



EDMOND
DE ROTHSCHILD

POLITIQUE DE REMUNERATION 2025

EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE)

C2 : DOCUMENT À USAGE INTERNE



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. OBJECTIFS ET PHILOSOPHIE DE LA POLITIQUE.....	4
2. GOUVERNANCE.....	5
2.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION	5
2.2 COMITÉ DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION.....	5
2.3. COMITE D'AUDIT ET DES RISQUES	6
2.4. COMITÉ EXÉCUTIF.....	6
2.5 FONCTIONS DE CONTRÔLE	7
2.5.1 Gestion des Risques.....	7
2.5.2 Compliance	7
2.5.3 Audit Interne	7
2.6 RESSOURCES HUMAINES	7
3. PRINCIPES DE REMUNERATION APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS.....	8
3.1 EGALITE HOMMES-FEMMES	8
3.2 DETERMINATION DE L'ENVELOPPE GLOBALE DES REMUNERATIONS VARIABLES	8
3.3 COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS	9
3.3.1 REMUNERATION FIXE.....	9
3.3.2 REMUNERATION VARIABLE	9
4. PRINCIPES SPECIFIQUES APPLICABLES A LA REMUNERATION VARIABLE DE CERTAINES FONCTIONS OU CATEGORIES DE COLLABORATEURS	11
4.1 PERSONNES CONCERNEES.....	11
4.1.1 GESTION DES RISQUES CLIENTS ET CONFLITS D'INTERÊTS	11
4.1.2 DEFINITION ET LISTE DES PERSONNES CONCERNEES	11
4.1.3 COMMUNICATION	12
4.1.4 REVISION	12
4.2 PERSONNEL IDENTIFIÉ	13
4.2.1 Risques actuels et futurs.....	13
4.2.2 Processus d'identification du personnel identifié	13
4.2.3 COMMUNICATION	14
4.2.4 REVISION	14
5. PRINCIPES ENCADRANTS LA REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ	14
4.3 AUTRES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ	16
4.3.1 REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS.....	16
4. 3.2 REMUNERATION DES FONCTIONS CONTROLE.....	16
4. 3.3 Rémunération variable garantie	16
4. 3.4 Prestations de pension discrétionnaires	17
6. INTERDICTION DE COUVERTURE A TITRE PERSONNEL	17
7. EVALUATION ANNUELLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	17
8. DIFFUSION DE LA POLITIQUE	17

INTRODUCTION

Le Conseil d'Administration (ci-après le « **Conseil** ») a arrêté la Politique de rémunération (ci-après la « **Politique** ») d'Edmond de Rothschild (Europe) (ci-après « **EdRE** ») qui adapte la Politique antérieure, en vigueur depuis le 1 Janvier 2024.

EdRE appartient au Groupe Edmond de Rothschild (ci-après 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 2013/36/UE du 2 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (ci-après « **CRD IV** ») modifiée par la Directive (EU) 2019/878 (ci-après « **CRD V** ») (ci-après « **CRD** ») ;
- Le Règlement (UE) 2019/876 (ci-après « **CRR2** ») modifiant le règlement (UE) no 575/2013 (ci-après « **CRR** ») 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 (ci-après les « **Orientations de l'EBA** ») ;
- Le Règlement délégué 2021/923 de la Commission européenne précisant les critères qualitatifs et quantitatifs destinés à l'identification du Personnel Identifié (ci-après le « **Règlement Délégué** ») ;
- 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 ;
- Le 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 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers (ci-après « **MIFID II** ») ;
- 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 européenne 2009/138/EC du 25 novembre 2009 (ci-après « **Solvabilité II** ») ;
- 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 ;
- La Directive (UE) 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la Distribution d'Assurances (ci-après « **DDA** ») ;
- Les directions émises par l'EIOPA le 31 janvier 2020, EIOPA-BoS-20-04 « *on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector* ».

L'ensemble des termes de cette Politique sont applicables en l'état à tous les collaborateurs d'Edmond de Rothschild (Europe) ainsi qu'à ses succursales (Belgique, Portugal, Espagne, Italie), à l'exception de certains principes réservés uniquement au Personnel Identifié.

Les principes de cette Politique sont appliqués avec les adaptations nécessaires aux filiales d'EdRE, lesquelles sont en mesure de fournir toute donnée et toute information utile à la surveillance exercée par la CSSF ou le Commissariat aux Assurances.

1. OBJECTIFS ET PHILOSOPHIE DE LA POLITIQUE

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 EdRE¹. La Politique est également alignée sur la stratégie d'EdRE, 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 EdRE 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 EdRE ainsi que des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts potentiels ou avérés sont pris en considération. EdRE 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 :

- **Une rémunération compétitive** : EdRE offre des perspectives qui permettent à EdRE d'attirer, de garder, de motiver et de récompenser les talents et les collaborateurs indispensables à la direction et à la gestion de celle-ci.
- **L'équité** : EdRE veille au respect d'une politique de rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes, et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalents, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes.
- **L'alignement des intérêts** : la Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs, ainsi qu'à la performance d'EdRE sur le long terme, dans l'intérêt de ses clients, de ses actionnaires et de ses collaborateurs.
- **La valorisation de la performance associée à une maîtrise du risque, dans le respect des réglementations applicables** : le montant total des rémunérations ne doit pas entraver la capacité d'EdRE à renforcer le niveau de ses fonds propres et doit être compatible avec le profil de risque de l'établissement. L'enveloppe de la rémunération variable affectée à chaque collaborateur doit être cohérente non seulement avec les objectifs individuels qui lui sont assignés, mais également avec les objectifs du département et de l'entité auxquels il appartient.

¹ Conformément aux exigences de la LSF, article 38-5 (a) et (b)

- EdRE attache une importance particulière au **lien entre le processus annuel d'appréciation individuelle des compétences et des performances qualitatives et quantitatives et l'évolution des rémunérations**, qui ne peuvent être dissociés. EdRE s'engage notamment à promouvoir la performance de manière constante en prenant en considération lors de la détermination de la rémunération, les risques, ainsi que la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs ambitieux, n'encourageant pas de comportements inappropriés, et visant au respect des valeurs de la société.
- EdRE a ainsi fait de la philosophie **d'alignement entre ses résultats et les rémunérations** l'une de ses priorités. L'absence de résultat ou des résultats insatisfaisants peuvent en conséquence entraîner la diminution ou l'absence de versement de la rémunération variable.

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 d'EdRE. 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.

2. GOUVERNANCE

2.1 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 d'EdRE (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.

2.2 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 5.

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 du Personnel Identifié. 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 d'EdRE ;
- 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 d'EdRE (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.

2.3. COMITE 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.

2.4. 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 le Personnel Identifié), 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.

2.5 FONCTIONS DE CONTRÔLE

2.5.1 GESTION DES RISQUES

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 du Personnel Identifié.

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 d'EdRE 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 1 (Indicateurs de mesures de la performance ajustés aux risques).

2.5.2 COMPLIANCE

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 du Personnel Identifié. 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 EdRE 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.

2.5.3 AUDIT INTERNE

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 d'EdRE 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.

2.6 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 du Personnel Identifié, la définition et la mise à jour des structures de rémunérations fixes et variables et de leurs composantes, la définition des niveaux de rémunération attractives dans

le but d'attirer et de retenir le personnel en conformité avec le profil de risque d'EdRE, 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.

3. PRINCIPES DE REMUNERATION APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

3.1 EGALITE HOMMES-FEMMES

Le Groupe 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.

3.2 DETERMINATION DE L'ENVELOPPE GLOBALE DES REMUNERATIONS VARIABLES

L'enveloppe globale de rémunération variable à répartir parmi l'ensemble des collaborateurs (processus top-down), y compris le Personnel Identifié, sur la base des résultats du processus d'évaluation de la performance, 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 EdRE, 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 et d'EdRE 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.

3.3 COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS

Conformément à l'article 38-5 (g) de la LSF, EdRE 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.

EdRE respecte les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque, pour ceux de ses collaborateurs qui sont concernés.

3.3.1 REMUNERATION FIXE

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilités, dans le respect des dispositions du droit du travail, relatives à l'égalité de traitement des salariés et de l'interprétation qui en est faite par la jurisprudence. Elle a également vocation à refléter :

- Le niveau d'expérience du collaborateur ;
- Le degré d'expertise du collaborateur ;
- L'engagement du collaborateur ;
- Les connaissances propres du collaborateur ;
- L'attitude du collaborateur ;
- L'effort de l'entité concernée pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte du Groupe ou du marché.

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 d'EdRE).

3.3.2 REMUNERATION VARIABLE

La part variable de la rémunération, dont une portion est le cas échéant différée, 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, d'EdRE, 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. EdRE 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 part variable attribuée au collaborateur est ainsi déterminée sur la base de critères, quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers), évalués de manière pluriannuelle, à la fois au niveau de l'entité, du département et du collaborateur.

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 EdRE 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 EdRE, du comportement conforme aux valeurs d'EdRE 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.

Dans le cadre de la prise en compte des risques de durabilité tel que prévue par le Règlement Disclosure, des objectifs ESG sont fixés aux collaborateurs concernés.

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.

Gestion de la performance

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 d'EdRE 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.

Enfin, 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.

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 du collaborateur. 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 d'EdRE.

4. PRINCIPES SPECIFIQUES APPLICABLES A LA REMUNERATION VARIABLE DE CERTAINES FONCTIONS OU CATEGORIES DE COLLABORATEURS

4.1 PERSONNES CONCERNEES

4.1.1 GESTION DES RISQUES CLIENTS ET CONFLITS D'INTERÊTS

Lors de la conception des politiques et des pratiques de rémunération conformément à la réglementation MiFID II et DDA, 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.

4.1.2 DEFINITION ET LISTE DES PERSONNES CONCERNEES

Conformément aux réglementations applicables, et notamment les guidelines de l'ESMA portant sur les pratiques et les politiques de rémunération encadrées par la Directive MIFID et la Directive DDA, EdRE a identifié les personnes concernées (ci-après les « Personnes Concernées ») définies comme les personnes qui :

- peuvent avoir une influence directe ou indirecte sur le service fourni ou sur le comportement des personnels impliqués directement ou indirectement dans la fourniture de produits d'investissement et/ou de services annexes dont la rémunération est susceptible de créer une incitation inappropriée à agir contre les intérêts de leurs clients (MIF) ; et
- accèdent à l'activité/exercent une activité de distribution d'assurances (DDA).

La liste des Personnes Concernées est reprise en annexe 4.

La Politique 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.

Une procédure groupe formalisée d'identification des Personnes Concernées a été rédigée. Elle décrit notamment le processus d'identification ainsi que la gouvernance associée mise en place pour en assurer la conformité et le suivi.

4.1.3 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.

4.1.4 REVISION

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

4.2 PERSONNEL IDENTIFIÉ

Le Groupe a mis en place un processus détaillé visant à recenser, au sein de chacune de ses entités concernées, les membres du personnel, appelés « Personnel(s) Identifié(s) », également appelés « Preneurs de risque » (Material Risk Takers ou MRT) dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque desdites entités ou du Groupe lui-même.

La Directive CRD prévoit à cet égard la définition suivante concernant les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement comprennent au moins :

- a) Tous les membres de l'organe de direction et la direction générale, ainsi que ceux du conseil d'Administration et les « dirigeants effectifs » ;
- b) Les membres du personnel ayant des responsabilités dirigeantes sur les fonctions de contrôle de l'établissement ou sur les unités opérationnelles importantes ;
- c) Les membres du personnel ayant eu droit à une rémunération significative au cours de l'exercice précédent, à condition que les conditions suivantes soient réunies :
 - i) la rémunération du membre du personnel en question est supérieure ou égale à 500 000 EUR et supérieure ou égale à la rémunération moyenne accordée aux membres de l'organe de direction et de la direction générale de l'établissement visés au point a) ;
 - ii) le membre du personnel en question exerce les activités professionnelles dans une unité opérationnelle importante et lesdites activités sont de nature à avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle en question.

4.2.1 RISQUES ACTUELS ET FUTURS

La politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres d'EdRE 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, EdRE 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 d'EdRE et à la nature des risques auxquels elle est ou pourrait être exposée. A ce titre, la définition du Personnel Identifié 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 8.

4.2.2 PROCESSUS D'IDENTIFICATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

Chaque année, EdRE réalise une analyse détaillée menant à l'identification du Personnel Identifié dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur son profil de risque.

Cette analyse, qui est menée en stricte conformité avec les textes réglementaires en vigueur², 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, le processus d'identification est le suivant :

- Une première liste est proposée par le département Ressources Humaines, le

² Article 92 de la Directive 2019/878 (CRD V), section 5 des Orientations sur les politiques de rémunération saines et Règlement délégué 2021/923 de la Commission européenne précisant les critères qualitatifs et quantitatifs destinés à l'identification des Preneurs de Risque Matériel du Personnel Identifié

département responsable Risques et Conformité et le département Rémunération du Groupe ;

- Cette liste est soumise aux responsables des Fonctions Gestion des Risques et Conformité ;
- La liste est revue par les Responsables métiers ainsi que par le Directoire ;
- Elle est ensuite soumise au Comité de Rémunération puis au Conseil d'Administration surveillance pour validation.

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

Une procédure groupe d'identification du Personnel Identifié a été rédigée, qui décrit notamment le processus d'identification ainsi que la gouvernance associée mise en place pour en assurer la conformité et le suivi.

4.2.3 COMMUNICATION

Les collaborateurs identifiés 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 le Personnel Identifié et sur l'impact éventuel sur leur rémunération.

4.2.4 REVISION

La liste du Personnel Identifié, à la date de la dernière mise à jour de la Politique, est reprise en annexe 3.

5. PRINCIPES ENCADRANTS LA REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

Plafonnement annuel de la rémunération variable

La part variable de la rémunération du Personnel Identifié ne peut excéder le montant de la part fixe de cette rémunération.

Toutefois, sous réserve des réglementations sectorielles applicables et sur décision de l'Assemblée générale compétente, la part variable de la rémunération peut être portée au double du montant de la rémunération fixe conformément aux dispositions prévues par la Directive CRD.

Application du principe de proportionnalité

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. 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.

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

Les modalités d'application du principe de proportionnalité sont détaillées au sein de l'Annexe 7.

Toutefois, EdRE s'assure de maintenir applicables les trois grands principes de rémunération émis par CRD V : versement différé, diversifié et limité, dans le respect de ses intérêts à long terme et en veillant à ne pas limiter sa capacité à renforcer ses fonds propres.

Dans ce contexte, EdRE a mis en place des règles spécifiques de différé et de report suivant les dispositifs / mécanismes de rémunération variable applicables aux collaborateurs. Ces règles varient en fonction des seuils de rémunération variable attribuée, définis comme suit :

- Entre 200 000 € et 400 000 €
- Strictement supérieur à 400 000 €

Les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post comme suit :

- L'acquisition ou le versement de la part différée de la rémunération variable n'est jamais garanti et est en outre subordonné au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de la concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, de critères liés aux résultats du Groupe et/ou de EdRE et, le cas échéant, à la situation individuelle du collaborateur (« clause de malus »). Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances. Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération ;
- Le Comité des Rémunérations se réserve également la possibilité, dans la mesure du possible selon les restrictions légales et de droit du travail locales, de réclamer la restitution de tout ou partie de la rémunération variable déjà acquise ou versée, notamment lorsque le membre du Personnel Identifié a sensiblement contribué aux performances financières médiocres ou négatives, ainsi qu'en cas de fraude ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives (« clause de restitution ») et ce pendant une durée de 5 ans suivant la date de paiement.

Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération et le cas échéant, dans les plans de rémunération variable différée.

4.3 AUTRES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

4.3.1 REMUNERATION 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 d'EdRE, 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. 3.2 REMUNERATION DES FONCTIONS CONTROLE

Le niveau de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle indépendantes permet à EdRE 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 d'EdRE, la conception des politiques et pratiques de rémunération applicables aux fonctions de contrôle ne compromet pas leur objectivité et leur indépendance.

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. 3.3 REMUNERATION VARIABLE GARANTIE

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 EdRE 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 d'EdRE, 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.

4. 3.4 PRESTATIONS DE PENSION DISCRETIONNAIRES

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 d'EdRE.

6. INTERDICTION DE COUVERTURE A TITRE PERSONNEL

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.

7. EVALUATION ANNUELLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La mise en oeuvre de la Politique, en ce compris le processus d'identification du Personnel Identifié, fait l'objet, une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante.

Les procédures opérationnelles mettant en oeuvre la Politique de Rémunération sont documentées, de manière à assurer l'audibilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

Les résultats de l'évaluation interne annuelle, formalisés par le biais de rapports écrits ou de procès-verbaux, sont communiqués au Conseil d'Administration ainsi qu'aux comités et fonctions concernés.

8. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La Politique et les procédures y relatives sont portées à la connaissance de chaque membre du personnel concerné, notamment le Personnel Identifié. 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 du Groupe, après transmission des données nécessaires par les Ressources Humaines et approbation du document par le responsable de la Gestion des Risques.