé 40%	Cash	Cash différé 10% & Instruments Cash indexé 50%	Cash	LTIP et/ou cash indexé	Cash	Cash différé 10% & LTIP et/ou Instruments Cash indexé 50%

4.3 GOUVERNANCE

Conseil d'administration

En conformité avec l'article 38-5 (c) de la LSF, le Conseil adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la Politique pour l'ensemble du personnel rémunéré de la Banque (siège, succursales et filiales) et est responsable de la supervision de sa mise en œuvre en cohérence avec des principes de gestion saine et efficace du risque.

Le Conseil tient compte des informations fournies par toutes les fonctions et organes compétents et les métiers quant à l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision de la Politique. Il est ainsi seul compétent pour décider, le cas échéant sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, des enveloppes de rémunération comprenant les parts fixes et variables.

Le Conseil est informé, à sa demande, des rémunérations des personnes visées par la Politique.

Comité de Nomination et de Rémunération

Pour la détermination et le suivi de la Politique, le Conseil s'appuie sur les recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération, constitué en son sein et composé d'au moins trois administrateurs. Les membres du Comité de Nomination et de Rémunération disposent de toutes les compétences requises pour appréhender les questions relatives aux politiques et pratiques de rémunération ainsi que les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités.

La composition du Comité de Nomination et de Rémunération est reprise en annexe de la Politique.

Le Comité de Nomination et de Rémunération est principalement en charge de :

- ▶ Elaborer les décisions concernant les rémunérations qui seront ensuite adoptées par le Conseil, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres du Comité exécutif et des autres Preneurs de Risques Matériels. Conformément à l'article 38-5 (f) de la LSF, la rémunération des responsables en charge de la fonction de Gestion des Risques, de Compliance et d'Audit Interne est directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération ;
- ▶ Fournir son assistance au Conseil pour l'élaboration de la Politique ;
- ▶ Soutenir le Conseil en ce qui concerne la supervision de la Politique, des pratiques et des processus de rémunération et le respect de la Politique ;
- ▶ Evaluer l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels le Conseil peut décider de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance ;
- ▶ Garantir l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur la Politique et les pratiques de rémunération, notamment sur le niveau maximal supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération ;
- ▶ Evaluer les mécanismes et les systèmes adoptés afin de garantir que le système de rémunération tienne dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la Politique soit cohérente et promeuve une gestion saine et efficace des risques et qu'elle soit conforme à la stratégie économique, aux objectifs, à la culture d'entreprise et aux valeurs d'entreprise et aux intérêts à long terme de la Banque ;
- ▶ Evaluer la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération.

Le Comité de Nomination et de Rémunération a par ailleurs toute liberté d'inviter des membres de la direction exécutive de la Banque (ou tout autre collaborateur) à participer à certaines sessions de travail. Ceux-ci ne participent cependant pas aux délibérations et aux prises de décisions du Comité. A ce titre, le Président du Comité exécutif participe au Comité de Nomination et de Rémunération au titre d'invité et à la présentation des propositions de rémunération des membres du Comité exécutif et des personnes responsables des fonctions de contrôle, à l'exception de celle le concernant personnellement.

Comité d'audit et des risques

Le Comité d'Audit et des Risques se prononce avec le Comité de Nomination et de Rémunération sur le caractère approprié des avantages prévus dans les politiques et pratiques de rémunération, compte tenu du niveau des risques de l'établissement, de ses fonds propres et de ses réserves de liquidités internes et réglementaires ainsi que de sa profitabilité.

Le Comité d'Audit et des Risques marque son accord avec la méthodologie utilisée dans l'exercice de revue des rémunérations d'un point de vue consolidé (pas de revue individuelle) et vérifie que les bons critères ont été pris en compte pour le calcul de l'enveloppe variable. Il revoit en outre les politiques de rémunération.

Comité exécutif

Le Comité exécutif assiste le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil dans la définition et la mise en œuvre de la Politique et des procédures y associées.

Par ailleurs, le Comité exécutif revoit les montants de rémunération variable globaux proposés par les filières avant soumission au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil. En ce qui concerne les montants de rémunération variable individuels (notamment en ce qui concerne les Preneurs de Risques Matériels), proposés eux aussi au niveau des filières, ceux-ci sont revus par le Président du Comité exécutif et la Directrice des Ressources Humaines (membre du Comité exécutif), avant soumission au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil. Dans les deux cas, ce processus permet de rediscuter les propositions en concertation avec les responsables de filières.

Fonctions de Contrôle

Le département Gestion des Risques participe, en collaboration avec les Ressources Humaines, à l'élaboration de la Politique et à l'exercice de définition de la liste des Preneurs de Risques Matériels. Il fournit des indicateurs de mesures adéquats de la performance ajustés aux risques et aide à évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pourrait peser sur le profil de risque de la Banque ainsi que sur sa culture en matière de risques. A ce titre, il peut initier tout ajustement aux risques nécessaire qui serait porté à l'attention du Comité de Nomination et de Rémunération. Les indicateurs utilisés sont présentés en annexe de la Politique (Indicateurs de mesures de la performance ajustés aux risques).

Le département Compliance participe, en collaboration avec les Ressources Humaines, à l'élaboration de la Politique et notamment à l'exercice de définition de la liste des Preneurs de Risques Matériels. Il mène par ailleurs une veille réglementaire et vérifie la conformité de la Politique avec la législation et analyse la manière dont la Politique influence le respect par la Banque de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture de risque.

Il contrôle annuellement les mandats privés et professionnels des collaborateurs ainsi que les potentiels conflits d'intérêts sur base déclarative.

À cette fin, la fonction de compliance prend en considération tous les facteurs pertinents tels que, mais sans s'y limiter, le rôle joué par les Personnes Concernées, le type de produits offerts et les méthodes de distribution (par exemple, avec ou sans conseil, en face-à-face ou par le biais de télécommunications/communications électroniques).

De plus, le département Compliance s'assure de la remontée des risques et des problèmes de non-conformité au Conseil, au Comité exécutif et aux responsables des filières Ressources Humaines, Compliance et Risques du Groupe. Les filières Ressources Humaines, Compliance et Risques émettent des recommandations quant à l'impact des incidents identifiés sur l'évaluation et/ou la rémunération. En ce qui concerne les sanctions en lien avec les incidents remontés, les recommandations sont transmises au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil dans le cadre des procédures d'approbation, de réexamen et de supervision de la mise en œuvre de la Politique et il est de la responsabilité du manager du collaborateur concerné, avec la contribution du département Ressources Humaines, de prendre la décision, de la justifier et de la documenter.

Conformément à l'article 38-5 (d) de la LSF, chaque année, l'élaboration, la mise en œuvre et les effets de la Politique sur le profil de risques de la Banque font l'objet d'un examen, central et indépendant, mené par l'Audit Interne pour en vérifier la conformité par rapport aux procédures de rémunération. L'Audit Interne peut s'appuyer sur l'avis des autres fonctions de contrôle le cas échéant.

L'Audit Interne présente les résultats de l'évaluation au Comité d'Audit et des Risques qui en fait part ensuite au Conseil.

Ressources Humaines

Le département des Ressources Humaines contribue à l'élaboration de la Politique et à l'évaluation régulière de ses effets, notamment en ce qui concerne la détermination des Preneurs de Risques Matériels, la définition et la mise à jour des structures de rémunérations fixes et variables et de leurs composantes, la définition des niveaux de rémunérations attractives dans le but d'attirer et de retenir le personnel en conformité avec le profil de risque de la Banque, ou encore le suivi du bon fonctionnement du processus d'évaluation.

Le département des Ressources Humaines joue également un rôle de contrôle, de cohérence et de vérification de l'application des procédures, à tout moment du processus, en étroite collaboration avec les fonctions de contrôle. Enfin, il coordonne les échanges avec toutes les parties prenantes : les fonctions de contrôle, le Comité exécutif, le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil.

4.4 PERSONNES CONCERNEES

Gestion des risques clients et conflits d'intérêts

Lors de la conception des politiques et des pratiques de rémunération conformément aux exigences visées à l'article 27 de la réglementation MiFID II et, en particulier, lorsque la rémunération comporte des éléments variables, les institutions devraient définir des critères appropriés pour aligner les intérêts des Personnes Concernées et les leurs avec ceux des clients.

Définitions et liste des personnes concernées

Sur base de ce qui précède et conformément à la réglementation MiFID II, la Banque a identifié des personnes concernées. La liste des personnes concernées est reprise en annexe de la Politique.

La réglementation MiFID II vise à garantir que la rémunération ne crée pas d'incitations inappropriées pour les Personnes Concernées, qui les encourageraient à agir au détriment des meilleurs intérêts du client.

Communication

Les Personnes Concernées sont notifiées dès que possible après avoir été identifiées. La communication comprend des informations sur les exigences européennes et locales en matière de rémunération, sur les critères utilisés pour déterminer les personnes concernées et sur l'impact éventuel sur leur rémunération.

Révision

La liste des Personnes Concernées est mise à jour régulièrement et approuvée annuellement, au même titre que la politique de rémunération.

4.5 PRENEURS DE RISQUES MATÉRIELS

Risques actuels et futurs

La politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres de la Banque s'inscrit rigoureusement dans le cadre des politiques de risques et de fonds propres définies au niveau d'Edmond de Rothschild Holding SA. Conformément à cette politique, la Banque assure la gestion des risques et l'adéquation des fonds propres à travers un cadre complet de principes, une structure organisationnelle, des limites et des processus étroitement liés aux activités de la Banque et à la nature des risques auxquels elle est ou pourrait être exposée. A ce titre, la définition des Preneurs de Risques Matériels et, plus largement, la définition des composantes variables de la rémunération, prennent en compte tous les risques actuels et futurs.

Un tableau synthétique résumant ces risques et la manière dont ils sont appréhendés est présenté en annexe de la Politique.

Processus d'identification des preneurs de risques matériels

Chaque année, la Banque réalise une analyse détaillée menant à l'identification des personnes dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur son profil de risque : les « Preneurs de Risques Matériels » (PRM / MRT).

Cette analyse, qui est menée en stricte conformité avec les textes réglementaires en vigueur, est initiée par le département des Ressources Humaines, soumise aux départements de Gestion des Risques et Compliance, au Comité exécutif, au Comité de Nomination et de Rémunération et in fine approuvée par le Conseil.

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

- ▶ Le département des Ressources Humaines dresse la liste de l'ensemble des collaborateurs employés par la Banque, y incluses les filiales et succursales ;
- ▶ Sur la base de cette liste (et des organigrammes opérationnels y relatifs), le département des Ressources Humaines mène une première analyse qui permet d'écartier un certain nombre de collaborateurs dont il est avéré que leurs activités professionnelles ne sont pas susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Banque, établissant ainsi une deuxième liste, reprenant un certain nombre de preneurs de risques potentiels ;
- ▶ La fonction de chaque collaborateur repris sur cette deuxième liste est alors analysée au regard des différents critères qualitatifs. Au-delà de ces critères, l'analyse de l'impact potentiel qu'un

collaborateur peut avoir sur le profil de risque de la Banque est menée de manière circonstanciée et spécifique au regard d'éléments concrets tels que le type de responsabilités de la fonction, le niveau d'autonomie réelle, le rattachement opérationnel/fonctionnel ou encore l'incidence ou la criticité des activités ;

- ▶ Par la suite, le département des Ressources Humaines mène une troisième analyse, qui porte cette fois sur les éléments quantitatifs et donc fondée sur la rémunération totale du collaborateur accordée au cours de l'exercice précédent. Il est utile de noter que cette analyse ne porte que sur les collaborateurs qui n'auraient pas été retenus par ailleurs sur la base des critères qualitatifs mais qui seraient susceptibles de l'être sur la base des éléments quantitatifs ;
- ▶ Comme mentionné plus haut, au terme de cet exercice, les départements de Gestion des Risques et de Compliance sont invités par le département des Ressources Humaines à mener une revue critique des choix opérés par ce dernier, avant revue par le Comité exécutif. Le Comité de Nomination et de Rémunération est ensuite invité à se prononcer pour permettre, in fine, au Conseil de revoir et de valider à son tour la méthodologie observée et la liste des PRM ;
- ▶ Enfin, les collaborateurs identifiés comme PRM sont tenus informés de leur statut et des éventuels impacts légaux (modifications éventuelles des contrats de travail) ou en matière de package de rémunération.

Ce processus d'identification ainsi que les justifications des décisions d'inclusion et de suppression d'individus de la liste sont dûment documentés.

Communication

Les PRMs sont notifiés dès que possible après avoir été identifiés. La communication comprend des informations sur les exigences européennes et locales en matière de rémunération, sur les critères utilisés pour déterminer les PRMs et sur l'impact éventuel sur leur rémunération.

Révision

La liste des PRM, à la date de la dernière mise à jour de la Politique, est reprise en annexe de la Politique.

4.6 STRUCTURE ET COMPOSANTE DE LA RÉMUNÉRATION

Conformément à l'article 38-5 (g) de la LSF, la Banque fait la distinction entre la rémunération fixe de base, reflet des qualifications, de l'expérience professionnelle et des responsabilités telles qu'énoncées dans la description de fonction, et la rémunération variable, basée sur les performances durables et ajustées aux risques.

La composition et le montant de la rémunération totale sont réexaminés chaque année, en veillant à un juste équilibre entre ses composantes.

La Banque respecte les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque, pour ceux de ses collaborateurs qui sont concernés. Par ailleurs, le groupe Edmond de Rothschild s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les pratiques du Groupe sont les suivantes :

- ▶ Le salaire à l'embauche est déterminé en tenant compte des compétences, de la qualification ainsi que de l'expérience du salarié concerné. En aucun cas le genre du collaborateur ne peut constituer un critère de détermination de la rémunération.
- ▶ Dans le cadre des revues annuelles de rémunération, les lignes directrices pour la détermination des rémunérations fixes et variables soulignent systématiquement l'importance et l'attention à apporter à la non-discrimination et à l'équité Hommes/Femmes lors de ce processus.
- ▶ Les collaborateurs, leurs managers et les Ressources Humaines sont tous des acteurs clés de ces processus et leurs rôles et responsabilités sont clairement définis afin que les décisions soient prises de manière objective, équitable et transparente.

Afin d'appuyer cette volonté d'équité, de transparence et de non-discrimination, des statistiques relatives aux augmentations de salaire, aux rémunérations variables attribuées par genre, aux embauches, promotions et mobilités sont présentées lors des Comités de Nomination et de Rémunération.

Rémunération fixe

La part fixe (salaire de base) est composée comme suit :

- ▶ Le salaire annuel, payé sur 13 mensualités
- ▶ Multiples avantages en nature (faisant partie d'une politique générale à l'échelle de la Banque).

Rémunération variable

La part variable de la rémunération a pour objet de favoriser l'implication et la fidélité du collaborateur en reconnaissant ses performances quantitatives et qualitatives, en termes notamment de comportement au regard du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne, ainsi que ses actions en faveur de la protection des intérêts des clients, notamment le respect de son devoir d'information et de conseil.

Elle est fonction de la mesure dans laquelle tous les objectifs fixés en termes de performance durable et ajustée ainsi que de la performance individuelle de l'employé sont satisfaits. Le niveau de rémunération variable varie selon les performances du Groupe, de la Banque, des lignes métiers, des équipes et des performances individuelles du collaborateur. L'évaluation des performances prend en compte des critères financiers et non-financiers. En outre, l'évaluation est faite sur plusieurs années afin de garantir que cette évaluation porte bien sur les performances à long terme. La Banque prend en considération tous les risques actuels et futurs pour définir la rémunération variable, y compris les risques de conflit avec les intérêts des clients actuels et potentiels, en conformité avec la Circulaire du CSSF 23/841. Pour ce faire, elle utilise les méthodes d'estimation de risque interne comme l'ICAAP et l'ILAAP. Ceux-ci tiennent compte des risques au niveau de l'institution, des départements et des employés.

La rémunération des collaborateurs distributeurs de produits d'assurance n'entrave pas leur capacité à agir au mieux des intérêts des clients, ni ne les dissuade d'émettre une recommandation adaptée quant à un produit déterminé ou de délivrer leur obligation d'information et leur devoir de conseil de manière impartiale, claire et non trompeuse.

Les composantes fixe et variable de la rémunération sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permet à la Banque de mener une politique de rémunération variable totalement souple.

L'ensemble des collaborateurs sont éligibles au paiement d'une rémunération variable.

En fonction des résultats obtenus par la Banque, du comportement conforme aux valeurs de la Banque du collaborateur et de ses performances individuelles (notamment au regard des objectifs qui ont été discutés compte tenu de son expérience et de son expertise, en tous les cas sans aucune incitation à une quelconque prise de risque excessive et en s'appuyant sur le principe de non-discrimination), un bonus pourrait lui être octroyé sur une base entièrement discrétionnaire. Le versement d'un bonus, même répété, ne crée aucun droit pour l'avenir pour le collaborateur.

Parmi les autres critères pouvant être pris en considération dans le cadre de la détermination de la rémunération variable figurent notamment des benchmarks externes ainsi que les pratiques de marché.

Rémunération variable des preneurs de risques matériels

Conformément à la section 4.2 et à la suite de son auto-évaluation au principe de proportionnalité, la RV payée par la Banque peut être répartie de la manière suivante :

- ▶ En espèces ; ou
- ▶ En instruments, selon les règles suivantes :
 - Pour une rémunération comprise entre 200 000 euros et 399 999 euros, 60% de la part variable est versée en cash et 40% de la part variable est différée et versée en instruments ;
 - Pour une rémunération supérieure à 400 000 euros, 40% de la part variable est versée en cash et 60% de la part variable est différée et versée en instruments ;
 - La part différée, est versée à parts égales sur 3 ans.

L'acquisition définitive d'une éventuelle part variable différée dépend de la situation financière du Groupe et de la Banque en date d'acquisition ainsi que de la performance individuelle du collaborateur. Par ailleurs, le montant total de la rémunération variable (différée et non-vestée) fait également l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances individuelles.

Peuvent notamment justifier l'application d'un malus les situations suivantes :

- ▶ Une diminution significative du niveau de performance du Groupe, de l'entité ou de l'unité opérationnelle concernée ;
- ▶ Une augmentation significative du niveau de risque supporté par le Groupe, l'entité concernée ou, pour les activités de gestion d'actifs, par le fonds géré ;

- ▶ Une dégradation de la situation du Groupe ou de l'entité concernée en termes de capitaux/fonds propres ;
- ▶ La preuve du comportement fautif du collaborateur ou d'erreurs graves dans la conduite de ses activités au titre de l'exercice concerné.

De plus, dans les limites du droit applicable, la Banque se réserve le droit d'exiger des membres du personnel qu'ils remboursent, en totalité ou en partie, les primes déjà payées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont révélées erronées ou frauduleuses (« clause de restitution »).

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

Clauses particulières

Conformément à l'article 38-6 paragraphes (d) et (c) en cas d'octroi d'une rémunération variable garantie dans le cadre du recrutement d'un nouveau membre du personnel, et pour autant que la Banque dispose d'une assise financière saine et solide, celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année du contrat d'emploi.

Les éventuelles rémunérations globales liées à une indemnisation ou un rachat de contrat(s) de travail antérieur(s) (« rémunération de remplacement ») doivent être conformes aux intérêts à long terme de la Banque, notamment en matière de rétentions, de reports, de performances et de dispositifs de récupération, conformément à l'Article 38-6 (i). Les termes et conditions d'une éventuelle rémunération de remplacement devront également être similaires à la rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur.

Il ne peut en aucun cas être accordé à un collaborateur de clause dite de parachute doré qui aurait pour effet de récompenser l'échec en cas de résiliation de contrat anticipée, sans que l'indemnité ne corresponde à des performances effectives. En effet, les indemnités de départs sont déterminées en tenant compte de critères clairs et objectifs tels que notamment l'évaluation de la performance, l'évaluation du risque / des coûts en cas de litige. Les éléments de rémunération proposés sont soumis à un processus d'approbation qui inclut les DRH groupe et local, le responsable filière et le Comité exécutif.

Enfin, en ce qui concerne les membres de la Direction Autorisée et les responsables des fonctions de contrôle, les décisions relatives à d'éventuelles indemnités de départ, ainsi qu'à l'octroi de rémunération variable garantie ou de remplacement, font systématiquement l'objet d'une approbation par le Comité de Nomination et de Rémunération.

Conformément à l'article 38-6 (p), tous les membres du personnel s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité visant à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération. Ce point leur est rappelé lors de l'embauche, de leur évaluation ou lors de séances d'information.

Les dispositions de l'article 38-6 (o) sont actuellement hors d'application compte tenu de l'absence de régime de pension discrétionnaire au sein de la Banque.

Rémunération des fonctions de contrôle

Le niveau de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle indépendantes permet à la Banque d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour ces fonctions.

Parallèlement, leur rémunération est principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts liés à leur rôle dans la conception et/ou la supervision des politiques et pratiques de rémunération de la Banque, la conception des politiques et pratiques de rémunération applicables aux fonctions de contrôle ne compromet pas leur objectivité et leur indépendance.

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est uniquement constituée par un émolument (ou tantième) décidé chaque année par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à approuver les comptes annuels du dernier exercice social, sur proposition du Conseil, statuant le cas échéant sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération. Les administrateurs ne perçoivent dès lors aucune forme de rémunération variable liée aux résultats ni à d'autres critères de performance.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts lié à leur rôle dans la conception et/ou la supervision des politiques et pratiques de rémunération de la Banque, la conception des politiques et pratiques de rémunération applicables à l'organe de direction et à l'encadrement supérieur ne compromet pas leur objectivité et leur indépendance.

4.7 PROCESSUS D'ATTRIBUTION

L'enveloppe globale de rémunération variable à répartir parmi l'ensemble des collaborateurs (processus top-down), y compris les PRM, sur la base des résultats du processus d'évaluation de la performance tel que décrit dans la section suivante (processus bottom-up), est déterminée de la manière suivante :

- ▶ Au titre des indicateurs de performance ex-ante, le Groupe et ses filiales prennent en compte leur résultat brut d'exploitation (RBE) et leur marge opérationnelle respectifs, ainsi que la variation de ces indicateurs par rapport à l'exercice précédent. D'autres critères comme des critères de risque et de conformité sont également pris en compte.
- ▶ Chaque entité surveille et contrôle ses propres indicateurs de risque et performance ex-ante, dans le cadre défini par le Groupe.
- ▶ En ce qui concerne la Banque, le Comité de Nomination et de Rémunération recommande au Conseil d'Administration pour validation l'enveloppe globale de la part variable des rémunérations, qui se décline ensuite par ligne de métier, département, sous-département, jusqu'à ce que le niveau individuel soit atteint.
- ▶ Le processus de détermination de l'enveloppe de la part variable des rémunérations est documenté, afin notamment de permettre de justifier des méthodes utilisées.
- ▶ D'autres critères comme la capacité de distribution de rémunération variable du Groupe Edmond de Rothschild et de la Banque dans son ensemble, ainsi que des critères de conformité, sont également pris en compte. En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique, ou lorsque le paiement d'une rémunération variable pourrait compromettre la solidité du niveau de capital ou de liquidité, le Conseil, sur base d'une analyse, se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables pour la période concernée.

4.8 GESTION DE LA PERFORMANCE

Introduction

Le processus de Gestion de la Performance est continu et une évaluation formelle, à la fois de façon qualitative et quantitative, intervient annuellement pour chaque membre du personnel. Cette évaluation de la performance est prise en compte pour la détermination de la rémunération, en particulier pour la part variable. De plus, les résultats de l'évaluation sont mis en perspective au regard de ceux des années précédentes afin d'assurer une continuité dans l'évaluation de la performance de chaque membre du personnel (principe d'évaluation pluriannuelle).

Le montant de la part variable est établi en fonction des évaluations individuelles, des évaluations au niveau du département, et également au niveau de la Banque et de la santé financière du Groupe. Pour les fonctions de contrôle, les critères d'évaluation de la performance sont axés sur des objectifs spécifiques en termes de contrôle.

Comme mentionné plus haut, la part variable est également déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les collaborateurs et les clients actuels et potentiels, ou le non-respect des règles de bonne conduite vis-à-vis de ces derniers, au travers par exemple d'objectifs de vente ou de tout autre mécanisme ou rémunération de nature à inciter le collaborateur à recommander un produit en particulier au détriment de l'intérêt du client ou de ses besoins réels. Notamment, la pondération attribuée aux critères utilisés pour déterminer la rémunération variable des Personnes Concernées n'est pas de sorte à rendre certains critères, notamment qualitatifs, insignifiants ou à donner plus d'importance à d'autres, en particulier aux commerciaux quantitatifs.

De plus, dans les limites du droit applicable, la Banque se réserve le droit d'exiger des Personnes Concernées qu'elles remboursent, en totalité ou en partie, les rémunérations variables déjà payées en cas de manquements graves ou de fautes portant atteinte aux intérêts des clients.

Vue d'ensemble du processus

Le processus de gestion de la performance s'étend tout au long l'année, depuis la fixation des objectifs jusqu'aux évaluations annuelles :



Fixation des objectifs et processus d'évaluation

Chaque collaborateur définit, avec son manager, des objectifs qui s'établissent comme suit :

- ▶ Différents objectifs spécifiques propres à la fonction et au collaborateur, combinant à la fois des objectifs quantitatifs (relatifs par exemple à des indicateurs de développement commercial pour les fonctions front-office) et qualitatifs (relatifs par exemple au respect des procédures, à la bonne collaboration entre départements ou au succès de l'un ou l'autre projet).
- ▶ Pour les cadres, des objectifs managériaux relatifs à la gestion d'équipe, au leadership, à la communication, etc.
- ▶ Pour les personnes concernées au sens de MiFID II, les critères qualitatifs font référence au traitement équitable des clients et à la qualité des services fournis à la satisfaction des clients. La pondération de ces critères est définie de manière appropriée. En outre, la politique adopte et maintient des mesures lui permettant d'identifier efficacement les cas où la Personne Concernée n'agit pas au mieux des intérêts du client et de prendre des mesures correctives. Si l'objectif de conformité à MiFID II n'a pas été atteint (par exemple, une Personne Concernée n'a pas agi au mieux des intérêts du client), ce fait est documenté dans l'évaluation des performances et signalé au Conseil d'Administration de la Banque. Le manquement est pris en compte dans la détermination de la RV de l'employé pour la période concernée.
- ▶ Enfin les fonctions dirigeantes et les forces commerciales, des objectifs principalement qualitatifs en lien avec les risques de durabilité tels que prévus par la Politique de Risque de Durabilité.

Par ailleurs, les objectifs sont définis suivant la méthode SMART :

- ▶ Spécifique : précis, sans ambiguïté
- ▶ Mesurable : quantifiable, doit contenir un critère chiffré
- ▶ Atteignable : requiert un effort (challenge) tout en restant réalisable
- ▶ Réaliste : en phase avec les ressources et les moyens dont on dispose
- ▶ Temporellement défini : limité dans le temps, avec un temps maximal pour la réalisation

En fin d'année, chaque collaborateur est évalué par son manager fonctionnel et local sur l'atteinte de ses objectifs de performance, ainsi que sur une liste commune de compétences et comportements alignés à la culture EdR, inclus le respect des règles en matière de d'éthique, risque et conformité.

OBLIGATOIRE

- 1. Ethique de travail, risque et conformité** : inspire confiance et montre l'exemple.
 - Fait preuve d'intégrité, se comporte de manière appropriée, tire les leçons de ses erreurs.
 - Se conforme au cadre réglementaire applicable (code d'éthique, directives), à savoir : effectue les contrôles et en conserve la trace, signale tous les incidents identifiés, met en œuvre les recommandations formulées par les départements Risk & Compliance et Audit, suit toutes les formations obligatoires dans les délais impartis (y compris les formations liées au développement durable).
 - Respecte strictement les règles et les directives en matière de sécurité de l'information, y compris la protection des données personnelles/clients et de toute information confidentielle.

OPTIONNEL

- 2. Souci du détail** : recherche l'excellence et se concentre sur les détails qui font la différence. Est rigoureux(se), précis(e). Effectue des contrôles et des vérifications, que ce soit pour un client externe ou interne
- 3. Travail en équipe** : encourage le travail collaboratif. Développe et entretient un réseau de partenaires internes et externes. Valorise le travail d'équipe et le succès collectif. Recherche des synergies en dehors de sa propre fonction/géographie
- 4. Orienté vers les solutions** : adopte une attitude constante, positive et constructive. Contribue à trouver une solution. Contribue au succès collectif. Aide à débloquer une situation
- 5. Esprit d'innovation** : promeut l'innovation et la diversité des points de vue des clients internes/externes. Encourage le dialogue et l'émergence de nouvelles idées. Développe et promeut tous les talents au sein et en dehors de l'entreprise. Fait preuve d'esprit d'entreprise dans son domaine, en recherchant constamment l'efficacité et la simplification
- 6. Communication** : communique de manière positive et encourage le feedback. Est à l'écoute et attentive. Est enthousiaste et fait confiance aux autres. Est authentique et communique ses attentes de manière claire et transparente
- 7. Incarnation de la culture EdR** : agit en tant qu'ambassadeur de la culture EdR. S'inscrit dans la culture Edmond de Rothschild. Promeut l'esprit de notre groupe, en interne et en externe
- 8. Manager** : oriente ses actions de leader vers la recherche de résultats et reconnaît les succès. Délègue, responsabilise et assure le suivi des résultats attendus dans les délais. Est déterminé et a un fort sens des responsabilités. Gère les performances de manière juste et courageuse. Renforce la culture Edmond de Rothschild

Pour chaque critère d'évaluation une note entre 5 (le maximum) et 1 est donnée.

L'évaluation de la performance s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation est fondé sur la performance à long terme et que le paiement effectif des éléments de rémunération basés sur la performance est étalé sur une période qui tient compte du cycle économique sous-jacent de la Banque et de ses risques commerciaux.

Le collaborateur est évalué par son manager, qui lui attribue un rating par objectif, ainsi qu'un rating global calculé sur la base d'une pondération de 70% pour les objectifs de performance et de 30% pour les compétences et comportements.



En fonction de l'évaluation des performances et de la note reçue, un accompagnement est mis en place pour améliorer les performances et favoriser l'atteinte future de nouveaux objectifs.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts et de garantir leur indépendance, l'évaluation de la performance des fonctions de contrôle est réalisée par le responsable de filière, repose exclusivement sur des critères non financiers et financiers agrégés et ne repose en aucun cas sur des critères liés aux entités qu'elle contrôle.

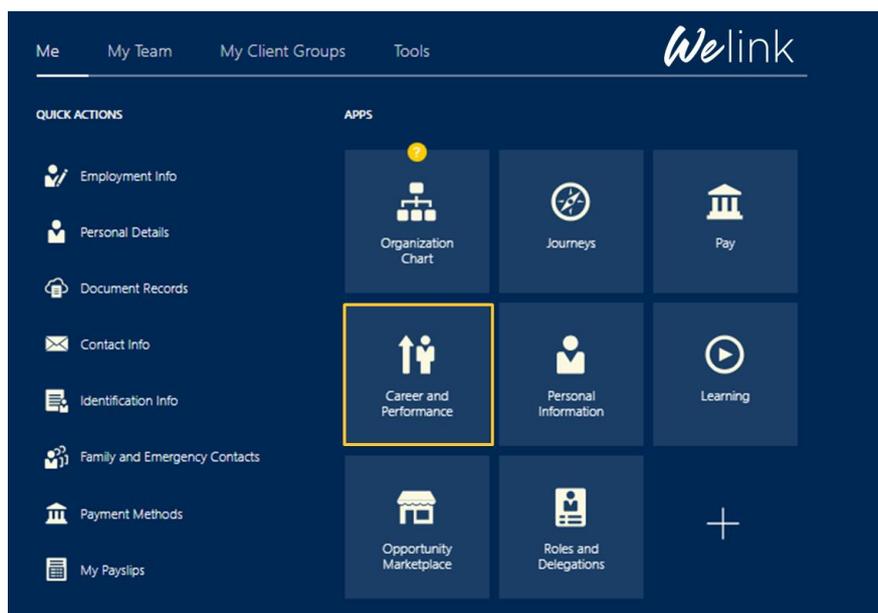
Pour tous les employés, une performance un rating en-dessous d'un seuil minimal concernant l'objectif de la compétence sur la gestion des risques de l'éthique, le risque et de conformité pondère à la baisse, et peut même exclure l'éligibilité à une rémunération variable. Pour les PRM, la note finale sur l'objectif de gestion des risques et de conformité est attribuée par le manager du collaborateur concerné. En cas d'incidents relatifs à des risques et problèmes de non-conformité, cette note est établie en concertation avec les responsables des fonctions de Gestion des Risques et de Conformité, avec une revue par le Comité de Nomination et de Rémunération.

La Banque est sensibilisée à l'importance d'aligner les objectifs individuels sur ceux du Groupe dans son ensemble. En conséquence, elle met l'accent sur l'éthique et la conformité dans la culture qu'elle promeut auprès de ses collaborateurs. Elle désapprouve et sanctionne les collaborateurs qui prendraient des risques inappropriés pour maximiser l'éventuelle composante variable de leur rémunération.

Conformément aux articles 38-6 (c) et (f), cette approche permet de pratiquer une politique de rémunération flexible et différenciée. Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de la Banque à renforcer son assise financière.

Outil et template

La Banque a par ailleurs mis en place une plateforme digitale dédiée, permettant tant aux collaborateurs qu'à leur manager de participer activement au processus de gestion de la performance, sous la supervision du Département des Ressources Humaines.



Lien entre performance et rémunération variable

La répartition de l'enveloppe de rémunération variable entre tous les membres éligibles est basée sur l'importance de la fonction et de l'activité exercée, ainsi que sur les notes de performance (note d'évaluation sur les objectifs, note d'évaluation sur les critères de gestion des risques et compliance, note d'évaluation sur les valeurs/culture, etc.) attribuées aux collaborateurs en question.

Parmi les autres critères à prendre en considération dans le cadre de la détermination de la rémunération variable figurent également des benchmarks externes (si disponibles).

Afin de veiller à la cohérence et à l'objectivité dans l'attribution des rémunérations variables, les « compensation managers » sont tenus d'inclure une justification tenant compte de critères et raisons objectives pour toute augmentation de salaire et rémunération variable attribuée. En ce qui concerne la justification de la rémunération variable attribuée, les justificatifs peuvent inclure, entre autres, une revue de cohérence par rapport à la performance (y compris la performance relative à l'objectif de gestion des risques et compliance), aux risques et à la séniorité du collaborateur en question, ainsi qu'une mise en perspective avec des fonctions de même niveau et une revue d'impact.

Enfin, lors de la fixation du bonus, le « compensation manager » s'assure ex-ante que la rémunération variable proposée ne dépasse pas 100% de la rémunération fixe de l'employé concerné. Dans le cas où une rémunération supérieure à 100% est proposée, le *compensation manager* s'assure du respect des termes de l'article 38-6 (g) de la LSF et de la Circulaire CSSF 15/622. Les propositions sont revues transversalement par métier et filière. Une vérification de cohérence est réalisée au niveau de l'ensemble de la Banque.

Evaluation et rémunération des fonctions de contrôle

La part variable de la rémunération des responsables des fonctions de Gestion des Risques, de Compliance et de l'Audit Interne est relativement limitée afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités. Celle-ci est de plus fixée en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

La rémunération de ces responsables est par ailleurs directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération, qui s'assure que le niveau de rémunération soit suffisant pour assurer le recrutement et la rétention de collaborateurs disposant des compétences et qualifications requises, et que la rémunération ne contienne aucun élément inapproprié pour ces fonctions.

Leur évaluation de performance est effectuée par leur manager immédiat, à savoir les responsables des fonctions de Gestion des Risques, de Compliance et de l'Audit Interne au niveau Groupe. Par ailleurs, si certains d'entre eux considèrent que leur évaluation, ou décision de rémunération, a été injustement influencée en raison d'éventuelles observations critiques ou autres actions entreprises de bonne foi dans l'exercice de leurs responsabilités, ils peuvent faire appel de cette décision auprès du Comité de Nomination et de Rémunération ou auprès du Conseil.

4.9 DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique et les procédures y relatives sont portées à la connaissance de chaque membre du personnel concerné, notamment les Preneurs de Risques Matériels. Chaque modification leur est communiquée dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, conformément aux exigences de l'Article 450 du règlement (UE) 2019/876 et de l'Article 5 de la Directive SFDR, la diffusion des éléments clés de la Politique ainsi que la manière dont la Politique est adaptée à l'intégration des risques en matière de durabilité est assurée chaque année par la Gestion des Risques via le rapport Pilier III publié sur le site internet de la Banque, après transmission des données nécessaires par les Ressources Humaines et approbation du document par le responsable de la Gestion des Risques.