



## Fiche d'information

# La durabilité au cœur de la stratégie et de la politique de rémunération globale de Hello bank!

## Stratégie globale de durabilité

Dans un monde qui change, nous nous concentrons sur la réalisation d'objectifs durables à long terme pour nos clients, afin de contribuer positivement à l'avenir de tous.

La politique de rémunération globale de BNP Paribas Fortis est parfaitement conforme aux exigences du SFDR, car elle constitue un élément central de la stratégie globale de BNP Paribas Fortis. Vous trouverez ci-dessous les principaux modèles de rémunération qui permettent d'intégrer les risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération de BNP Paribas Fortis.

## Risques en matière de durabilité dans les modèles et la politique de rémunération de BNP Paribas Fortis

La direction de BNP Paribas Fortis reconnaît que chaque équipe de BNP Paribas Fortis contribue à la mise en œuvre de la stratégie globale et joue dès lors un rôle dans la réalisation de ses objectifs de durabilité.

Notre politique de rémunération prévoit que la rémunération variable des acteurs des marchés financiers et des conseillers financiers n'encourage pas une prise de risque excessive en ce qui concerne les risques de durabilité des investissements et des produits financiers régis par le règlement européen SFDR.

La même politique de rémunération prévoit également que tous nos collaborateurs soient évalués à travers un feedback continu et un bilan annuel, par rapport à un ensemble d'objectifs spécifiques à la nature de leur fonction.

En fin d'année, la réalisation de ces objectifs est évaluée, entre autres, dans les bilans de performance annuels, lesquels constituent un élément clé dans la détermination des attributions annuelles de rémunération variable.

## Intégration des risques de durabilité dans notre cadre de rémunération ajusté au risque

Notre politique de rémunération mentionne explicitement que le Bonus Pool est déterminé chaque année en tenant compte du « coût du risque ou de mesures de risque équivalentes ».

En outre, il stipule également que « tout le personnel » poursuit un objectif Compliance et Risk obligatoire. Si cet objectif n'est pas atteint, la rémunération variable des collaborateurs concernés peut être réduite sous la supervision d'un Comité de contrôle permanent dédié.

La réalisation de l'objectif Compliance et Risk obligatoire est déterminée en examinant l'évaluation du manager du collaborateur et celle de la fonction Risk, Compliance et HR lors d'un Comité de contrôle permanent durant le Processus de révision des rémunérations.