

Les principes de gouvernance

1. La déclaration de gouvernance

En tant qu'institution financière, Europabank veut être au service essentiellement de trois stakeholders : ses clients, ses collaborateurs et ses actionnaires.

Sa politique est axée sur la garantie d'une rentabilité permanente et optimale à ces trois acteurs.

À nos clients, nous voulons proposer une gamme de services financiers de qualité de manière socialement responsable.

Pour les collaborateurs, cela signifie assurer la sécurité de leur emploi, créer des opportunités de carrière, leur octroyer une rémunération équitable en fonction de leur motivation et du résultat global de la banque, le tout dans un bon environnement de travail et un bon climat social.

Pour les actionnaires, cela signifie se concentrer sur la poursuite de la croissance et s'efforcer d'obtenir une rémunération financière qui dépasse la moyenne du secteur.

C'est dans le cadre de la politique évoquée ci-dessus que le Conseil d'administration transfère ses compétences de gouvernance au Comité de direction.

Le Conseil d'administration continue à exercer une surveillance via une structure de contrôle adaptée.

Les actionnaires ayant un pouvoir de contrôle se fixent pour objectif d'assurer la continuité de la banque en poursuivant la politique centrée sur la croissance et l'optimisation du bénéfice à long terme, et où l'accent est mis sur l'éthique bancaire, la maîtrise des risques et la prise en compte des intérêts de tous les stakeholders.

2. La structure juridique

Europabank fait partie du groupe Crelan. Elle appartient à 100 % à la banque coopérative Crelan.

Les autorités de surveillance d'Europabank sont la Banque nationale de Belgique (BNB) et la FSMA.

3. La structure d'organisation

La banque dispose d'une réglementation appropriée et solide pour l'organisation de l'entreprise, incluant des mesures de surveillance afin de garantir une gestion efficace et prudente de l'institution. Et cela en fonction de la nature, du degré et de la complexité des risques qui sont inhérents au modèle d'entreprise et aux activités de l'institution.

Europabank est administrée par un Conseil d'administration et un Comité de direction.

4. Le Conseil d'administration

Composition

Le Conseil d'administration est actuellement composé de 11 membres dont 5 en tant que représentants de l'actionnaire principal, 4 membres du Comité de direction et 2 administrateurs indépendants. Le président du Conseil est choisi parmi les représentants de l'actionnaire principal.

La composition actualisée du Conseil se trouve sur le site internet de la banque.

La tâche et le fonctionnement du Conseil d'administration

Les tâches du Conseil d'administration ont été largement étendues après l'introduction de la loi du 25 avril 2014 et consistent à :

- fixer l'objectif et les valeurs de la banque ;
- définir et superviser la stratégie ;
- définir et superviser la politique en matière de risques et le niveau de tolérance au risque ;
- définir les critères à partir desquels le risque de crédit et de contrepartie découlant d'opérations doit être considéré comme majeur, requérant que ces opérations fassent l'objet d'une information dans un délai permettant au Conseil d'administration, le cas échéant, de s'y opposer ;
- l'évaluation annuelle de l'efficacité de l'organisation de l'entreprise ;
- veiller à l'existence et au bon fonctionnement des systèmes de contrôle et de risque, incluant l'évaluation du dossier ICAAP/ILAAP ;
- veiller à l'intégrité des systèmes de comptabilité et de reporting financier ;
- maintenir un dialogue permanent avec le Comité de direction ;
- exercer un contrôle sur le management en général ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique d'intégrité ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique du risque de liquidité ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique du risque d'intérêt ;
- l'approbation et l'évaluation de la continuité de l'entreprise ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique de placements ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique d'outsourcing ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique de crédit ;
- l'approbation et l'évaluation de la politique en matière des besoins en fonds propres ;
- définir et évaluer les principes généraux de la politique de rémunération ;
- l'approbation du rapport d'activités de compliance ;
- évaluer le bon fonctionnement des fonctions de contrôle indépendantes ;
- veiller à la mise à jour du mémorandum de gouvernance et à la transmission à l'autorité de contrôle du mémorandum de gouvernance actualisé ;
- l'approbation du plan de redressement des liquidités ;
- consentir des prêts aux dirigeants de la banque ;
- l'examen et l'approbation des scénarios de plan de redressement de la banque pour le plan de redressement du groupe Crelan ;
- fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein du Conseil d'administration.

Les membres du Conseil d'administration ont été choisis de façon à ce que leur parcours professionnel combine un spectre aussi étendu que possible d'expérience et d'expertise avec une réputation d'engagement personnel et de sens des responsabilités correspondant aux objectifs de la banque.

Le Conseil est informé chaque mois de la conduite des affaires par un rapport de la direction. Le Conseil se réunit à intervalles réguliers et au minimum 6 fois par an.

Au sein du Conseil d'administration, deux comités ont été constitués pour traiter de matières spécifiques : le comité d'audit et des risques et le comité de rémunération et de nomination.

Le comité d'audit et des risques :

Le comité d'audit et des risques a une double tâche.

Il est en charge dans le sens le plus large du monitoring des activités qui ont trait au processus de reporting financier et au contrôle des comptes annuels, au contrôle interne et à la gestion des risques et au fonctionnement et activités du département d'audit interne et inspection.

Il est également en charge du monitoring de la gestion des risques et de la stratégie en matière de risques de la banque et assiste le Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance de cette matière.

Il veille également au respect de l'indépendance du commissaire sur base d'un rapport à ce sujet au comité d'audit.

Le comité d'audit et des risques se réunit au moins 4 fois par an.

Le comité de rémunération et de nomination :

Le comité de rémunération et de nomination a pour tâche d'assister le Conseil d'administration à déterminer la politique de rémunération et le contrôle de l'exécution de cette politique. Le comité de rémunération évalue chaque année la taille, la composition et les performances du Conseil d'administration et formule des recommandations en ce qui concerne des changements éventuels à apporter au Conseil d'administration. Le comité de rémunération évalue chaque année les connaissances, les compétences, l'expérience, le degré d'implication (présence régulière) des administrateurs individuels et du Conseil d'administration dans son ensemble et en fait rapport au Conseil d'administration. Le comité de rémunération examine chaque année la politique de sélection et de nomination des membres du Comité de direction et formule des recommandations si nécessaire au Conseil d'administration. Il est également chargé de préparer les décisions en matière de rémunération, notamment les décisions qui ont des répercussions sur la gestion des risques et sur lesquelles le Conseil d'administration est appelé à se prononcer. En outre, le comité de rémunération assure une supervision directe en ce qui concerne les rémunérations allouées aux collaborateurs de l'Identified Staff.

Le comité de rémunération se réunit selon les nécessités. Deux réunions fixes sont planifiées.

5. Le Comité de direction

Composition

Le Comité de direction est composé d'un CEO et de trois membres.

La tâche et le fonctionnement du Comité de direction

Le Comité de direction dirige la banque en accord avec la politique, la stratégie, les valeurs et les lignes de conduite qui ont été fixées par le Conseil d'administration.

Le Comité de direction dirige la banque comme un collège et se réunit une fois par semaine. La composition du Comité de direction se trouve sur le site internet de la banque.

6. Les actionnaires

Les actionnaires participent à l'administration de la banque selon les pouvoirs qui ont été attribués à l'assemblée générale des actionnaires en vertu du Code des Sociétés.

L'assemblée générale a entre autres comme compétences particulières :

- la nomination des administrateurs et des Commissaires ;
- l'approbation des comptes annuels ;
- la distribution du dividende ;
- accorder la décharge.

7. La politique d'intégrité

La banque souhaite entreprendre d'une manière socialement responsable. À cet effet, une déclaration de valeurs a été rédigée et contient les cinq valeurs clés de la banque : l'intégrité, le respect, l'engagement, le professionnalisme et la recherche de résultat. Ces valeurs sont notre fil conducteur dans la relation avec nos clients, collègues, actionnaires, partenaires d'affaires et la société en général.

Pour donner une forme concrète à la valeur d'intégrité, une politique d'intégrité a été développée. L'objectif de la politique d'intégrité est d'éviter que la réputation de la banque ne soit lésée, que la banque ne subisse des pertes financières ou ne perde sa licence par des agissements non conformes aux lois et aux règlements qui s'appliquent à la banque.

La politique d'intégrité comprend entre autres la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, qui est revue chaque année par le Département compliance et approuvée par le Conseil d'administration. En outre, elle inclut le respect de la législation relative à la protection de la vie privée, la gestion des conflits d'intérêts et le respect des lois et des règlements.

La politique d'intégrité a été déterminée dans une note de politique générale approuvée par le Conseil d'administration.

Compliance

La banque a créé un Département compliance. Le Département compliance étudie les risques d'intégrité, rédige des notes de politique générale au sujet de domaines d'intégrité

spécifiques pour le Comité de direction et donne des recommandations pour l'exécution de la politique d'intégrité.

La politique de conflits d'intérêts

La banque s'étant fixé pour objectif d'entreprendre d'une manière socialement responsable, elle souhaite à cet égard éviter autant que possible des conflits d'intérêts avec ses clients et si cela est inévitable, les gérer correctement.

À cet effet, la banque a élaboré une politique de conflits d'intérêts basée sur les directives européennes des textes MiFID II/MiFIR. Un inventaire des conflits potentiels a été réalisé d'une part (avec mise à jour permanente) et d'autre part, un certain nombre de mesures de contrôle interne ont été mises en place.

Elle a également élaboré un règlement pour le traitement des conflits d'intérêts. Une brochure "Politique de conflits d'intérêts d'Europabank" est à la disposition des clients.

Le traitement des plaintes

La banque a institué une procédure pour l'enregistrement, le traitement et le suivi des plaintes. Toutes les plaintes sont transmises au CEO. Le secrétaire général traite les plaintes et décide d'y donner suite ou non. Le secrétaire général rapporte cela chaque semaine au CEO. Toute plainte sera réglée dans les 3 jours ouvrables.

8. L'audit

Le Département d'audit interne et d'inspection

La banque dispose d'un Département d'audit interne et d'inspection pour évaluer la qualité et l'efficacité des processus de l'entreprise et des procédures de contrôle interne – au sens large - et pour proposer des adaptations.

Les inspecteurs au sein du Département d'audit interne et d'inspection contrôlent si les procédures sont respectées et vérifient si celles-ci sont suffisantes. Ils supervisent les contrôles top-down au sein des départements et testent l'efficacité par le biais de sondages.

Le Département d'audit interne et d'inspection relève directement de la compétence du CEO.

Le Commissaire

Le Commissaire a pour tâche de certifier les comptes annuels statutaires et consolidés de la banque et de juger si la banque dispose d'une organisation appropriée.

EY – Ernst & Young Réviseurs d'entreprise
De Kleetlaan 2
1831 Diegem

9. La gestion des risques

La banque a mis en place une structure de contrôle qui doit permettre de maîtriser les risques propres à son activité.

Ainsi, un Risk Manager a été désigné. Les risques de crédit, le risque de concentration, le risque de marché, le risque ALM, le risque opérationnel, le risque de réputation et le risque

stratégique sont suivis et rapportés de manière périodique dans des comités créés spécifiquement.

Le Risk Manager coordonne la gestion des risques au sein de la banque.

10. La politique de rémunération

La banque a développé une politique de rémunération qui correspond aux prescriptions légales et prudentielles telles que fixées dans la loi relative au statut de/et au contrôle des établissements de crédit du 25.04.2014, les circulaires de la BNB (e.a. la circulaire BNB_2021_30), la directive CRD IV 2013/36/UE, la directive CRD V 2019/878/UE, les orientations de l'ABE (Autorité bancaire européenne) du 2 juillet 2021 (EBA/GL/2021/04), le Règlement délégué (UE) 2021/923 relatif à l'identification des fonctions clés (Identified Staff) et la circulaire FSMA_2013_19 du 04.12.2013 concernant les orientations de l'ESMA relatives à la politique de rémunération et aux pratiques de rémunération. L'on a fait en sorte que la politique de rémunération concorde avec les principes de gestion saine des risques et de gouvernance au sein de la banque. Par le biais de sa politique de rémunération, la banque veut éviter qu'un comportement à risque soit encouragé.

Le Conseil d'administration détermine les principes de base de la politique de rémunération et revoit annuellement les principes de base en fonction de l'évolution de la banque.