

## Déclaration relative à la 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 en matière de durabilité aux établissements financiers qui mettent à disposition des produits d'investissement et/ou fournissent des conseils en investissement ou en assurance.

Argenta Banque d'épargne SA est un établissement de crédit belge qui propose des produits bancaires sur mesure aux particuliers et aux ménages. Une de ses principales activités consiste en l'offre, via le service de conseils en investissement, de fonds d'investissement gérés par Argenta Asset Management, Arvestar Asset Management ou des gestionnaires de fonds externes.

Ce document met en œuvre l'article 5 du SFDR, qui stipule que ces établissements financiers doivent publier sur leur site web des informations sur la manière dont leurs politiques de rémunération sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité.

Sur l'avis du comité de rémunération, le conseil d'administration d'Argenta Banque d'épargne SA fixe, conformément à l'article 56, § 5 de la loi bancaire, les principes généraux de la politique de rémunération des collaborateurs (ci-après dénommée la politique salariale) et veille à leur mise en œuvre en collaboration avec les fonctions de contrôle indépendantes.

En 2017, Argenta a revu en profondeur sa politique salariale pour tous les collaborateurs, avec des références annuelles, un système transparent d'augmentations salariales, une classification des fonctions actualisée et une application uniforme du cycle de feed-back et de valorisation. Conformément à l'article 67 de la loi bancaire, la politique salariale est conforme à la stratégie commerciale, 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. La durabilité se traduit de diverses façons, mais il est important qu'Argenta Banque d'épargne SA cherche à offrir à tous les collaborateurs un package salarial équilibré et conforme au marché. Un élément important dans ce cadre est le salaire mensuel brut, qui est complété par un double pécule de vacances et un treizième mois. La politique de rémunération détermine les barèmes applicables aux différentes fonctions. Il est tenu compte dans ce cadre du niveau de difficulté, de la responsabilité (organisationnelle), du niveau de formation ou d'expérience exigé et de la spécialisation requise pour une fonction déterminée. D'autres éléments ont également leur place dans un package salarial équilibré, où des choix réfléchis sont faits : une assurance hospitalisation (extensible à toute la famille), une assurance de groupe et incapacité de travail et des chèques-repas. Pour certaines fonctions, une voiture de société et des indemnités forfaitaires peuvent être attribuées. Par ailleurs, Argenta octroie également à ses collaborateurs du siège et du réseau d'agences des conditions sur une sélection de produits bancaires et d'assurance propres.

Argenta intègre délibérément la flexibilité individuelle dans sa politique salariale pour les collaborateurs sous la forme du plan cafétéria. Le plan cafétéria s'inscrit dans une tendance à la hausse consistant à

permettre aux collaborateurs de composer eux-mêmes une partie de leur package salarial. Cette formule réserve donc une place de choix aux besoins et souhaits personnels. Les collaborateurs peuvent convertir (une partie de) leur treizième mois – d’une manière fiscalement favorable – en avantages au choix et ainsi adapter souplement leur rémunération à leur profil individuel. Les collaborateurs qui (sur la base de leur niveau de fonction) ont droit à un budget de leasing forfaitaire pour une voiture peuvent l’intégrer également dans le plan cafétéria. Chaque collaborateur qui en bénéficie reçoit un budget permettant d’effectuer un choix spécifique, adapté à sa situation personnelle. Les différentes possibilités ont trait à quatre piliers de base : la mobilité, la technologie, la protection sociale et les avantages divers.

Conformément à l'article 67 de la loi bancaire, la politique salariale contient également des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts : le salaire des collaborateurs, des cadres et des membres de la direction d'Argenta Banque d'épargne SA est constitué exclusivement d'un montant fixe. Nous soulignons que ni les membres de la direction, ni les supérieurs hiérarchiques, ni les collaborateurs ne reçoivent de rémunération variable (bonus), d'actions, d'options sur actions, de bonus d'entrée ou de rémunération différée. Ainsi, Argenta Banque d'épargne SA veut éviter que des décisions soient prises sur la base de considérations personnelles à court terme et qui pourraient entrer en conflit avec le développement durable à long terme de l'entreprise.