

Politique de rémunération de bpost banque

La politique de rémunération de bpost banque a été établie par le Conseil d'Administration sur avis du Comité des risques et du Comité de rémunération.

Le département Ressources Humaines et le Secrétariat Général ont été impliqués dans la rédaction de la politique de rémunération. La politique a été soumise pour analyse et avis aux fonctions de contrôle interne (Audit interne, Compliance et Risk) et au département Finance.

En ce qui concerne les administrateurs non-exécutifs, seuls les administrateurs indépendants sont rémunérés. Ils ne reçoivent aucune rémunération sur base de la performance qui est directement liée aux résultats de la banque.

L'évolution de la rémunération fixe des membres du personnel et des membres du Comité de direction prend en compte la manière avec laquelle (i) les tâches clés définies pour chaque fonction sont effectuées et (ii) les compétences sont mises en oeuvre.

L'octroi d'une rémunération variable est lié au niveau de réalisation des objectifs.

La politique de rémunération prévoit un cadre pour des objectifs qualitatifs et quantitatifs, tant au niveau collectif qu'au niveau individuel.

Les objectifs pour les membres du personnel dans des fonctions de contrôle et d'avis ne sont pas liés de manière significative et d'une manière directe aux résultats des activités opérationnelles qu'ils contrôlent.

Ni l'inclusion de produits durables dans la gamme de produits ni le conseil de produits durables au client n'ont d'influence sur l'octroi de la rémunération variable, tant pour les employés de la Banque que pour ses intermédiaires.

La rémunération variable est payée conformément aux règles légales.