

Règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR), Article 5 Divulgence de la politique de rémunération

La Charte de rémunération de la BIL et les pratiques y associées ont pour objet de définir la rémunération au sein du Groupe BIL, dans le but de protéger les intérêts des clients, des fournisseurs, des salariés et des actionnaires du Groupe BIL ainsi que la durabilité financière du Groupe BIL dans une optique de long terme. Elle doit en outre permettre à la Banque d'atteindre et de maintenir une base de capital solide. La Charte est compatible avec une gestion saine et efficace des risques et y contribue, sans inciter à une prise de risque excessive. Elle s'inscrit pleinement dans l'objectif du Groupe BIL de gérer efficacement les conflits d'intérêts et de promouvoir les meilleures pratiques du secteur bancaire.

La Charte (lien vers la page 176 du rapport Pilier 3 : <https://www.bil.com/Documents/brochures/2021-Pillar-III-report.pdf>) expose en détail :

- le lien entre rémunération et performance (voir page 179 du rapport 2021 Pilier III de la BIL, paragraphe 7.4.3.1)
- le modèle d'évaluation de la performance (voir page 178 du rapport 2021 Pilier III de la BIL, paragraphe 7.4)
- la description de la structure et des composantes de la rémunération (voir page 180 du rapport 2021 Pilier III de la BIL, paragraphe 7.5) et les principes et plafonds de la rémunération variable (voir page 180 du rapport 2021 Pilier III de la BIL, paragraphe 7.5.3)
- des informations quantitatives sur la rémunération (voir page 188 du rapport 2021 Pilier III de la BIL, paragraphe 7.5.3)

Les considérations ESG sont prises en compte à travers l'organisation dans son ensemble et tous les salariés sont sensibilisés et encouragés à soutenir les initiatives de durabilité de la BIL. En particulier, les critères et indicateurs ESG appropriés sont liés au cadre de rémunération de tous les People Managers et fonctions spécifiques. La Charte de rémunération pourra être adaptée, le cas échéant, à mesure que l'univers ESG évolue vers une approche plus précise.

La BIL a instauré un processus de Yearly Feedback obligatoire qui exige des managers et des salariés qu'ils consignent par écrit les retours d'information sur la performance.

Ce retour d'information annuel a pour finalités :

- d'évaluer la performance du salarié par rapport aux mesures, comportements et objectifs clés identifiés par la BIL comme étant les principaux moteurs de succès dans une optique durable ;
- d'identifier les points forts du salarié et de reconnaître sa contribution au succès de la Banque ;
- d'identifier les domaines d'amélioration du salarié et de mettre en place un plan de développement pour l'aider à remédier à ses faiblesses ;
- de discuter des possibilités d'évolution de carrière et des plans de développement appropriés.

À ce titre, l'objectif du modèle de retour d'information est également d'aborder les problèmes potentiels en termes de gestion des risques et de conformité, y compris la conformité avec les politiques ESG, par exemple [la Politique de risque en matière de durabilité](#) ou le suivi de formations obligatoires.

Chaque Fonction de contrôle interne, de même que le département Juridique, donnent un feedback et partagent leurs éventuels commentaires sur chaque salarié pour l'année d'évaluation. Le département People, Culture and Communication (PCC) compile les commentaires, vérifie leur pertinence et prépare avec le manager du salarié le feedback à fournir à celui-ci. Si les commentaires soulevés par les Fonctions de contrôle interne et le département Juridique ne donnent pas satisfaction, PCC coordonne les mesures appropriées à prendre avec le People Manager. Ces mesures doivent être cohérentes avec les raisons sous-jacentes de la sous-performance et vont de la mise en place d'un plan de développement spécifique avec un suivi étroit à un changement d'affectation ou à des mesures disciplinaires (lettres d'avertissement et/ou ajustement du niveau de la rémunération variable).

Gouvernance

PCC et le Bureau du Secrétaire Général, en collaboration avec les départements Audit Interne, Compliance et Risk Management (ci-après les « Fonctions de contrôle interne »), préparent et proposent les modifications (éventuelles) à apporter à la Charte. Avant d'envoyer les modifications au BRNC-R, le Comité de direction reçoit une analyse complète des propositions de changements à apporter à la Charte et recommande positivement toute modification de cette dernière.

Le CA, sur recommandation du BRNC-R, est responsable (i) de la révision régulière et au moins annuelle de la Charte, (ii) de l'approbation de la Charte et de ses modifications, et (iii) de l'examen de sa mise en œuvre.

L'objectif de la révision annuelle est de s'assurer que la Charte de rémunération est conforme aux exigences réglementaires et au cadre de gestion des risques. En outre, tout manquement ou insuffisance en matière de neutralité de genre ou de la rémunération qui serait mis en évidence, que ce soit dans les exercices de benchmarking de la BIL ou autrement, sera également abordé et intégré à la révision annuelle. Si des manquements importants sont identifiés concernant les membres du CA, la BIL documentera les principales raisons, prendra des mesures le cas échéant ou démontrera que ledit manquement ne provient pas d'un manque de neutralité de genre de la Charte de rémunération.

La Charte est automatiquement adaptée à toute nouvelle réglementation obligatoire pertinente et applicable à la BIL.

L'examen de sa mise en œuvre pratique au sein du Groupe est effectué par l'Audit interne à une fréquence définie dans le plan d'audit.

En 2022, les propositions de modifications ont été discutées lors d'un comité ad hoc (« comité de concertation ») le 04/02/2022. L'analyse et les propositions de modifications ont ensuite été présentées au Comité de direction le 2 mars 2022. Le Comité de direction a examiné et approuvé la Charte et a recommandé son approbation au Conseil d'administration. Sur la base de l'analyse fournie, le BRNC-R a recommandé positivement la Charte finale après une réunion tenue le 16 mars 2022 et une résolution circulaire datée du 16 juin 2022. La Charte a finalement été approuvée par le Conseil d'administration le 20 juin 2022.

Le BRNC-R est un sous-comité du CA composé de 3 membres du CA. Au cours de l'année 2021, le BRNC-R a tenu 4 réunions, plus une résolution circulaire.

Des cabinets d'avocats spécialisés et des sociétés de recrutement/de référence sont consultés en tenant compte des besoins d'évolution de la Charte de rémunération et des spécificités de la Banque.