

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Union Bancaire Privée (Europe) S.A.

Mise à jour mars 2018



UNION BANCAIRE PRIVÉE

Table des matières

1.	Préambule	3
2.	But	3
3.	Champ d'application	4
3.1	Champ d'application géographique	4
3.2	Champ d'application matériel	4
3.3.	Champ d'application personnel	4
4.	Compétences	4
4.1.	Le Conseil d'Administration	4
4.2.	Le Management Committee	5
4.3.	Le Comité de Rémunération du Groupe	5
4.4.	Les Fonctions de Contrôle	5
4.5.	La fonction des Ressources Humaines	6
4.6.	Responsables des départements accueillant un preneur de risque matériel	6
5.	Principes	6
5.1.	Orientation de la Politique de rémunération	6
5.2.	Relation avec la prise de risques	7
5.3.	Détermination de la partie fixe	7
5.4.	Paiement et détermination de la partie variable de la rémunération	8
5.5.	Evaluation de la performance	8
5.6.	Evaluation et rémunération des fonctions de contrôle	9
6.	Paiement différé dans le cadre de la partie variable	9
7.	Implémentation	9
8.	Information au personnel	9
9.	Publication externe	9
10.	Contrôle	9
11.	Entrée en vigueur	9
12.	Annexes	10
	Annexe 1 : Liste des Preneurs de risques matériels de la Banque	10
	Annexe 2 : E-performance	11
	Annexe 3 : Procédure d'approbation d'un ratio supérieur à 100 %	12

1. Préambule

La Politique de rémunération est établie en accord avec les règles européennes et locales en matière de rémunération.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- ◆ La Loi luxembourgeoise du 23 juillet 2015 transposant la Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 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, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE, ci-après «CRD IV ».
- ◆ La Circulaire CSSF 17/658 transposant le Rapport Final des orientations de l'Autorité Bancaire Européenne publiée le 21 décembre 2015 («Orientations ABE »).
- ◆ La Circulaire CSSF 11/505, diffusée le 11 mars 2011, apportant des précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace.
- ◆ La Circulaire CSSF 15/622 diffusée le 21 octobre 2015 concernant la procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération selon l'article 94, paragraphe 1, point g)(ii) de la directive CRD IV suite à sa transposition en droit luxembourgeois par l'article 19, 7°, point g) de la loi du 23 juillet 2015.
- ◆ Le Règlement Délégué (UE) No 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.
- ◆ Le Règlement Délégué (UE) No 575/2013, Article 450, du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n ° 648/2012.

2. But

La présente Politique de rémunération intègre non seulement les règles européennes et luxembourgeoises applicables en matière de rémunération mais aussi les principes généraux des Politiques de rémunération de Union Bancaire Privée, UBP SA (ci-après dénommé «le Groupe ») applicables à toutes les entités bancaires du Groupe soumises à CRD IV (ci-après «les Politiques de rémunération du Groupe »).

La Politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive qui serait en contradiction avec le niveau de risque toléré par Union Bancaire Privée (Europe) S.A. (ci-après dénommée «la Banque ») et par le Groupe.

La Politique de rémunération est en accord avec les objectifs et les intérêts des employés de la Banque et de ses clients afin d'éviter les conflits d'intérêts.

La présente Politique poursuit plusieurs buts :

- ◆ Elle définit les règles de la rémunération fixe et variable en s'inspirant des principes contenus dans la Loi luxembourgeoise du 23 juillet 2015.
- ◆ Elle définit ces règles en considérant que la Banque peut, en application du principe de proportionnalité tel que défini dans la Circulaire CSSF 11/505, invoquer la neutralisation de certaines exigences par rapport aux principes applicables notamment quant au report d'une partie de la rémunération variable.
- ◆ Elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, des résultats de l'unité opérationnelle concernée et des résultats de la Banque. L'évaluation de la performance individuelle est plus particulièrement basée sur des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers).
- ◆ Elle intègre les principes dans la gestion du risque financier du Groupe tout en encourageant les collaborateurs concernés à promouvoir le succès durable et la stabilité du Groupe.
- ◆ Elle prévoit un système de rémunération structuré.
- ◆ Elle est orientée sur une vision à long terme.

3. Champ d'application

3.1. Champ d'application géographique

La présente Politique s'applique à Union Bancaire Privée (Europe) S.A. et à sa succursale (inclus sous la dénomination «la Banque»).

3.2. Champ d'application matériel

La Banque, au terme d'une auto-évaluation basée sur la taille de son bilan et sur le niveau de ses fonds propres, invoque l'application du principe de proportionnalité à son niveau et n'intègre pas dans sa Politique de rémunération les dispositions spécifiques touchant les institutions financières de grande envergure.

En effet et conformément au point 11 de la Circulaire CSSF 11/505, la Banque peut invoquer la neutralisation de certaines exigences par rapport aux principes applicables du fait qu'elle se situe en-dessous des 2 critères quantitatifs. La somme de bilan n'est pas supérieure à EUR 5 milliards et l'exigence globale de fonds propres ne dépasse pas EUR 125 millions.

- ◆ Les exigences non applicables sont celles relatives à :
 - ▶ L'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers.
 - ▶ La politique de rétention.
 - ▶ Le report d'une partie de la rémunération variable.
 - ▶ L'ajustement ex post aux risques.
 - ▶ La création d'un Comité de Rémunération en son sein.

La Banque applique cependant la disposition de la Politique de rémunération du Groupe qui prévoit pour les Preneurs de risques matériels le paiement différé sur une période de 3 années, d' au moins 40% de la rémunération variable dépassant un seuil de CHF 300,000.

La Banque a par ailleurs recours au Comité de Rémunération du Groupe, de sorte qu'il apporte au Conseil d'Administration de la Banque sa compétence et son indépendance dans l'appréciation des politiques et pratiques de rémunération.

3.3. Champ d'application personnel

La présente Politique s'applique à tout collaborateur de la Banque, y compris les collaborateurs au sein de sa succursale.

Les Preneurs de risques matériels de la Banque et de sa succursale sont listés en annexe 1.

Les membres actuels du Conseil d'Administration sont exclus du champ d'application de la section relative à la rémunération variable dans la mesure où les administrateurs de la Banque perçoivent uniquement des émoluments annuels fixes. Ces émoluments sont fixés par l'Assemblée Générale annuelle et ne sont pas liés aux résultats de la Banque.

4. Compétences

4.1. Le Conseil d'Administration

Dans sa fonction de surveillance, le Conseil d'Administration a les responsabilités suivantes :

- ◆ Il adopte et revoit régulièrement les principes généraux gouvernant la Politique de rémunération de la Banque, sur recommandation du Comité de Rémunération du Groupe et du Management Committee. Dans la détermination de cette Politique, il tient compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie de la Banque et la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de la Banque.
- ◆ Il s'assure régulièrement que les principes de la Politique de rémunération sont correctement implémentés. Il est responsable de la supervision de sa mise en œuvre.
- ◆ Il fixe, avec l'assistance du Comité de Rémunération du Groupe, la rémunération des membres du Management Committee ainsi que des responsables des fonctions de contrôle de la Banque (fonctions en charge de la compliance, de la gestion des risques et de l'audit interne).
- ◆ Il valide également la rémunération variable du reste des collaborateurs, sur recommandation du Comité de Rémunération du Groupe et du Management Committee.
- ◆ Il valide l'enveloppe globale de rémunération (fixe et variable) de la Banque après consultation des organes de direction du Groupe : Comité Exécutif, Comité de Rémunération et Conseil d'Administration du Groupe. L'enveloppe pour une année donnée

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

est déterminée par la fixation du pourcentage de variation à la hausse ou à la baisse de l'enveloppe de l'année précédente en se référant à la variation du résultat avant impôts du Groupe. Il est entendu que la variation de l'enveloppe sur plusieurs années peut représenter une évolution lissée de celle du résultat avant impôts du Groupe et que des adaptations spécifiques peuvent être opérées pour tenir compte de changements de périmètre ou de l'évolution du résultat avant impôts spécifiques à une entité du Groupe.

- ◆ Il constitue le plan d'audit interne de la politique de rémunération.

Le Conseil d'Administration dispose collectivement des connaissances, des qualifications et de l'expérience appropriées en matière de politiques et pratiques de rémunération ainsi qu'en matière d'incitations et de risques susceptibles d'en découler.

4.2. Le Management Committee

Dans sa fonction exécutive, le Management Committee a les compétences suivantes :

- ◆ Il applique la Politique de rémunération par rapport à l'enveloppe globale de rémunération décidée par le Conseil d'Administration de la Banque.
- ◆ Il porte à la connaissance du Conseil d'Administration de la Banque et au Comité de Rémunération du Groupe les cas particuliers.
- ◆ Il propose au Conseil d'Administration de la Banque et au Comité de Rémunération du Groupe la fixation de la part variable des collaborateurs concernés, hormis pour les fonctions de contrôle et les membres du Management Committee.
- ◆ Il évalue, sur la base de l'analyse réalisée dans le cadre du processus annuel d'identification, si des collaborateurs n'ont effectivement pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement et en informe le Conseil d'Administration de la Banque qui supervise le processus d'identification sur une base continue.

4.3. Le Comité de Rémunération du Groupe

Le Comité de Rémunération est établi au niveau du Groupe. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération de chacune des entités du Groupe.

Les membres du Comité de Rémunération ne sont pas autorisés à valider leur propre rémunération.

Le Comité de Rémunération a les compétences suivantes :

- ◆ Il recommande au Conseil d'Administration de la Banque la Politique de rémunération à approuver et à appliquer dans le cadre de l'enveloppe globale décidée par le Conseil d'Administration du Groupe.
- ◆ Il s'assure de l'application correcte de la Politique de rémunération sur la base des informations fournies par le département des Ressources Humaines et les fonctions de contrôle.
- ◆ Il formule des recommandations sur les cas particuliers portés à sa connaissance.
- ◆ Il soumet au Conseil d'Administration la proposition d'enveloppe de rémunération globale fixe et variable pour la Banque, en partant du budget fixé par le Conseil d'Administration du Groupe.

4.4. Les Fonctions de Contrôle

La fonction de Gestion des risques et la fonction Compliance assistent le Comité de Rémunération du Groupe et le Conseil d'Administration de la Banque dans la définition et l'implémentation de la Politique de rémunération.

La fonction de Gestion des risques et la fonction Compliance remettent annuellement au Management Committee un rapport sur l'application des procédures de risque et de compliance par les employés concernés.

La fonction Compliance analyse la manière dont la Politique de rémunération influence le respect par la Banque de la réglementation, des politiques internes et de la culture de risque. La fonction Compliance signale les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité au Conseil d'Administration de la Banque. Les constats de la fonction Compliance sont pris en compte par le Conseil d'Administration de la Banque dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen de la Politique de rémunération.

La fonction d'Audit interne du Groupe procède, au moins une fois par an, à une revue indépendante portant sur l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique de rémunération de la Banque. Cette revue tient compte du respect des réglementations applicables au Luxembourg. Les résultats de cette revue sont communiqués au Conseil d'Administration de la Banque, ainsi qu'au Comité de Rémunération du Groupe, conformément à leurs rôles respectifs.

4.5. La fonction des Ressources Humaines

La fonction des ressources humaines apporte ses informations et sa collaboration au Comité de Rémunération du Groupe et au Conseil d'Administration de la Banque pour que ce dernier puisse déterminer la structure de rémunération, les niveaux de rémunération de manière à attirer et à retenir le personnel dont l'établissement a besoin mais également à garantir que la Politique de rémunération est conforme au profil de risque de la Banque.

4.6. Responsables des départements accueillant un preneur de risque matériel

Le responsable de chaque département au sein de la Banque sera en charge de proposer la rémunération variable octroyée au(x) preneur(s) de risques matériels de son département. Cette proposition sera validée par la Direction Autorisée puis par les organes de Direction du Groupe et enfin par le Conseil d'Administration de la Banque.

5. Principes

5.1. Orientation de la Politique de rémunération

Cette Politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place est en lien avec les objectifs stratégiques de la Banque et du Groupe. Elle consiste en un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable.

Elle constitue en outre une mesure de la performance.

La rémunération fixe doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération globale pour assurer la plus grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

- ◆ La partie variable de la rémunération ne peut pas dépasser :
 - ▶ 30% de la rémunération fixe pour les responsables des fonctions de contrôle. La rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle est principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités.
 - ▶ 100% de la rémunération fixe pour les autres collaborateurs identifiés comme Preneurs de risques matériels tels que listés en Annexe 1 de la présente Politique. Toute approbation d'un ratio supérieur à 100 % se fera conformément à la procédure de notification détaillée dans l'Annexe 4 de la présente Politique et conformément à la Circulaire CSSF 15/622.
 - ▶ 100% de la rémunération fixe pour tout autre collaborateur de la Banque, à l'exception des chargés de développement commercial pour lesquels le montant maximal pourrait le cas échéant et exceptionnellement atteindre un pourcentage maximum de 200 %.

La Politique de rémunération est orientée vers le long terme. Ce principe a pour corollaire que

- ◆ Une rémunération variable garantie est exceptionnelle et ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un collaborateur et lorsque la Banque dispose d'une assise financière saine et solide. Il peut être prévu contractuellement une prime d'embauche limitée à la première année d'exécution du contrat de travail. Cette prime ne tombe pas sous les dispositions de paiement différé telles qu'énoncées au point 6 ci-dessous.
- ◆ L'évaluation de la performance des collaborateurs de la Banque est établie en combinant l'évaluation des performances individuelles du collaborateur et de l'unité opérationnelle concernée avec celle des résultats de la Banque et les résultats d'ensemble du Groupe UBP. L'évaluation de la performance individuelle prenant en compte des critères financiers (quantitatifs) et non financiers (qualitatifs).
- ◆ Dans un souci d'indépendance, les collaborateurs occupant des fonctions de contrôle indépendantes sont évalués en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.
- ◆ Les objectifs des collaborateurs identifiés comme Preneurs de risques matériels et ceux des chargés de développement commercial incluent un plan pluriannuel de réalisation d'objectifs quantitatifs (exemple d'objectifs quantitatifs : la collecte d'avoirs en gestion) ainsi que des objectifs qualitatifs. L'évaluation de ces objectifs servira notamment de base à la détermination du montant de leur rémunération variable.
- ◆ Les employés de la Banque ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération.
- ◆ La Banque dispose d'une politique en matière de pensions qui est conforme à sa stratégie économique, à ses objectifs, à ses valeurs et à ses intérêts à long terme. Les avantages en matière de pension ne sont pas attribués au personnel en fonction de la performance des membres du personnel (pas d'avantage pension discrétionnaire) mais de leur fonction, comme mentionné en Section 5.3 de la présente Politique.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- ◆ Dans le but de garantir une plus grande stabilité et d'éviter des conflits d'intérêt, la Politique de rémunération de la Banque applique sur une base volontaire, en plus de ses principes locaux, un principe de paiement différé d'une partie de la rémunération variable des Preneurs de risques matériels dans le cas où leur rémunération variable dépasse le seuil de CHF 300,000 fixé dans la Politique de rémunération du Groupe.
- ◆ La Banque ne met pas en place des objectifs qui pourraient engendrer un conflit d'intérêt avec les clients de la Banque, comme par exemple des objectifs de génération de revenus à des professionnels de la gestion discrétionnaire.
- ◆ Dans le cas d'une résiliation du contrat de travail et lorsque la Banque dispose d'une assise financière saine et solide, la Banque peut verser des indemnités contractuelles qui correspondent à des performances effectives dans la durée de l'employé et qui ne peuvent en aucun cas récompenser l'échec ou la faute. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne peuvent pas représenter une récompense disproportionnée mais une compensation appropriée en cas de résiliation anticipée du contrat. Ces sommes sont déterminées par la Direction Autorisée et approuvées par le Conseil d'Administration de la Banque, sur recommandation du Comité de Rémunération du Groupe et avis des fonctions de contrôle de la Banque.
- ◆ Les rémunérations liées à une indemnisation ou un rachat de contrats de travail antérieurs doivent être conformes aux intérêts à long terme de l'établissement, notamment en matière de rétentions, de reports, de performances.

5.2. Relation avec la prise de risques

La Politique de rémunération est en adéquation avec le niveau de responsabilité stratégique et opérationnel des personnes concernées.

Elle tend à éviter une prise de risques inconsidérée par les personnes concernées, dans le seul but de générer une plus grande rémunération variable immédiate.

Concernant les chargés du développement commercial, une prise de risque exagérée est ainsi évitée par la mise en place d'objectifs qualitatifs et en limitant les références quantitatives à des paramètres dont la prise de décision n'est pas de la compétence seule de l'évalué.

Pour mitiger le risque, la partie variable, en ce compris la partie différée (si report il y a) relative à des exercices antérieurs non encore payée, n'est pas due :

- ◆ Si elle se rattache à des opérations faites en violation de la réglementation interne et externe.
- ◆ Si elle se rattache à un gain provenant d'une prise de risque inconsidérée.
- ◆ Si son paiement mettrait en péril la Banque dans le chef de ses ratios réglementaires.

Le Conseil d'Administration peut exiger des membres du personnel de rembourser en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui par la suite se sont avérées frauduleuses.

5.3. Détermination de la partie fixe

La rémunération globale des collaborateurs de la Banque se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe de la rémunération de tout collaborateur, lors de l'engagement et successivement, est déterminée sur la base des critères suivants :

- ◆ Les caractéristiques de la fonction occupée et des responsabilités y relatives. Pour ce qui est des responsables des fonctions de contrôle indépendantes, elle vise à permettre l'embauche de personnes de qualité répondant de façon adéquate aux besoins de la Banque et des fonctions concernées.
- ◆ L'expérience professionnelle et la compétence du collaborateur et l'évolution de celles-ci.
- ◆ La situation du marché du travail et de la concurrence.

La partie fixe de la rémunération se compose de :

- ◆ La rémunération annuelle payée en 13 mensualités.
- ◆ Chèques repas.
- ◆ Garanties prévues par la Convention Collective du Travail (ex. prime de conjoncture).
- ◆ Primes d'ancienneté et de mariage.
- ◆ Plan de pension complémentaire.
- ◆ Assurance maladie complémentaire.
- ◆ Crédits à taux préférentiels.
- ◆ Mensualités leasing non refacturées aux personnes bénéficiaires d'une voiture de fonction.
- ◆ Parking.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

L'attribution des avantages ci-dessus est liée à la fonction du collaborateur et non à sa performance.

La rémunération fixe de tout collaborateur prend en compte le niveau de ses responsabilités exercées tant en interne qu'en externe.

Le Département des Ressources Humaines du Groupe effectue ponctuellement des enquêtes de salaire sur le plan national et international, selon les différents secteurs de la Banque. La politique générale de la Banque est d'attirer du personnel de qualité par une rémunération située dans le deuxième quartile des dites enquêtes.

5.4. Paiement et détermination de la partie variable de la rémunération

La partie variable de la rémunération se compose d'un bonus non contractuel et discrétionnaire qui reflète des performances durables et ajustées aux risques.

- ◆ La partie variable est payable en mars de l'année suivant l'année de référence. Elle ne constitue pas un droit acquis. Certains exercices peuvent se caractériser par l'absence de paiement d'une telle partie variable, car le volume total des rémunérations variables ne peut pas limiter la capacité à renforcer l'assise financière de la Banque. Le calcul des composantes tient compte des risques actuels et futurs de la Banque et des liquidités requises.
- ◆ La Banque s'assurera que la rémunération variable ne sera pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettront de contourner les obligations légales.
- ◆ La partie variable de la rémunération des collaborateurs concernés dépend à la fois de l'évaluation des performances individuelles de la personne, du département auquel il est rattaché et du Groupe, tout en tenant compte du potentiel futur que représente la personne et son département.
- ◆ L'évaluation des performances se fait de manière annuelle, cependant les évaluations de la performance des années précédentes peuvent être prises en compte en cas de performance négative. De cette manière, la Banque garantit que l'évaluation porte sur les performances à long terme et ajustées aux risques.
- ◆ D'une manière générale, peuvent être pris en considération l'engagement particulier de la personne, ainsi que des performances allant au-delà de celles exigées pour satisfaire à la description des fonctions telle qu'elle figure dans les conditions d'emploi.
- ◆ L'attribution des composantes variables de la rémunération au sein de la Banque tient compte des risques actuels et futurs.

5.5. Evaluation de la performance

- ◆ Chaque collaborateur fait l'objet d'un entretien d'évaluation individuel annuel, lequel servira notamment de base pour la détermination de la partie variable de la rémunération.
- ◆ Pour la détermination des performances individuelles, la Banque tient compte de critères quantitatifs et qualitatifs :
 - ▶ Critères qualitatifs :

A titre d'exemple : maîtriser les risques et respecter les règles et le cadre légal et juridique, travailler de manière effective, proactive et dynamique, être enthousiaste, ouvert et constructif, proposer des idées, approcher le travail d'une façon positive et créative, favoriser l'esprit d'équipe et l'éthique de travail, améliorer l'existant, apprendre et se développer.

Ces critères qualitatifs représentent toujours au moins 25 % de l'évaluation de la performance des collaborateurs identifiés comme Preneurs de risques matériels.

Pour les collaborateurs en charge des fonctions de contrôle, du juridique et des ressources humaines, ils représentent la majorité de leur évaluation.
 - ▶ Critères quantitatifs propres au poste occupé par le collaborateur :

Pour le personnel commercial, il convient de prendre en compte la réalisation de la performance, en particulier d'objectifs quantitatifs, qui détermine notamment le degré d'appréciation de l'enveloppe variable en fonction des objectifs assignés individuellement en début de chaque année suivant la politique du DPO (Direction par Objectifs) du Groupe appliquée à chacun des collaborateurs concernés.

Pour certains chargés du développement commercial, dont le Responsable de la Banque Privée, comme il est d'usage dans le métier, ils pourront voir tout ou partie de leur rémunération variable liée par formule mathématique aux résultats de leurs efforts commerciaux, générant dès lors potentiellement une forte volatilité de la partie variable d'un exercice à l'autre.

Pour le personnel administratif, il convient de prendre en compte l'évaluation individuelle qui est déterminante pour apprécier le degré de performance au sein des départements dits opérationnels.

Pour les membres du Management Committee, il convient de prendre en compte leurs objectifs individuels eu égard aux résultats de la Banque / à la performance de la Banque.

Pour le Responsable de l'entité de Milan, il convient de prendre en compte ses objectifs individuels eu égard aux résultats de la succursale.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Pour le personnel identifié comme Preneurs de risques matériels, le montant de la rémunération variable est établi en tenant compte de l'évaluation de leur performance individuelle (critères qualitatifs et quantitatifs ci-dessus), celle de leur unité opérationnelle, celle de la Banque à Luxembourg et celle du Groupe UBP. La performance individuelle doit être durable et ajustée aux risques.

5.6. Evaluation et rémunération des fonctions de contrôle

Les collaborateurs occupant des fonctions de contrôle indépendantes sont évalués en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

Les membres de cette catégorie voient leurs objectifs fixés par les responsables des fonctions correspondantes du Groupe en collaboration avec leur responsable hiérarchique.

Leur rémunération est directement supervisée par le Conseil d'Administration de la Banque, sur base des recommandations émises par le Comité de Rémunération du Groupe.

6. Paiement différé dans le cadre de la partie variable

D'une manière générale, la Banque exécute, en plus de la présente Politique de rémunération, la Politique de rémunération du Groupe UBP qui, comme mentionné en Section 2, est applicable à l'ensemble des entités du Groupe UBP, sauf, le cas échéant, à devoir adapter certains éléments aux dispositions réglementaires en vigueur au Luxembourg.

La Politique de rémunération du Groupe UBP prévoit le paiement différé sur une période de 3 années, d'au moins 40% de la rémunération variable dépassant un seuil de CHF 300.000.- Ce principe s'applique de facto à toute rémunération variable d'un Preneur de risque matériel soumis à la Politique de rémunération de la Banque dont le montant dépasserait CHF 300,000, et ce malgré l'application du principe de proportionnalité au niveau de la Banque à Luxembourg.

7. Implémentation

Le Conseil d'Administration de la Banque est responsable de l'adoption, du maintien et de la mise en œuvre de la présente Politique.

8. Information au personnel

Le Département des Ressources Humaines portera la Politique de rémunération, ainsi que tout changement, à la connaissance de ses collaborateurs par voie de notification collective à l'ensemble du personnel (intranet) et par voie de notification individuelle pour les nouveaux collaborateurs.

9. Publication externe

La Banque met à disposition des tiers, toutes les informations utiles concernant sa Politique et ses pratiques de rémunération. Ces informations sont rendues publiques sur son site internet (www.ubp.com) et disponibles gratuitement sur demande au sein de la Banque.

10. Contrôle

La mise en œuvre de la présente Politique est soumise à un examen annuel indépendant exercé par l'audit interne de la Banque au Luxembourg, sur base des exigences applicables en matière de rémunération au Luxembourg. Les résultats sont ensuite mis à disposition du Conseil d'Administration de la Banque.

11. Entrée en vigueur

La présente Politique remplace toute version antérieure.

12. Annexes

Annexe 1 : Liste des Preneurs de risques matériels de la Banque

Union Bancaire Privée (Europe) S.A.

Conseil d'Administration (*)

- ▶ Quatre administrateurs, dont deux indépendants

Direction autorisée

- ▶ CEO
- ▶ Responsable de la Banque Privée
- ▶ COO

Fonctions de contrôle

- ▶ Responsable de la gestion des risques
- ▶ Responsable de l'audit interne
- ▶ Responsable de la compliance

Autres preneurs de risques matériels

- ▶ Responsable juridique
- ▶ Responsable des ressources humaines

(*) Les administrateurs perçoivent uniquement des émoluments annuels fixes qui ne sont pas liés aux résultats de la Banque.

Union Bancaire Privée (Europe) S.A., Succursale di Milano, Milan

- ▶ Responsable de l'entité

Annexe 2 : E-performance

L'application e-Performance est l'outil utilisé par les collaborateurs/trices pour saisir les objectifs professionnels et procéder à l'auto-évaluation de leur performance individuelle.

Le processus d'évaluation de la performance est disponible dans l'Intranet du Groupe sous la page « Ressources Humaines » et dans l'onglet « Evolution ».

RESSOURCES HUMAINES

EVOLUTION

- Nominations
- ePerformance**
- Offres d'emploi

Manuel d'enregistrement

Si vous utilisez e-performance en tant que collaborateur

Si vous utilisez e-performance en tant que responsable d'équipe

Téléphone

e-mail

Annexe 3 : Procédure d'approbation d'un ratio supérieur à 100 %

L'actionnaire de la Banque statue sur une recommandation détaillée de la Banque justifiant les raisons de l'approbation sollicitée ainsi que sa portée, notamment le nombre d'effectifs concernés et leurs fonctions ainsi que l'effet escompté sur l'exigence de maintenir une assise financière saine.

La Banque informe au préalable, dans un délai raisonnable, son actionnaire qu'une approbation au titre du présent point est sollicitée.

La Banque informe sans délai l'autorité compétente de la recommandation adressée à son actionnaire y compris le ratio maximal supérieur proposé et les raisons justifiant ce ratio, et est en mesure de démontrer à l'autorité compétente que le ratio supérieur proposé n'est pas contraire aux obligations qui incombent à la Banque en vertu de la présente Politique, compte tenu en particulier des obligations de la Banque en matière de fonds propres.

La Banque informe sans délai l'autorité compétente de toute décision visée ci-dessus prise par son actionnaire, y compris tout ratio maximal supérieur approuvé au moyen du formulaire de double notification joint en annexe de la Circulaire CSSF 15/622.

Union Bancaire Privée (Europe) S.A. | Siège social

287-289, route d'Arlon | L-1150 Luxembourg
Société anonyme – R.C.S. Luxembourg B9471
Filiale de l'Union Bancaire Privée, UBP SA, Genève
Adhérente au Fonds de garantie des dépôts Luxembourg (FGDL)
Adhérente au Système d'indemnisation des investisseurs Luxembourg (SIIL)

Union Bancaire Privée (Europe) S.A. | Succursale de Milan

Via Brera, n. 5 | 20121 Milan, Italie
T +39 02 87 33 85 00 | F +39 02 87 33 85 99
Adresse e-mail certifiée: unionbancaire@legalmail.it
Enregistrement au Registre du commerce de Milan, code fiscal et TVA n° 07626500966
Enregistrement au Registre des banques (Albo delle Banche) conformément à l'art. 13
du Testo Unico Bancario n° 5741 | Code mécanographique n° 3427.2
Adhère à l'Arbitro Bancario Finanziario conformément à l'art. 128-bis du Testo Unico Bancario

Union Bancaire Privée, UBP SA | Maison mère

Rue du Rhône 96-98 | CP 1320 | 1211 Genève 1, Suisse
L'Union Bancaire Privée est enregistrée à Genève, Suisse, en tant que société anonyme.