

Déclaration de politique de rémunération d'Argenta Banque d'Épargne SA

Le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR ») impose certaines obligations d'information liées à la durabilité aux institutions financières qui mettent à disposition des produits d'investissement et/ou offrent des conseils en matière d'investissement ou d'assurance.

Argenta Banque d'Épargne SA est un établissement de crédit belge qui propose des produits bancaires sur mesure pour les particuliers et les familles. L'une des activités principales d'Argenta Banque d'Épargne SA consiste à proposer, par le biais du service de conseil en investissement, des fonds d'investissement gérés par Argenta Asset Management, Arvestar Asset Management ou par des gestionnaires de fonds externes.

Ce document donne effet à l'article 5 du SFDR, qui détermine que de telles institutions financières doivent publier sur leur site web des informations sur la manière dont leur politique de rémunération est compatible avec l'intégration des risques liés à la durabilité.

Conformément à l'article 56 §5 de la loi bancaire, le Conseil d'administration d'Argenta Banque d'Épargne SA fixe, sur avis du comité de rémunération, les principes généraux de la politique de rémunération des travailleurs (ci-après dénommée politique de rémunération) et en surveille la mise en œuvre en collaboration avec les fonctions de contrôle indépendantes.

En 2017, Argenta a profondément remanié la politique salariale pour tous les collaborateurs avec des prises de référence annuelles, un système transparent en termes d'augmentation salariale, une structure de l'emploi actualisée (classification) et une application uniforme du cycle de feedback et d'évaluation, transformé entre-temps en un « climat de feedback et de motivation » continu.

Conformément à l'article 67 de la loi bancaire, la politique salariale est conforme à la stratégie d'entreprise, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme d'Argenta Banque d'Épargne SA.

Argenta Banque d'Épargne SA tient expressément compte de la durabilité dans sa politique salariale.

Politique salariale durable.

Argenta a inscrit la banque durable dans ses gènes. Ce faisant, elle fait preuve d'une remarquable continuité : depuis sa création, elle poursuit sa propre politique et son caractère familial reste le fil conducteur de l'ensemble de ses politiques.

Cela se traduit par un sentiment d'appartenance, de chaleur et de sécurité, où les collaborateurs se comportent correctement et avec respect les uns envers les autres. Cela fait également référence au long terme : la famille n'est pas quelque chose d'éphémère. Travailler chez Argenta, tout comme devenir client chez Argenta, c'est devenir membre de la famille Argenta, dont les valeurs sont la proximité, l'esprit d'entreprise, le pragmatisme et la simplicité.

La vision d'une « croissance saine » perpétue cette tradition, en mettant explicitement l'accent sur l'engagement et le rôle d'ambassadeur, et en appliquant une politique de rémunération qui traite tout le monde de manière égale, indépendamment du genre ou du sexe, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de la couleur de peau, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, de la religion ou de l'orientation philosophique, des convictions politiques, de l'état de santé, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

La durabilité se traduit de différentes manières, mais il importe qu'Argenta Banque d'Épargne SA s'efforce d'offrir à tous ses collaborateurs une enveloppe salariale équilibrée et conforme au marché.

Argenta s'efforce d'offrir à ses collaborateurs une rémunération conforme au marché. À ce titre, le salaire des collaborateurs, des employés, des cadres et des membres de la direction et du comité de direction d'Argenta se compose exclusivement d'un montant fixe. Aucune rémunération variable, action, option sur action, prime d'entrée ou rémunération différée n'est accordée.

À ce titre, nous soulignons que ni les membres de la direction, ni les dirigeants, ni les collaborateurs ne reçoivent de rémunération variable (bonus) liée à la performance ou aux résultats. En effet, Argenta veut éviter que certaines décisions soient motivées par des considérations à court terme et puissent être susceptibles d'aller à l'encontre de l'évolution durable de l'entreprise à long terme.

Argenta poursuit explicitement une politique de rémunération neutre en termes de genre. Seule la fonction exercée par le collaborateur détermine la catégorie de rémunération, et la catégorie de rémunération détermine l'enveloppe salariale du collaborateur concerné.

Enveloppe salariale équilibrée

La politique de rémunération détermine quelle enveloppe salariale s'applique à quelle fonction. Elle prend en compte le niveau de difficulté, la responsabilité, le niveau de formation ou d'expérience requis et la spécialisation nécessaire pour une fonction déterminée.

À ce titre, un élément important est le salaire mensuel brut, auquel s'ajoutent un pécule de vacances légal et un treizième mois.

Du point de vue de la durabilité, une rémunération équilibrée comprend également des **assurances essentielles**.

- Argenta souhaite offrir à ses collaborateurs une poire pour la soif bien méritée au moment de la pension et mise donc sur une excellente assurance groupe. En tant qu'employeur bienveillant, Argenta prend en charge la totalité de la cotisation. Le montant de cette cotisation est considérable, et tient compte de l'ancienneté. L'assurance groupe comprend également une couverture décès.
- En outre, tous les employés bénéficient d'une assurance hospitalisation, qui offre une protection en cas de maladie, d'accident et d'accouchement et rembourse les frais d'hospitalisation. Les membres de la famille habitant sous le même toit peuvent également souscrire à des conditions intéressantes.
- Enfin, grâce à une assurance (tenant compte de leur ancienneté), les collaborateurs bénéficient d'un revenu garanti en cas d'incapacité de travail due à une maladie, à un accident privé ou à une grossesse.

Des voitures de fonction et des indemnités de frais forfaitaires peuvent être accordées pour certaines fonctions. En outre, Argenta accorde à ses collaborateurs du siège central et du réseau d'agences des conditions pour le personnel sur une sélection parmi ses propres produits bancaires et d'assurance.

Argenta intègre délibérément une flexibilité individuelle dans la politique salariale de ses collaborateurs, et ce sous la forme d'un plan cafétéria. Le plan cafétéria répond à une tendance croissante selon laquelle les collaborateurs peuvent eux-mêmes constituer une partie de leur rémunération. Les besoins et les souhaits individuels sont au cœur de cette démarche. Les collaborateurs peuvent convertir (une partie) de leur treizième mois - de manière fiscalement avantageuse - en avantages de leur choix, ce qui leur permet d'adapter leur enveloppe salariale de manière flexible et individuelle, à leur convenance. Les collaborateurs qui (sur la base de leur niveau de fonction) ont droit à un budget forfaitaire de leasing automobile peuvent également inclure ce budget dans le plan cafétéria. Chaque collaborateur relevant du champ d'application dispose ainsi d'un budget de choix pour lequel des avantages spécifiques peuvent être choisis en fonction de sa situation personnelle. Ces

choix s'articulent autour de quatre piliers fondamentaux : mobilité, technologie, protection sociale et divers.