

Banqup Group SA

Avenue Reine Astrid 92A

1310 La Hulpe

TVA BE 0886.277.617 (RPM Brabant Wallon)

(la Société ou Banqup ou le Groupe)

Rapport de gestion du Conseil d'Administration

Chers Actionnaires,

Conformément à nos obligations réglementaires et statutaires, nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport de gestion sur les activités et la gouvernance de la Société au cours de l'exercice écoulé, clôturé le 31 décembre 2025.

Banqup Group et ses filiales sont des fintechs belges. Banqup Group est une société anonyme dont le siège social est situé à Avenue Reine Astrid 92A, 1310 La Hulpe (ci-après « **Banqup** » ou la « **Société** »).

Remarques générales

Nous avons préparé les comptes annuels, y compris la situation financière au 31 décembre 2025, le compte de résultat couvrant la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 et les informations y afférentes, conformément aux principes comptables belge. Ces comptes annuels donnent une image fidèle de l'évolution et des résultats de la Société au cours de la période couverte.

Les comptes annuels sont établis après allocation du résultat. L'Assemblée générale des actionnaires n'ayant pas encore pris de décision sur cette question, la présente version est soumise à l'approbation de l'Assemblée annuelle des Actionnaires.

À côté de chaque paragraphe, nous avons fait référence à l'article pertinent du Code belge des sociétés et des associations, ci-après dénommé « **CSA** ».

Commentaires au rapport de gestion (art 3:6 §1.1 du CSA)

Au cours de l'année 2025, Banqup Group a cédé une nouvelle partie de ses activités afin de se concentrer sur le secteur des services digitaux, tout en conservant de précieux partenariats commerciaux.

Le 5 juin 2025, la transaction visant à transférer toutes les actions du groupe 21 Grams dans les pays nordiques de Banqup Group à PostNord Stralfors AB a été finalisée après avoir reçu l'autorisation de l'Autorité suédoise de la concurrence. Et le 11 août 2025, la vente de toutes les actions de Pdocholco Ltd au Royaume-Uni à son directeur général a été conclue.

Au cours de l'année 2025, le conseil d'administration s'est engagé à céder les divisions papier en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi que les activités dans les pays baltes. Ces activités sont considérées comme des secteurs d'activité importants, ayant un impact sur le résultat du Groupe.

L'actif de la Société s'élève à 328.926 milliers d'euros et se compose principalement d'immobilisations s'élevant à 325.108 milliers d'euros. À la clôture de l'exercice, la Société dispose d'autres créances, principalement liées au paiement différé relatif à la cession de 21Grams. La Société dispose de 28 milliers d'euros de trésorerie et d'équivalents de trésorerie.

Les Frais d'établissement s'élèvent à 1.126 milliers d'euros à la clôture de l'exercice et sont liés aux coûts d'émission de dettes liés au prêt Francisco Partners. Les frais d'établissement ont diminué de 1.988 milliers d'euros à 1.126 milliers d'euros. Cette baisse est due aux amortissements normaux de l'exercice.

Les capitaux propres de la Société s'élèvent à 253.290 milliers d'euros et sont principalement composés du capital social pour un montant de 329.256 milliers d'euros et des pertes reportées pour un montant de 76.489 milliers d'euros. Les dettes à long terme s'élèvent à 215 milliers d'euros. Les dettes à court terme s'élèvent à 75.421 milliers d'euros et se composent principalement des dettes à plus d'un an échéant dans l'année pour un montant de 31.937 milliers d'euros, des dettes financières pour un montant de 6.857 milliers d'euros, des dettes commerciales pour un montant de 6.845 milliers d'euros, des dettes fiscales, salariales et sociales pour un montant de 1.164 milliers d'euros et des autres dettes envers des entités du groupe pour un montant de 28.619 milliers.

Conformément aux normes comptables, un passif doit être classé comme courant si l'entité ne dispose pas d'un droit inconditionnel d'en différer le règlement pendant au moins douze mois après la période de reporting. Bien que Francisco Partners soit resté un partenaire de soutien et ait formellement renoncé de clauses financières et de couverture des garants survenues en 2025, la signature de cette renonciation et la renégociation subséquente des termes du SFA n'ont été finalisées qu'après la date de clôture du 31 décembre 2025.

Par conséquent, au 31 décembre 2025, Banqup Group présentait un manquement à ses clauses restrictives et la valeur comptable totale du prêt de Francisco Partners devait être présentée au sein des emprunts et dettes financières courants.

Notre chiffre d'affaires et autres revenus sont diminué jusqu'à 13.135 milliers d'euros en 2025 contre 23.145 milliers d'euros en 2024. Cette baisse est principalement liée à une diminution des refacturations intragroupe.

Nos charges d'exploitation sont passées de 25.328 milliers d'euros à 13.573 milliers d'euros en 2025. Cette diminution est principalement due à une baisse des services et biens divers pour un montant de 6.587 milliers d'euros, une diminution des approvisionnements et marchandise pour un montant de 4.347 milliers d'euros et une baisse des charges de personnel de 965 milliers d'euros.

Nous avons enregistré un résultat financier net négatif de 3.079 milliers d'euros en 2025 contre un résultat financier net positif de 39.496 milliers d'euros en 2024. Le résultat financier négatif est principalement dû aux réductions de valeurs et aux moins-value réalisation d'immobilisation financières pour un montant de 15.655 milliers d'euros, partiellement compensées par des plus-value sur réalisation d'immobilisations financières.

La perte nette pour l'exercice s'élève à 3.558 milliers d'euros en 2025, contre un bénéfice net pour l'exercice 2024 de 37.288 milliers d'euros.

Répartition du résultat (art 3:6 §1.1 du CSA)

La Société a clôturé l'exercice avec un total du bilan de 328.925 milliers euros et une perte de l'exercice de 3.558 milliers euros à répartir. Nous proposons de répartir la perte comme suit :

Perte de l'exercice	- € 3.557.595
Déficit accumulé de l'exercice précédent	- € 72.931.776
Déficit accumulé	- € 76.489.371

Après affectation des pertes, les capitaux propres de la Société s'élèvent à 253.289.636 euros.

Commentaires sur les chiffres consolidés de Banqup pour l'exercice 2025 (art 3:32 §1.1 du CSA)

L'année 2025 a marqué une nouvelle année décisive pour Banqup Group, marquée par les résultats financiers suivants :

- **Accélération de la qualité des résultats:** croissance organique de 24,4 % du chiffre d'affaires des abonnements digitaux, entraînant une hausse continue du chiffre d'affaires récurrent lié au SaaS, ce qui s'est traduit par un chiffre d'affaires annuel récurrent (ARR) de 47,7 millions d'euros à la fin de l'exercice.
- **Cristallisation du portefeuille stratégique:** finalisation de la cession des activités d'impression non stratégiques au Royaume-Uni, l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas et des activités du groupe 21 Grams, générant 26,9 millions d'euros de produit de cession et réduisant considérablement la complexité opérationnelle.
- **Amélioration de l'effet de levier opérationnel:** le marge brute a atteint 59,8% des services digitaux et le revenu financier net lié au fonds détenus pour le compte de clients, ce qui démontre que notre plateforme unifiée est désormais conçue pour se développer de manière rentable à mesure que les obligations réglementaires entrent en vigueur.

Chiffres tirés du compte de résultat consolidé

Activités poursuivies En milliers d'euros	Pour l'exercice clos le 31 décembre		
	2025	2024	% de variation
Chiffre d'affaires du groupe et revenus des fonds détenus pour le compte de clients	52 935	55 094	-3,9%
Services digitaux - chiffre d'affaires	45 185	42 329	+6,7%
Abonnement	16 322	13 745	+18,7%
• Dont organique ¹	16 322	13 116	+24,4%
Transaction	15 581	15 718	-0,9%
• dont revenus financiers liés aux fonds détenus pour le compte de clients	1 295	723	+79,3%
Autres	13 282	12 865	+3,2%
Services de communication traditionnels - chiffre d'affaires	7 750	12 765	-39,3%
Bénéfice brut des services digitaux et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de clients	27 015	25 270	+6,9%
Marge brute des services digitaux et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de clients	59,8%	59,7%	+0,1%pts
EBITDA et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de clients	(12 848)	(13 800)	+3,6%
EBITDA ajusté ² et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de clients	(11 324)	(13 100)	+13,6%
Bénéfice / (perte) de l'exercice (activités poursuivies et abandonnées)	(44 763)	71 195	-162,9%

1) Les chiffres de croissance organique ne tiennent pas compte de FitekIN/ONEA dans les chiffres comparatifs (cession finalisée le 5 juillet 2024).

2) L'EBITDA ajusté correspond à l'EBITDA opérationnel de Banqup Group, hors coûts non opérationnels et ponctuels liés aux cessions et aux mesures de transformation mises en œuvre.

Au cours de l'année 2025, Banqup Group a cédé une nouvelle partie de ses activités afin de se concentrer sur le secteur des services digitaux, tout en conservant de précieux partenariats commerciaux.

Le 5 juin 2025, la transaction visant à transférer toutes les actions du groupe 21 Grams dans les pays nordiques de Banqup Group à PostNord Stralfors AB a été finalisée après avoir reçu l'autorisation de l'Autorité suédoise de la concurrence. Et le 11 août 2025, la vente de toutes les actions de Pdocholco Ltd au Royaume-Uni à son directeur général a été conclue.

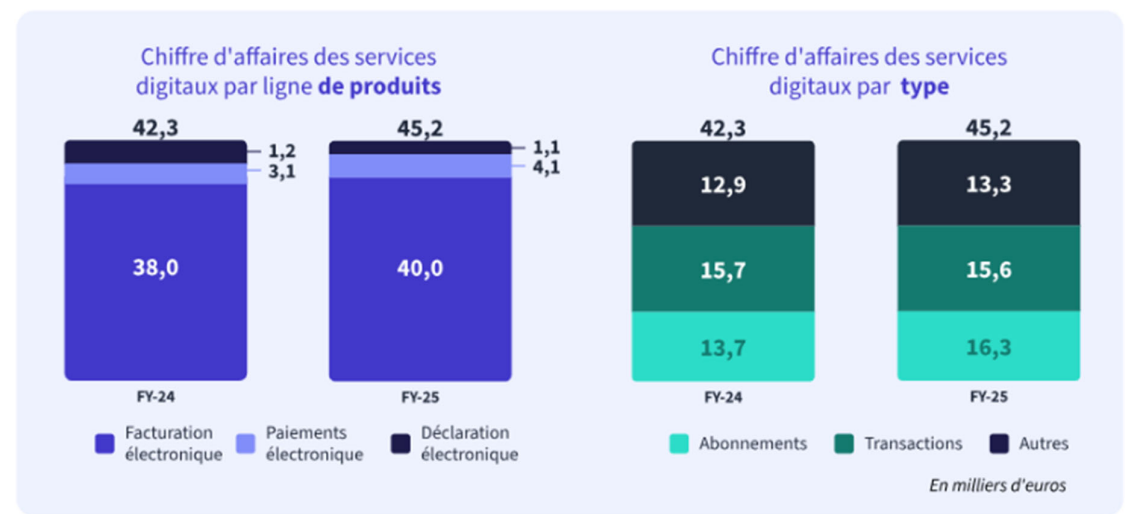
Au cours de l'année 2025, le conseil d'administration s'est engagé à céder les divisions papier en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi que les activités dans les pays baltes. Ces activités sont considérées comme des secteurs d'activité importants. Ces activités sont considérées comme des secteurs d'activité importants, ayant un impact sur le résultat du Groupe, et répondent donc aux critères de classification en tant qu'activités abandonnées, conformément à la norme IFRS 5.

Dans le rapport annuel consolidé 2024, tant 21 Grams dans les pays nordiques que l'activité «Wholesale Identity Access» aux Pays-Bas ont été classées comme activités abandonnées, conformément à la norme IFRS 5. Afin d'assurer la comparabilité dans le présent rapport annuel 2025, le compte de résultat comparatif de 2024 a retraité afin d'inclure également l'activité d'impression au Royaume-Uni, l'activité d'impression en Belgique et les opérations dans les pays baltes en tant qu'activités abandonnées.

Il est important de noter que, tout au long de cette présentation financière et lors de l'analyse du chiffre d'affaires total, du chiffre d'affaires digital, du chiffre d'affaires lié aux transactions ou du chiffre d'affaires lié aux paiements électroniques, les produits financiers provenant des fonds des clients, s'élevant à 1,3 million d'euros en 2025 (0,7 million d'euros en 2024), ont été pris en compte. De plus, lors de l'examen de la marge brute ou de l'EBITDA, les revenus financiers nets provenant des fonds des clients, s'élevant à 1,0 million d'euros en 2025 (0,6 million d'euros en 2024), ont été ajoutés. Cette approche diffère de celle de nos états financiers consolidés, dans lesquels les revenus et les charges financiers découlant des accords relatifs aux fonds des clients ont été comptabilisés dans le résultat financier.

Activité de services digitaux

En ce qui concerne les activités poursuivies, le chiffre d'affaires lié aux abonnements a affiché une croissance régulière de 18,7 % en glissement annuel. Le chiffre d'affaires organique lié aux abonnements, hors produits cédés FitekIN/ONEA, a même progressé de 24,4 % en glissement annuel. Cette croissance a été principalement tirée par l'intégration de PME en prévision de l'obligation de facturation électronique en Belgique. Les revenus liés aux transactions sont restés stables, soutenus par la croissance du portefeuille de fonds de la clientèle, qui a atteint 1,3 million d'euros en 2025. Le total des revenus des services digitaux et des revenus financiers provenant des fonds de la clientèle a augmenté de 6,7 % en glissement annuel, et de 8,8 % en croissance organique.



La marge brute consolidée a augmenté de 0,1 point de pourcentage en glissement annuel pour s'établir à 59,8 %. Au cours de l'année, certains coûts directs, tels que les coûts liés aux plateformes et les frais de personnel directs, ont augmenté afin de préparer l'expansion de l'activité. Cette hausse des coûts a été compensée par l'effet croissant du chiffre d'affaires au quatrième trimestre.

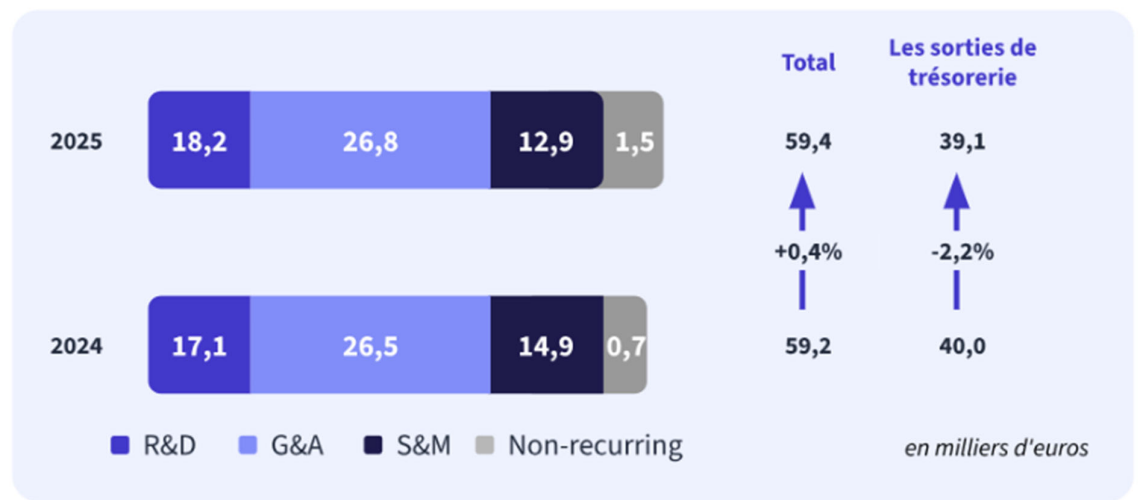
Les revenus financiers consolidés liés aux fonds détenus pour le compte de clients résultent de l'exploitation de notre réseau et de la vente de services de paiement électronique intégrés. Les revenus financiers consolidés liés aux fonds détenus pour le compte de clients se sont élevés à 1,3 million d'euros en 2025, contre 0,7 million d'euros en 2024. Bien que les taux d'intérêt en vigueur influencent ce flux de revenus, nous prévoyons une croissance continue à mesure que nous améliorons notre portefeuille de services de paiement et que nous développons l'adoption de nos comptes de paiement par les clients.

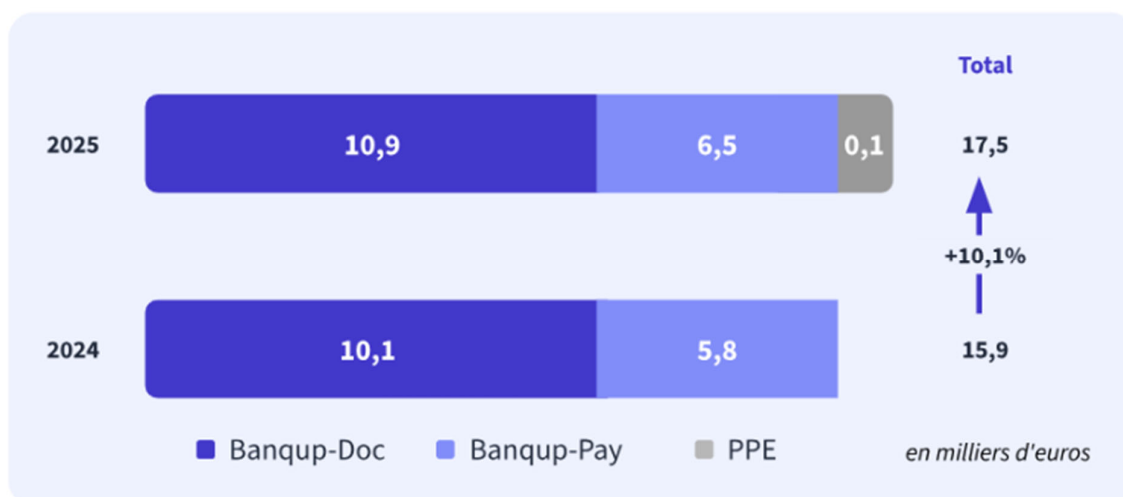
Services de communication traditionnels

Le chiffre d'affaires consolidés de l'activité de services de communication traditionnels pour les activités poursuivies a continué de baisser comme prévu, s'établissant à 7,8 millions d'euros en 2025 contre 12,8 millions d'euros en 2024, reflétant la transition continue vers les solutions digitales. Cela s'est traduit par une baisse de la marge brute de 0,8 million d'euros, démontrant la capacité de Banqup à maintenir ses marges au sein de ce segment, qui ont progressé de 1,4 point de pourcentage en glissement annuel.

Résultat de la période

La structure globale des coûts indirects consolidés liés aux activités poursuivies en 2025 est restée stable par rapport à l'année précédente, avec une hausse de 0,4 % (passant de 59,2 millions d'euros en 2024 à 59,4 millions d'euros en 2025). Hors éléments hors trésorerie et coûts de transformation ponctuels, les charges d'exploitation consolidées ont légèrement diminué, passant de 39,9 millions d'euros à la fin de 2024 à 39,1 millions d'euros à la fin de 2025 (soit une baisse de 2,0 % en glissement annuel). Les coûts non récurrents consolidés liés à l'exercice de transformation réalisé en 2025 se sont élevés à 1,5 million d'euros (0,7 million d'euros en 2024). Les coûts non récurrents consolidés directement liés aux cessions (prévues) ont été comptabilisés en dessous de l'EBITDA et ne font donc pas partie des charges d'exploitation.



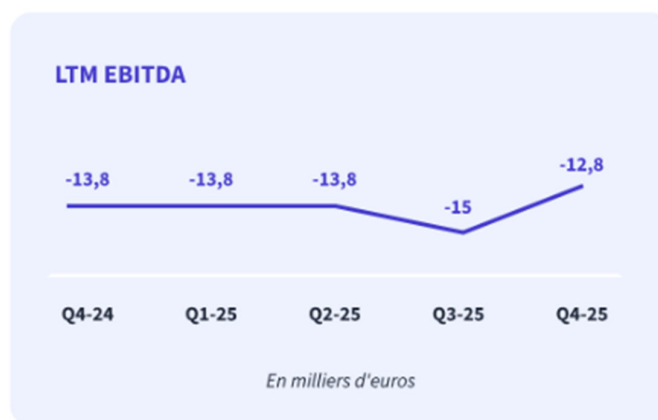


Au cours de l'exercice 2025, le Groupe a engagé 32,0 millions d'euros de **dépenses R&D** consolidées, dont 13,7 millions d'euros de travaux de développement propres ont été capitalisés, ce qui s'est traduit par 18,3 millions d'euros de dépenses de R&D consolidées, dont 13,5 millions d'euros correspondent à des amortissements. Un montant total de 17,5 millions d'euros a été capitalisé en 2025, contre 16,0 millions d'euros en 2024. Cette augmentation s'explique par (i) une meilleure mise en conformité avec les exigences réglementaires en matière de facturation électronique dans différents pays, (ii) des fonctionnalités de paiement et fiscales enrichissant les capacités des produits, et (iii) l'accent mis sur le QTSP afin d'obtenir la certification mi-2026.

Alors que **les frais généraux et administratifs** consolidés ont légèrement augmenté de 0,7 % en glissement annuel sur la période, principalement en raison des changements intervenus dans la gouvernance au cours de l'année, **les frais de vente et de marketing** consolidés ont diminué de 8,3 % grâce à la poursuite de l'optimisation des coûts.

En 2025, le Groupe employait en moyenne 625 ETP, contre une moyenne de 718 ETP en 2024, dans le cadre de la poursuite de ses activités.

S'appuyant sur la réduction des effectifs engagée en 2024, qui est passée de 643 ETP à la fin de 2024 à 618 ETP à la fin de 2025, Banqup poursuit la rationalisation de son organisation, avec une nouvelle optimisation prévue pour 2026.



L'**EBITDA** et les revenus financiers nets liés aux fonds détenus pour le compte de clients de Banqup Group consolidés, pour les activités poursuivies, a évolué positivement avec une amélioration de 1,0 millions d'euros d'une année sur l'autre et incluant 1,5 million de coûts non récurrents (contre 0,7

million d'euros de coûts non récurrents en 2024). Cependant, il reste important d'améliorer le niveau de l'EBITDA en améliorant les volumes.

Les charges financières consolidées ont considérablement diminué, passant de 22,8 millions d'euros en 2024 à 5,6 millions d'euros en 2025, principalement en raison du remboursement partiel du prêt accordé par Francisco Partners en décembre 2024 (montant du capital de 75 millions d'euros).

Le résultat consolidé des activités abandonnées s'est élevé à une perte nette de 6,7 millions d'euros, comprenant un résultat négatif de 9,0 millions d'euros lié aux opérations de cession et un résultat positif de 2,3 millions d'euros pour la période durant laquelle l'activité était encore détenue. La perte liée à la transaction, d'un montant de 9,0 millions d'euros, reflète principalement des éléments hors trésorerie s'élevant à 7,7 millions d'euros. En incluant à la fois les activités poursuivies et les activités abandonnées, la perte consolidée de l'exercice s'est élevée à 44,8 millions d'euros (contre un bénéfice de 71,2 millions d'euros en 2024).

État consolidé de la situation financière

En milliers d'euros	Pour l'exercice clos le 31 décembre		
	2025	2024	Variance a/a
Actifs immobilisés	154 816	175 125	(20 309)
Actifs circulants (excl. valeurs disponibles, liquidités soumises à restrictions liées aux fonds détenus pour le compte de clients et actifs destinés à la vente)	14 842	26 586	(11 744)
Valeurs disponibles	8 636	14 525	(5 889)
Liquidités soumises à restrictions liées aux fonds détenus pour le compte de clients	75 537	75 798	(261)
Actifs destinés à la vente	14 864	31 250	(16 386)
Total de l'actif	268 695	323 284	(54 589)
Capitaux propres	106 996	148 258	(41 262)
Dettes à plus d'un an	5 461	37 236	(31 775)
Dettes à un an au plus (excl. passifs liés aux fonds détenus pour le compte de clients et passifs destinés à la vente)	75 089	49 777	25 312
Passifs liés aux fonds détenus pour le compte de clients	75 524	75 774	(250)
Passifs destinés à la vente	5 625	12 239	(6 614)
Total du passif	268 695	323 284	(54 589)

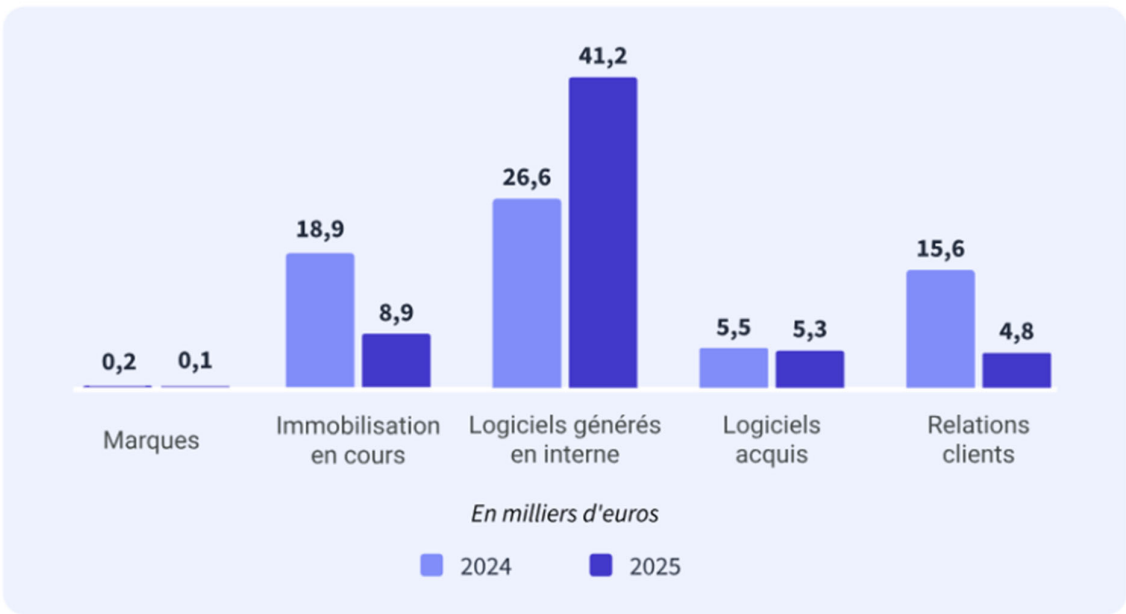
Actifs immobilisés

Goodwill

Le goodwill consolidé a été soumis à un test de dépréciation à la fin de l'année, conformément aux normes IFRS. À la suite de cette évaluation, aucune perte de valeur n'a été identifiée.

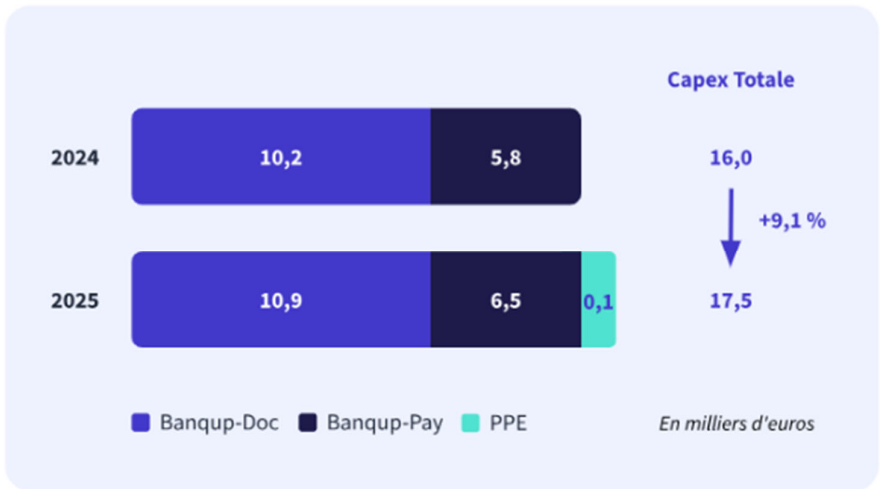
Au 31 décembre 2025, le goodwill consolidé restant s'élève à 83,5 millions d'euros, soit une baisse de 8,5 millions d'euros par rapport à 2024. Cette diminution s'explique principalement par (i) la dépréciation du goodwill lié à l'activité d'impression au Royaume-Uni, d'un montant de 3,7 millions d'euros, (ii) le transfert du goodwill vers les actifs destinés à être cédés liés à l'activité d'impression en Belgique et aux opérations dans les pays baltes, pour des montants respectifs de 2,2 millions d'euros et 2,5 millions d'euros, et (iii) la cession de Tehnobirow d.o.o. en Serbie et de notre filiale à Singapour, pour lesquels le goodwill historique a été évalué à un montant total de 0,3 million d'euros.

Immobilisations incorporelles



Au 31 décembre 2025, les immobilisations incorporelles consolidées ont une valeur comptable nette de 59,6 millions d'euros, soit une baisse de 7,1 millions d'euros par rapport au 31 décembre 2024. Cette baisse s'explique principalement par (i) une capitalisation de 17,5 millions d'euros, (ii) des amortissements et des pertes de valeur de 17,4 millions d'euros, (iii) du transfert d'actifs incorporels vers les actifs destinés à la vente dans le cadre des cessions prévues de l'activité d'impression en Belgique et des opérations dans les pays baltes pour un montant de 3,9 millions d'euros, (iv) de la cession de 3,0 millions d'euros liée à l'activité d'impression au Royaume-Uni et de l'entité Tehnobiro d.o.o., et (v) 0,2 millions d'euros de différences de change.

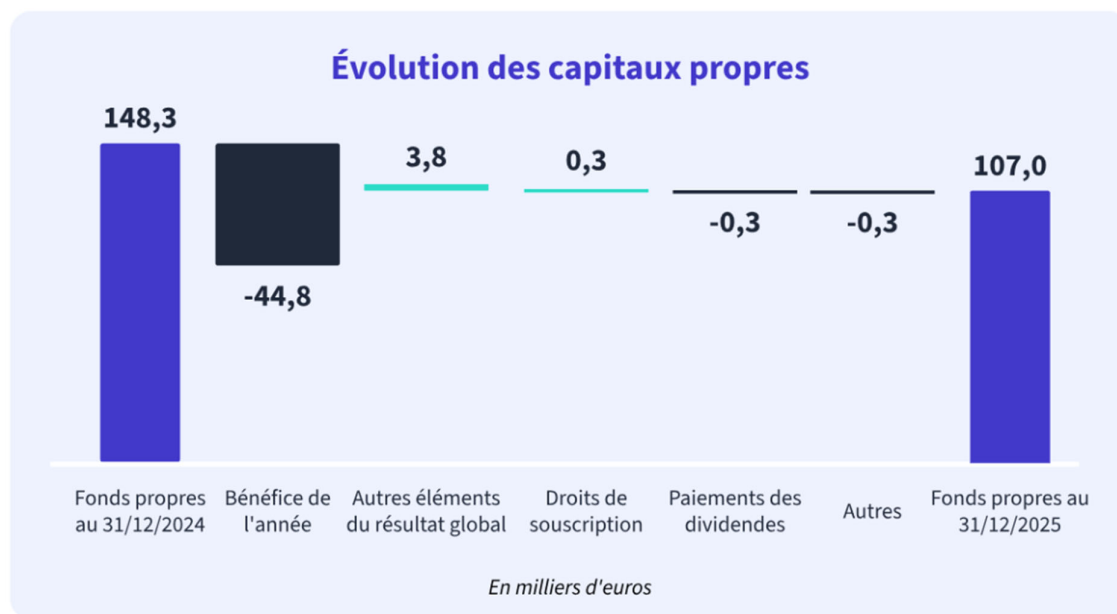
La capitalisation consolidée en 2025 s'élève à 17,5 millions d'euros, contre 16,0 millions d'euros en 2024.



Évolution des fonds propres

Les capitaux propres consolidés sont affectés par la perte enregistrée en 2025, provenant (i) des activités poursuivies pour un montant de 38,1 millions d'euros et (ii) des activités abandonnées pour un montant de 6,7 millions d'euros.

Le CTA consolidé historique lié au groupe 21 Grams (-4,1 millions d'euros) et à l'activité d'impression au Royaume-Uni (0,1 million d'euros), ainsi que la participation ne donnant pas le contrôle historique liée à Technobiro (0,2 million d'euros), ont été décomptabilisés au moment de la cession.



Autres informations financières clés

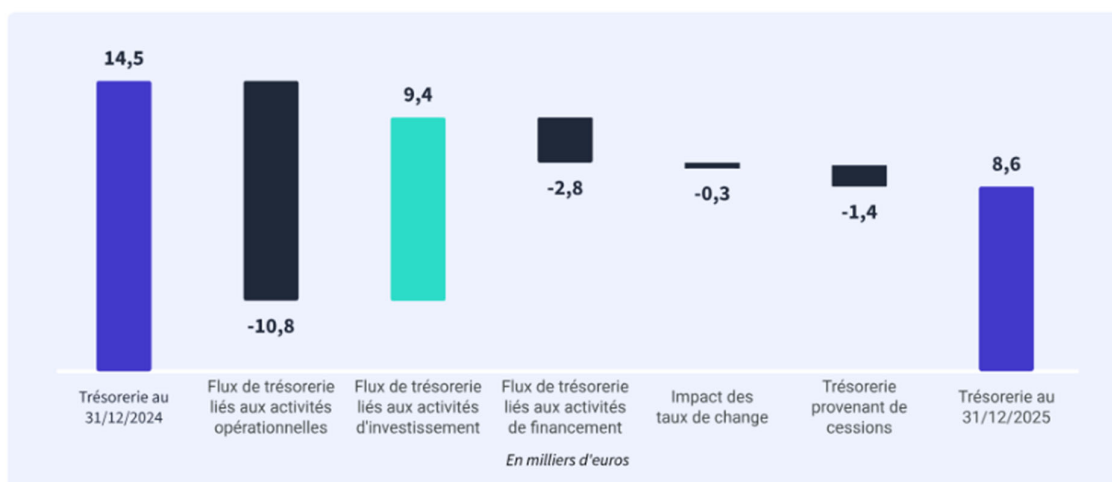
Augmentation du capital

Le 10 octobre 2025, un détenteur de droits de souscription a exercé 1 000 droits de souscription au titre du Plan de droits de souscription 2015. En conséquence, 10 000 actions ordinaires ont été émises pour un montant total de 18 300 €. Suite à l'émission de ces actions, le capital total de Banqup Group au 31 décembre 2025 s'élève à 329 256 milliers d'euros et est représenté par 37 141 654 actions (contre 37 131 654 actions au 31 décembre 2024).

Position de la dette financière nette

Au 31 décembre 2025, la dette financière nette consolidée s'élève à 38,3 millions d'euros, contre 29,5 millions d'euros en 2024. La dette financière nette consolidée se compose d'emprunts bancaires d'un montant de 10,6 millions d'euros, d'un prêt accordé à Francisco Partners d'un montant de 30,5 millions d'euros, de passifs liés à des contrats de location d'un montant de 5,8 millions d'euros et de trésorerie et équivalents de trésorerie disponibles d'un montant de 8,6 millions d'euros.

Évolution des flux de trésorerie



Principaux événements de la période pour Banqup Group et ses filiales (art 3:6 §1.1 et art 3:32 §1.1 du CSA)

Complément de prix à recevoir concernant la vente de l'activité « Access Wholesale Identity » aux Pays-Bas

Le 17 décembre 2024, Banqup a finalisé avec succès la cession de l'activité Access Wholesale Identity aux Pays-Bas. Cette transaction portait sur la vente de l'intégralité des actions de Unifiedpost BV et la contrepartie payée a été fixée à la date de clôture à 108,4 millions d'euros. En outre, Banqup avait négocié un « earn-out » (complément de prix) potentiel allant jusqu'à 7,8 millions d'euros, conditionné à l'atteinte d'un objectif financier défini.

Le 30 avril 2025, Banqup a signé un accord pour un complément de prix final de 6,6 millions d'euros pour la finalisation de l'ensemble de la transaction, avec une date de paiement effective au 6 mai 2025.

Cession de Technobiro

Le 29 avril 2025, Banqup Group a vendu sa participation de 51 % dans Technobiro d.o.o. en Serbie à l'actionnaire minoritaire pour un montant de 100 000 euros. Avant la clôture en mars 2025, un dividende total s'élevant à 62,0 millions RSD (soit 529 000 euros) a été distribué aux actionnaires, au prorata de leur participation respective dans Technobiro d.o.o..

Finalisation de la cession de 21 Grams

La transaction annoncée le 5 juillet 2024, par laquelle Banqup a conclu un accord avec PostNord Stralfors AB pour transférer la propriété de toutes les actions du groupe 21 Grams, a été finalisée le 5 juin 2025, après la satisfaction de toutes les conditions requises, y compris l'autorisation de l'Autorité suédoise de la concurrence reçue le 30 mai 2025.

La vente a été réalisée pour une contrepartie initiale en trésorerie de 158,7 millions SEK (soit 14,5 millions d'euros), calculée sur une base hors trésorerie et hors dette (« cash-free and debt-free »), reflétant une valeur d'entreprise de 200 millions SEK. Le prix d'achat final a été calculé sur la base des comptes de clôture de 21 Grams de mai 2025, entraînant une contrepartie supplémentaire en trésorerie de 4,3 millions SEK (soit 0,4 million d'euros). Des créances intersociétés de 48,4 millions SEK (soit 4,4 millions d'euros) entre Banqup et 21 Grams ont également été réglées dans le cadre de cette transaction. Un montant de 23,8 millions de SEK (soit 2 138 milliers d'euros) du montant total de la contrepartie restait à payer à la clôture de l'exercice 2025, mais a été réglé le 12 mars 2026.

Banqup Group et PostNord Stralfors ont également conclu un partenariat stratégique exclusif de cinq ans. Cette collaboration couvre la distribution du produit Banqup dans la région nordique, ainsi qu'un accord d'itinérance (« roaming ») européen par lequel PostNord Stralfors s'appuiera sur la plateforme de Banqup pour fournir des factures électroniques aux clients entreprises nordiques à l'étranger, tandis que Banqup bénéficiera du réseau de PostNord Stralfors pour la distribution de transactions dans les pays nordiques.

Cession de l'activité d'impression (print) au Royaume-Uni

Le 11 août 2025, Banqup Group a vendu les actions de Pdocholco Ltd à son directeur général. Dans le cadre de cette transaction, un partenariat stratégique a également été signé, selon lequel l'activité d'impression britannique deviendra un revendeur agréé des produits Banqup.

La vente a été réalisée pour une contrepartie en trésorerie de 3,0 millions GBP (soit 3,5 millions d'euros). Avant la finalisation de la vente, un dividende de 0,2 million GBP (soit 0,2 million d'euros) a été versé pour régler tous les passifs ou soldes intra-groupe, et le goodwill résiduel de 3,1 millions GBP (soit 3,7 millions d'euros) a fait l'objet d'une dépréciation (« perte de valeur »).

Banqup Group a conclu un accord commercial par lequel le Groupe continue d'être un fournisseur clé de services digitaux requis par les clients de l'activité d'impression (guichet unique).

Mise en cession de l'activité d'impression (print) à la Belgique

Lors du Conseil d'administration de mai 2025, il a été confirmé que Banqup Group a l'intention de céder son activité d'impression en Belgique ; sur la base de cette intention, l'activité est qualifiée en tant qu'actifs détenus en vue de la vente. Après la date de clôture, Banqup Group a reçu une lettre d'intention (LOI) qui est actuellement à l'étude.

Mise en cession des activités dans les pays baltes

Au cours du quatrième trimestre 2025, la décision a également été prise de céder les activités dans les pays baltes — principalement des activités d'impression, comprenant 3 entités opérationnelles (une dans chaque juridiction). Dans le cadre de cette transaction, Banqup négocie un accord de partenariat par lequel l'acheteur deviendra un revendeur agréé de la suite de produits digitaux Banqup dans les États baltes.

Changement de dénomination sociale en Banqup Group SA

Lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 20 mai 2025, il a été décidé de repositionner stratégiquement la marque Unifiedpost Group SA en Banqup Group SA à l'échelle du Groupe. Ce changement soutient davantage la focalisation de Banqup Group sur ses services digitaux de base et aligne son activité en tant que fournisseur SaaS pur (« pure-play »). Il offre à toutes les parties prenantes une compréhension claire du produit Banqup et de sa proposition de valeur, renforçant l'engagement de croissance dans la facturation électronique et les solutions de paiement.

Renforcement de la gouvernance du Conseil d'administration et du Comité de direction

Lors de l'Assemblée Générale Annuelle des actionnaires du 20 mai 2025, quatre (4) nouveaux membres du Conseil d'administration ont été nommés :

- Nicolas de Beco, représentant Beco Global Consulting LLC, en tant qu'administrateur exécutif
- Nathalie Van Den Haute, représentant Quilaudem BV, en tant qu'administrateur non exécutif
- Koen Hoffman, représentant Ahok BV, en tant qu'administrateur indépendant et
- Leanne Kemp en tant qu'administrateur indépendant.

Dans le cadre de l'engagement continu de Banqup en faveur d'un leadership indépendant, Peter Mulroy a été nommé Président indépendant par intérim en octobre 2025, suite au passage de Hans Leybaert au poste de membre du Conseil.

Au deuxième trimestre 2025, Chrystèle Dumont a pris ses fonctions de Chief Revenue Officer (« CRO »), dirigeant la stratégie de revenus de Banqup pour stimuler l'acquisition de clients via des partenariats, avec un accent clair sur la préparation opérationnelle pour les géographies européennes ayant des exigences réglementaires à venir (Benelux, France et Allemagne). Au troisième trimestre 2025, Tom Van Acker a quitté la Société ainsi que ses fonctions de Directeur des Opérations (COO).

Principaux risques et incertitudes pour Banqup Group et ses filiales (art 3:6 §1.1 et art 3:32 §1.3 du CSA)

Bien que Banqup Group soit solidement positionné, la direction reste vigilante face aux circonstances susceptibles d'interférer avec les opérations quotidiennes et le développement commercial de la Société.

L'instabilité géopolitique persistante en Europe et au Moyen-Orient continue de créer un climat d'incertitude économique. Pour Banqup, le principal risque n'est plus lié aux perturbations physiques de la chaîne d'approvisionnement, mais au climat macroéconomique. Une inflation persistante ou des taux d'intérêt élevés pourraient influencer le rythme auquel les PME investissent dans de nouveaux outils digitaux, ce qui pourrait avoir un impact sur la vitesse d'adoption de notre plateforme.

En tant que fournisseur d'infrastructure digitale, nous opérons dans un environnement où les cybermenaces d'origine étatique constituent une réalité de plus en plus présente. Nous atténuons ce risque grâce à des investissements continus dans nos dispositifs de sécurité et en alignant notre plateforme sur les normes européennes de souveraineté digitale via notre processus d'obtention du statut de QTSP.

Les outils et fonctionnalités avancés lancés par des produits concurrents ou rendus possibles par les applications d'IA peuvent constituer une menace dans cet environnement commercial en pleine évolution, malgré le niveau élevé des exigences de conformité sur ce marché de niche.

Notre croissance est liée à la mise en œuvre de mandats tels que ViDA. Si le passage au digital est inévitable dans chaque juridiction européenne, les calendriers nationaux spécifiques restent soumis aux aléas politiques.

Alors que le Groupe continue d'investir massivement dans son infrastructure digitale, Banqup continue de surveiller de près sa pérennité à long terme grâce à un programme rigoureux de maîtrise des coûts et en mettant l'accent sur l'accélération des revenus à forte marge attendus des prochaines obligations réglementaires européennes.

Événements importants survenus après la clôture de l'exercice pour Banqup Group et ses filiales (art 3:6 §1.2 et art 3:32 §1.2 du CSA)

Les événements suivants ont eu lieu après la date de clôture et pourraient avoir un impact futur sur l'information financière.

Cession des activités dans les pays baltes

Le 23 janvier 2026, Banqup a signé un accord d'achat d'actions (SPA) avec Fitek OÜ pour la vente de ses activités dans les pays baltes pour une valeur d'entreprise de € 9,5 million d'euros. La transaction a été finalisée le 13 mars 2026, après avoir obtenu les autorisations des autorités de la concurrence.

Prêt d'actionnaire subordonné

Banqup a obtenu un prêt d'actionnaire subordonné, signé le 23 janvier 2026, auprès d'un consortium d'actionnaires existants, comprenant SFPIM NV, Alychlo NV et PE Group NV. Le montant actuellement souscrit de 5,45 million d'euros et est subordonné à l'accord de crédit senior (SFA) existant du Groupe conclu avec son prêteur senior Francisco Partners ainsi qu'aux prêts consentis par BNP Paribas. La date d'échéance est fixée au 21 mai 2027, avec un taux d'intérêt de 9,00% par an, capitalisé annuellement. Le remboursement du prêt intervient à l'échéance, bien qu'un remboursement volontaire soit autorisé moyennant une commission de 3% s'il est effectué dans les six mois suivant la signature. Sous réserve du respect de certaines conditions juridiques et de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires, le solde du prêt, y compris les intérêts courus, pourra être converti en actions nouvelles de la Société lors de fenêtres de conversion définies, avec une décote de 10% par rapport au prix de marché applicable.

Avenant et renonciation (waiver) relatifs à l'accord de crédit senior (SFA) avec Francisco Partners

Banqup Group a conclu le 23 janvier 2026 un accord formel avec son prêteur senior, Francisco Partners, concernant l'accord de crédit sénior (SFA) de 25,0 million d'euros existant. Aux termes de cet accord, une renonciation (waiver) a été obtenue concernant le non-respect du ratio financier (financial covenant) survenu au cours de l'exercice 2025, et le cadre financier a été recalibré. Suite à cette renonciation et au rétablissement du ratio financier applicable, aucune exigibilité anticipée de remboursement n'a été déclenchée, et l'avenant au SFA a démontré le maintien du soutien du prêteur à l'orientation stratégique du Groupe.

Renforcement du Comité Exécutif de Banqup

En février 2026, Banqup a nommé Sébastien Imbert en tant que Chief Marketing Officer ("CMO") et Wim Focquet comme Chief People Officer ("CPO"). En tant que CMO, Sébastien se concentrera sur le renforcement des capacités marketing afin de stimuler les ventes incitatives (upsell) de solutions de paiement auprès de la base de clients existante de Banqup grâce à une automatisation rigoureuse et mesurable ainsi qu'à l'excellence des opérations de revenus. Wim Focquet dirigera l'organisation des ressources humaines et veillera à ce que le Groupe fidélise, développe et attire les talents nécessaires à la réalisation de ses objectifs stratégiques de Banqup.

Émissions de droits de souscription

En janvier 2026, le Comité de rémunération et de nomination a approuvé l'attribution de 229 000 droits de souscription d'actions à un groupe plus large de cadres supérieurs dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021 existant, prolongeant ainsi le dispositif d'incitation à long terme mis en place pour le Comité de direction en 2025. Ces droits de souscription visent à aligner les intérêts des cadres supérieurs sur les objectifs stratégiques à long terme de Banqup et à favoriser la fidélisation des talents clés alors que le Groupe entre dans sa prochaine phase de croissance.

Activités en matière de recherche et développement pour Banqup Group et ses filiales (art 3:6 §1.4 et art 3:32 §1.4 du CSA)

Dans le cadre de nos activités de développement de produits au cours de l'année écoulée, nous nous sommes concentrés sur trois domaines clés.

Développement de la plateforme Banqup. Nous avons continué à améliorer les fonctionnalités de la plateforme Banqup afin de répondre aux attentes et aux besoins en constante évolution des marchés belge et français. Dans ce contexte, la version

opérationnelle de la plateforme destinée au marché belge a été lancée avec succès en octobre 2025.

Environnement de paiement. Les efforts de développement au sein de l'écosystème de paiement ont été menés de manière structurée afin de garantir un traitement et une intégration fluides et efficaces des flux transactionnels entre les différentes applications de paiement. Parallèlement, des progrès significatifs ont été réalisés dans le développement de l'environnement QTSP interne, ce qui nous rapproche de l'objectif d'obtenir la certification d'ici mi-2026.

Analyse de données. Notre orientation stratégique vers l'analyse de données permet une intelligence économique avancée sur l'ensemble des données de l'organisation. Considérant les données comme un actif de grande valeur, nous les exploitons à des fins commerciales, notamment pour l'acquisition et la fidélisation de clients ainsi que pour la vente croisée, mais aussi pour améliorer l'efficacité opérationnelle. En intégrant les données relatives aux produits, aux activités commerciales, aux opérations et aux finances, dans le respect des réglementations applicables en matière de protection des données, nous en tirons des informations exploitables, mettons au jour des tendances cachées dans des ensembles de données complexes et développons des modèles prédictifs à l'aide de techniques d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique.

L'existence de succursales de la Société (art 3:6 §1.5 du CSA)

La Société n'a aucune succursale.

Cependant, une filiale de la Société, Banqup SA, dispose de plusieurs succursales. Ces succursales permettent la commercialisation de solutions de paiement dans toute l'Europe.

Application des règles comptables de continuité (art 3:6 §1.6 du CSA)

Au cours de l'exercice 2025, la société a réalisé une perte de 3.557.595 euros, contre un bénéfice de 37.288.230 euros en 2024. Les pertes reportées, s'élèvent à 76.489.371 euros, contre 72.931.776 euros l'année précédente.

Les États financiers de Banqup ont été préparés sur la base de la continuité d'exploitation, ce qui suppose que Banqup disposera de fonds suffisants pour poursuivre ses activités dans le cours normal des affaires pendant une période d'au moins douze mois suivant la date d'approbation de ces États financiers consolidés.

Au cours des 18 derniers mois, Banqup Group a mené une transformation complète, affinant son orientation stratégique pour devenir un fournisseur de technologie SaaS pur sur les marchés de la facturation et des paiements électroniques. Les activités non stratégiques ont été progressivement cédées pour rationaliser les opérations et renforcer la focalisation. Le cas échéant, des partenariats stratégiques ont été établis avec les acquéreurs respectifs de ces activités afin de préserver la collaboration commerciale sur les activités digitales. En conséquence, le Groupe opère aujourd'hui avec une concentration accrue et une stratégie de croissance claire axée sur la technologie.

L'adoption de la facturation digitale imposée par la réglementation en Belgique représente une première vague de croissance, contribuant à une augmentation significative du chiffre d'affaires consolidé au cours des derniers mois de 2025. Une deuxième vague de croissance est attendue de l'expansion continue sur le marché belge de la facturation électronique, ainsi que du développement du segment des paiements électroniques soutenu par des contrats récemment conclus. Enfin, une troisième vague de croissance est anticipée suite à l'introduction obligatoire de la facturation

électronique en France à partir de septembre 2026, créant des opportunités de marché structurelles supplémentaires.

Pour soutenir cette transition et la trajectoire de croissance anticipée, des actionnaires de référence ont fourni un financement subordonné allant jusqu'à 6,0 millions d'euros en Janvier 2026. De plus, postérieurement à la date de clôture, les clauses restrictives (covenants) avec Francisco Partners ont été réinitialisées et tous les manquements historiques aux conditions contractuelles ont fait l'objet d'une renonciation (waiver). Un manquement aux exigences des clauses existantes ayant été identifié à la date de clôture, la dette correspondante a été classée en dette à court terme.

Banqup a investi stratégiquement dans le développement et le déploiement de ses solutions de facturation et de paiement électroniques sur ses marchés clés. Ces investissements ont pesé sur la rentabilité et les flux de trésorerie à court terme, mais sont conçus pour positionner le Groupe en vue d'une croissance SaaS évolutive et récurrente. Pour l'exercice financier 2025, la Société a enregistré une perte nette consolidée des activités poursuivies de 38,1 millions d'euros et a fait état de flux de trésorerie négatifs provenant des activités opérationnelles de 10,8 millions d'euros, d'entrées de trésorerie provenant des cessions et activités de désinvestissement de 26,9 millions d'euros, et de sorties de trésorerie provenant des investissements dans les actifs (in)corporels de 17,6 millions d'euros et des activités de financement de 2,8 millions d'euros. Au 31 décembre 2025, la Société présentait un déficit accumulé de 209,6 millions d'euros et maintenait un solde de capitaux propres total positif de 107,0 millions d'euros.

Au 31 décembre 2025, Banqup Group affichait une dette financière nette consolidée de 38,3 millions d'euros et une trésorerie et équivalents de trésorerie de 8,0 millions d'euros (hors 0,6 million € de trésorerie restreinte). Le Groupe a également accès à une facilité d'affacturage à court terme de 10 millions €, dont seulement 1,7 million d'euros étaient utilisés à la clôture de l'exercice. L'utilisation de cette facilité est directement liée aux niveaux d'activité commerciale et à la croissance du chiffre d'affaires.

La direction a préparé, et le Conseil d'administration a approuvé, le budget 2026, qui prévoit une croissance continue du chiffre d'affaires, une amélioration des marges contributives, une gestion disciplinée des coûts et des initiatives d'activation commerciale ciblées. En parallèle, la Société travaille activement (i) sur des cessions ciblées pour rationaliser davantage ses opérations et se concentrer sur ses activités de base, et (ii) sur des accords de financement structurels avec ses partenaires financiers actuels. Sur la base de ces mesures et de la liquidité disponible, y compris la partie non utilisée de la ligne d'affacturage, la direction estime que le Groupe dispose des ressources adéquates pour répondre à ses besoins de trésorerie pendant au moins douze mois suivant l'approbation des États financiers consolidés. Le budget 2026 intègre également le respect des clauses financières du prêt Francisco Partners, qui incluent une liquidité minimale requise de 2,5 millions d'euros.

La Direction reconnaît qu'une incertitude significative liée à la continuité d'exploitation subsiste, reflétant principalement le risque d'exécution associé à la réalisation du budget 2026 et au processus en cours pour sécuriser des solutions de financement appropriées afin de faire face au prêt de Francisco Partners arrivant à échéance en mars 2027. Les facteurs budgétaires concernent principalement (i) le rythme d'adoption par le marché du portefeuille de produits de Banqup, (ii) la poursuite de l'exécution des initiatives d'optimisation des coûts et d'activation commerciale, et (iii) la réalisation en temps voulu des cessions prévues. Un écart dans l'exécution du budget 2026 pourrait entraîner une rupture de clause restrictive et potentiellement aboutir au remboursement anticipé du prêt en cours. En réponse, la Direction a identifié et évalué une série de mesures supplémentaires de contrôle des coûts et d'initiatives de gestion des flux de trésorerie, qui pourraient être mises en œuvre, si nécessaire, pour remédier aux écarts par rapport aux projections actuelles. Bien que l'issue de ces questions ne puisse être pleinement prédite, la Direction estime disposer de mesures raisonnables et

réalisables pour répondre à d'éventuels développements défavorables. Ces actions sont destinées à soutenir la liquidité et à faciliter la conformité continue avec les accords de financement.

Globalement, la Direction estime que le Groupe est convenablement positionné pour gérer les incertitudes actuelles, soutenu par son orientation stratégique et la dynamique de croissance sous-jacente de ses marchés clés, alors qu'il poursuit sa transition vers un modèle récurrent basé sur le SaaS.

Utilisation d'instruments financiers et ses filiales (art 3:6 §1.8 et art 3:32 §1.5 du CSA)

La Société n'a émis aucun instrument financier spéculatif. Les instruments financiers sont actuellement actifs dans le cadre de nos activités normales. Les instruments financiers sont liés aux options de remboursement sur les intérêts minoritaires de Unifiedpost Serbia, Bulgaria, Croatia and Romania.

Augmentation de capital dans le cadre du capital autorisé (art 3:6 §1.8 du CSA)

Conformément aux statuts de Banqup, l'Assemblée générale extraordinaire du 31 août 2020 a autorisé le Conseil d'administration à émettre de nouvelles actions dans le cadre du capital autorisé et à augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, jusqu'à un montant (cumulé) maximum de 242 343 298,24 €. Cette autorisation a été accordée pour une période de 5 ans à compter de la date de publication de ladite autorisation aux Annexes du Moniteur belge.

L'autorisation comprenait également une clause spécifique anti-OPA, par laquelle le Conseil était expressément autorisé à procéder à une augmentation de capital, y compris avec limitation ou suppression du droit de préférence, même après réception par la Société d'une notification de la FSMA concernant une offre publique d'acquisition sur les actions de la Société. Cette autorisation anti-OPA avait été accordée pour une période de trois ans à compter de la date de l'Assemblée Générale extraordinaire du 31 août 2020.

En 2025, le Conseil n'a fait aucun usage de cette autorisation. L'autorisation de cinq ans accordée par l'Assemblée générale extraordinaire du 31 août 2020 a expiré au cours de l'année 2025 par l'arrivée de son terme. De même, l'autorisation anti-OPA a expiré le 31 août 2023. Au 31 décembre 2025 et à la date du présent rapport, le Conseil n'est plus autorisé à émettre de nouvelles actions ou à augmenter le capital dans le cadre d'un capital autorisé. Aucun renouvellement du capital autorisé n'a été approuvé par l'Assemblée générale. Le Conseil proposera à la prochaine Assemblée Générale annuelle de renouveler l'autorisation relative au capital autorisé pour une nouvelle période, conformément aux dispositions légales applicables.

Politique de dividendes

La politique de dividendes de Banqup est le résultat d'un arbitrage annuel entre (i) le rendement pour les actionnaires et (ii) la disponibilité de flux de trésorerie disponibles pour financer les opportunités de croissance. Par conséquent, Banqup Group peut décider à tout moment de ne pas proposer de distribution de dividende.

Émission d'obligations convertibles ou de bons de souscription par le Conseil d'administration dans le cadre du capital autorisé (art 3:6 §1.8 et art 7:203 du CSA)

Sans objet.

Acquisition d'actions propres, de parts bénéficiaires ou de certificats (art. 3:6 §1.7 et art. 7:220 du CSA)

Sans objet.

Conflits d'intérêts (art 3:6 §1.7 du CSA)

Afin de prévenir les conflits d'intérêts, Banqup se conforme aux dispositions légales applicables aux sociétés cotées, en particulier les articles 7:96 et 7:97 du Code des sociétés et des associations (« CSA »), ainsi qu'aux règles complémentaires énoncées dans la Charte de gouvernance d'entreprise de Banqup.

Conflits d'intérêts au sens de l'article 7:96 du CSA

Lorsqu'un administrateur a un intérêt direct ou indirect de nature patrimoniale qui est opposé à une décision ou à une opération relevant de la compétence du Conseil d'administration, l'administrateur concerné doit en faire la déclaration à l'ouverture de la réunion, conformément à l'article 7:96 du CSA, et ne peut prendre part aux délibérations ni voter sur ce point.

En 2025, la procédure prévue à l'article 7:96 du CSA a été appliquée une fois, à savoir lors de la réunion du Conseil d'administration du 14 octobre 2025. En outre, postérieurement à la date de clôture du bilan, la procédure a été appliquée à nouveau lors de la réunion du Conseil du 7 janvier 2026, dans le cadre de l'approbation d'un prêt d'actionnaire. Ces deux cas sont décrits ci-dessous. Des extraits du procès-verbal de cette réunion sont reproduits textuellement ci-après, indiquant les motifs du conflit d'intérêts, ainsi que la justification et les conséquences patrimoniales pour la Société.

14 octobre 2025

Extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration du 14 octobre 2025 (début de citation) :

« Le 10 octobre 2025, le Conseil a reçu une proposition de détournage (carve-out) de Banqup SA émanant de Sofias BV, représentée de manière permanente par Hans Leybaert, administrateur de Banqup Group. Dans cette proposition, Sofias BV suggère de séparer Banqup SA, l'établissement de paiement, de Banqup Group SA et de transférer la propriété de Banqup SA à Sofias BV. La proposition prévoit que Sofias BV acquière 100 % des actions de Banqup SA et, en échange, transfère 3 500 000 de ses propres actions à Banqup Group SA. De plus, entre autres conditions, Banqup SA acquerrait une licence open source de la plateforme BTX ainsi que le nom de la marque, et la dette intragroupe devrait être apurée.

Bien que ce point ne figurait pas initialement à l'ordre du jour, la lettre ayant été reçue après l'envoi de celui-ci, les membres du Conseil ont accepté à l'unanimité d'aborder ce sujet. Avant la réunion, Sofias a informé les membres du Conseil qu'il se trouvait en situation de conflit d'intérêt conformément à l'article 7:96 du Code des sociétés et des associations, la transaction proposée le concernant directement. Compte tenu de cet intérêt financier personnel, il a déclaré son conflit d'intérêt et, conformément aux exigences légales, a décidé de ne pas participer à ce Conseil ; il s'abstiendra donc de prendre part aux délibérations et au vote.

Mathias Baert et Koen De Brabander présentent un bref aperçu des difficultés juridiques et financières qu'une telle proposition engendrerait. Le Conseil discute de la proposition faite par Sofias BV concernant le détournage de Banqup SA. Après discussion, le Conseil décide à l'unanimité de ne pas donner suite au projet de détournage. Le Conseil estime que la combinaison de la facturation électronique et des paiements électroniques représente un avantage concurrentiel clé, et que la

séparation de ces activités ne serait pas dans le meilleur intérêt stratégique du Groupe. Le Conseil mandate Nicolas de Beco pour fournir une réponse à Sofias BV.

Après discussion, le conseil d'administration décide à l'unanimité de ne pas donner suite à la proposition de scission. Le conseil estime que la combinaison de la facturation électronique et des paiements électroniques représente un avantage concurrentiel clé et que la séparation de ces activités ne serait pas dans l'intérêt stratégique du groupe. Le conseil mandate Nicolas de Beco pour fournir une réponse à Sofias BV.» (fin de citation)

Le Conseil a évalué les conséquences patrimoniales de cette décision pour Banqup Group. La transaction proposée ayant été rejetée à l'unanimité, aucune opération n'a été conclue et aucune conséquence patrimoniale n'en découle pour la Société. La décision du Conseil de rejeter la proposition préserve la structure actuelle de Banqup Group et n'a aucun impact financier sur l'actif, le passif ou les résultats de la Société.

7 janvier 2026 - Evénements postérieurs à la clôture

La procédure de conflit d'intérêt suivante s'est déroulée après la date de clôture du bilan au 31 décembre 2025. Elle est divulguée conformément à l'article 3:6 §2, 2° du CSA, qui exige que le rapport annuel contienne des informations sur les événements importants survenus après la fin de l'exercice financier.

Extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration du 7 janvier 2026 (début de citation):

« Avant d'entamer la discussion, le Secrétaire général (General Counsel) rappelle que certains administrateurs ont déclaré un conflit d'intérêts au sens de l'article 7:96 du Code des sociétés et des associations, dans la mesure où ils sont liés à des actionnaires ayant l'intention de participer au prêt d'actionnaires proposé. Les administrateurs suivants ont déclaré un intérêt financier direct ou indirect de nature patrimoniale et se sont donc abstenus de délibérer et de voter sur ce point de l'ordre du jour : Crescemus BV, représentée de manière permanente par Pieter Bourgeois ; Quilaudem BV, représentée de manière permanente par Nathalie Van Den Haute ; FPIM – SFPI NV, représentée de manière permanente par Leon Cappaert. Ces administrateurs ont précisé que, de par leur affiliation aux actionnaires participants, ils pourraient bénéficier indirectement des conditions économiques du prêt d'actionnaires. Les administrateurs susmentionnés n'ont participé ni aux délibérations ni au vote.

Le Conseil note que la décision proposée concerne l'approbation d'un prêt d'actionnaires pour un montant principal global maximum de 6 000 000 EUR, devant être consenti par les actionnaires participants. Les principales conditions du prêt d'actionnaires sont les suivantes : un taux d'intérêt de 9 % avec capitalisation des intérêts (PIK - payment-in-kind) ; une prime de remboursement anticipé de 3 % en cas de remboursement dans les six mois ; des clauses de conversion conditionnelle, sous réserve des approbations sociales requises, y compris l'approbation des actionnaires ou le recours au capital autorisé ; une échéance fixée à mars 2027. Le Conseil note que l'opération augmentera l'endettement de la Société à hauteur du montant prélevé dans le cadre du prêt d'actionnaires et donnera lieu à la comptabilisation des intérêts correspondants. Dans l'éventualité où le droit de conversion conditionnel serait exercé suite aux approbations sociales appropriées, cela pourrait entraîner une dilution pour les actionnaires existants.

Après délibération par les administrateurs non concernés par le conflit d'intérêts, le Conseil estime que le prêt d'actionnaires renforce la position de liquidité de la Société et soutient la continuité de ses activités. Le Conseil estime en outre que les conditions proposées sont équilibrées et appropriées au vu des circonstances. Le Conseil conclut par conséquent que l'opération est conforme à l'intérêt social de la Société. Le Président appelle au vote des administrateurs non concernés. Le Conseil, à

l'exclusion des administrateurs en situation de conflit d'intérêts, approuve à l'unanimité le prêt d'actionnaires aux conditions énoncées ci-dessus. » (fin de citation)

La conséquence patrimoniale de cette décision pour Banqup Group est une augmentation de l'endettement financier pouvant atteindre 6 millions d'euros, augmentée des intérêts PIK courus calculés au taux de 9 % par an. Le prêt d'actionnaires comporte une prime de remboursement anticipé de 3 % s'il est remboursé dans les six mois suivant le prélèvement et arrive à échéance en mars 2027. Le prêt d'actionnaires contient également une clause de conversion conditionnelle. Cette clause de conversion ne peut s'appliquer automatiquement et reste soumise aux approbations sociales requises, notamment l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires ou l'utilisation du capital autorisé. Le prix de conversion spécifique et le nombre d'actions à émettre qui en résulterait, ainsi que l'impact dilutif potentiel pour les actionnaires existants, n'ont pas encore été déterminés et seront soumis aux exigences sociales et réglementaires applicables au moment où une conversion sera demandée. Tant que ces approbations ne sont pas obtenues, aucune dilution ne se produira.

Conflits d'intérêts au sens de l'article 7:97 du CSA

Conformément à l'article 7:97 du CSA, les opérations entre Banqup (ou l'une de ses filiales) et une société liée sont soumises à une procédure spécifique, incluant un examen préalable par un comité de trois administrateurs indépendants, assisté par un ou plusieurs experts indépendants. Après avoir pris connaissance de l'avis du comité, le Conseil d'administration délibère sur l'opération proposée. Le commissaire aux comptes émet un avis sur l'exactitude des informations contenues dans l'avis du comité et dans le procès-verbal du Conseil d'administration.

Aucune opération ni décision n'a nécessité l'application de l'article 7:97 du CSA au cours de l'exercice financier 2025.

L'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit (art 3:6 §1.9 et art 3:32 §1.6 du CSA)

Le rôle du Comité d'audit est de conseiller le Conseil d'administration sur les questions de comptabilité, d'audit et de contrôle interne. Il rend compte régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses fonctions, en identifiant les questions pour lesquelles il estime qu'une action ou une amélioration est nécessaire et en formulant des recommandations sur les mesures à prendre.

Au 31 décembre 2025, le Comité d'audit était composé de quatre membres: Angeline (Marie-Ange) Marx, Leon Cappaert, Pieter Bourgeois et Peter Mulroy. Les membres du Comité d'audit sont des administrateurs non exécutifs, deux d'entre eux étant indépendants. Ils possèdent l'expertise et l'expérience nécessaires, conformément à l'article 7:99 du CBSA.

Comme mentionné précédemment, un changement est intervenu dans la composition du Comité d'audit, lequel s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice 2025. Au cours de ces réunions, les membres du Comité d'audit ont traité de la supervision des rapports financiers, de la discussion sur des questions comptables complexes, des activités et des rapports d'audit interne, et de la surveillance de la conformité et des risques.

L'audit interne fonctionne comme une fonction d'assurance indépendante, directement rattachée au Comité d'audit. Il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités de surveillance des contrôles internes et de résolution des problèmes de contrôle. La fonction est internalisée, les services d'audit étant sollicités pour des missions spécifiques telles que les certifications ou pour soutenir

l'audit interne, avec l'approbation du Comité d'audit. Le responsable de l'audit interne possède une vaste expérience et des antécédents avérés dans le domaine de l'audit du secteur financier. Le plan d'audit, élaboré à partir d'une évaluation exhaustive des risques, donne la priorité aux entités présentant les risques les plus élevés. Le plan est soumis et examiné par le Comité d'audit, et l'audit interne lui fournit des rapports trimestriels sur l'état d'avancement des travaux.

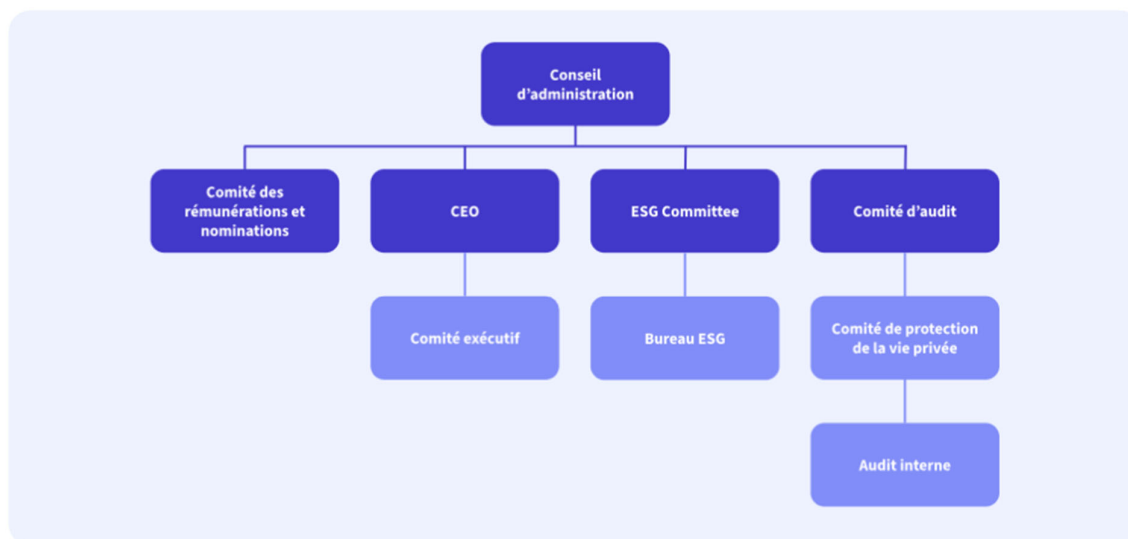
La déclaration de gouvernance d'entreprise (art 3:6 §2.1 du CSA)

Banqup s'engage à respecter des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (le Code de gouvernance d'entreprise) est notre principal code de référence pour la mise en place, le maintien et le suivi de notre structure de gouvernance. Tout écart de Banqup par rapport au Code de gouvernance d'entreprise sera expliqué afin de garantir la transparence et la responsabilité. Comme Banqup opère dans plusieurs pays, nous suivons également les exigences internationales en matière de gouvernance d'entreprise.

Banqup se conforme également au Code des sociétés et des associations de Belgique (CBSA), ainsi qu'à d'autres réglementations spécifiques telles que le Règlement (UE) n° 596/2014 sur les abus de marché et la Loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes.

Le cadre de gouvernance de Banqup fonctionne avec une structure de gouvernance moniste, conformément aux articles 7:85 à 7:100 de la CBSA. Il est composé du Conseil d'administration (le Conseil), qui a le pouvoir d'entreprendre toutes les actions nécessaires ou bénéfiques à la réalisation des objectifs de Banqup, à l'exception de celles qui sont explicitement réservées par la loi à l'Assemblée générale annuelle. Le Conseil d'administration contrôle l'adéquation des principes et des procédures de gouvernance d'entreprise, en veillant au respect des réglementations ou des normes applicables en matière de gouvernance d'entreprise.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la structure de gouvernance de Banqup au 31 décembre 2025.



Banqup a intégré les principes de gouvernance dans ses activités conformément à sa Charte de gouvernance d'entreprise, à ses statuts et à diverses politiques et procédures internes. Plus précisément, Banqup a mis en place les politiques et procédures internes suivantes :

- Charte de gouvernance d'entreprise

- Code de négociation (tel qu'annexé à la Charte de gouvernance d'entreprise)
- Politique de rémunération
- Code de conduite
- Politiques de lancement d'alerte et de lutte contre la corruption

Description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière (art 3:6 §2.3 du CSA)

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité de direction du Banqup Group a mis en place un système de contrôle interne visant à garantir l'exactitude des informations financières. L'application des principes de gestion des risques à la préparation des états financiers implique l'identification et l'évaluation :

1. des données financières significatives et de leur finalité ;
2. des risques pesant sur la réalisation des objectifs des états financiers (existence, exactitude, évaluation, exhaustivité, droits et obligations, ainsi que présentation et informations à fournir) ;
3. des mécanismes de contrôle et de leur efficacité.

Les objectifs de l'information financière comprennent (i) la conformité des états financiers aux normes IFRS, (ii) la transparence et l'exactitude des informations présentées dans les résultats financiers, (iii) l'adéquation des principes comptables aux transactions de Banqup Group et à son secteur d'activité, et (iv) la fourniture d'une assurance raisonnable quant à la fiabilité de l'information financière ainsi qu'à l'établissement et à la présentation fidèle des états financiers publiés.

Le contrôle interne de Banqup Group en matière d'information financière est un processus conçu sous la supervision de son PDG et de son directeur financier afin de fournir une assurance raisonnable quant à la fiabilité de l'information financière. Ce dispositif garantit également que les états financiers destinés à la communication externe sont préparés conformément aux normes internationales d'information financière adoptées par l'Union européenne (IFRS-UE).

La direction du Groupe a évalué l'efficacité du contrôle interne de la Société en matière d'information financière au 31 décembre 2025. Sur la base de cette évaluation, la direction a conclu que le contrôle interne de la Société en matière d'information financière était efficace.

Déclarations de participation et de transparence (art 3:6 §2.4 du CSA)

Au 31 décembre 2025, les droits de souscription suivants émis par Banqup Group étaient en circulation:

- Le 29 octobre 2021, Banqup a émis 500 000 « Stock Option Warrants », chacun permettant au détenteur de souscrire à une nouvelle action ordinaire. L'émission est soumise à l'octroi, à l'acceptation et à l'exercice de ces droits de souscription. En 2025, 315 000 de ces droits de souscription avaient été offerts, dont 303 000 ont été acceptés dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021. Lors de l'exercice, le capital de la Société pourra être augmenté d'un montant égal au nombre total de droits de souscription exercés multiplié par le prix d'exercice. Les bénéficiaires de ces droits de souscription sont des membres du personnel de Banqup Group, tel que défini à l'article 1:27 du CSA.

Communication en vertu de l'article 14, premier alinéa, de la Loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes

Sur base des notifications de transparence reçues par Banqup et la FSMA, les actionnaires détenant 3% ou plus sont NN Group NV, Alychlo NV, Sofias BV et PE Group NV.

Nom	Nombre d'actions, indiqué dans la notification de transparence	% des droits de vote, indiqué dans la notification de transparence du 31 décembre 2025 ¹
NN Group N.V.	5 760 783	15,51%
Alychlo N.V.	5 377 681	15,01 %
Sofias B.V. (Hans Leybaert)	3 904 970	12,84%
PE Group N.V.	1 412 440	4,09%

1) L'article 74 §7 de la loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition n'est pas applicable en l'espèce car aucun actionnaire ne détient 30% des actions.

Les principaux actionnaires, dans la mesure où ils sont connus de Banqup, sont détaillés sur notre site internet. Aucun des principaux actionnaires ne dispose de droits de vote spéciaux ou de droits de contrôle. Il n'y a pas d'accord de relation entre Banqup Group et ses actionnaires.

A la date du présent rapport, Banqup n'a pas connaissance de l'existence d'un quelconque pacte d'actionnaires entre ses actionnaires.

Communication dans le cadre de l'article 74§7 de la Loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition

Banqup Group NV n'a connaissance d'aucune mise à jour d'une communication au sens de l'article 74 de la Loi du 1^{er} avril 2007.

Composition des comités (art 3:6 §2.5 du CSA)

Banqup dispose d'un Conseil d'Administration, d'un Comité d'Audit, d'un Comité de Rémunération et de Nomination, d'un Comité ESG et d'un Comité Exécutif,

Conseil d'Administration

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration de Banqup est composé de 12 membres et présente un éventail d'expertise dans différents domaines.

Angeline (Marie-Ange) Marx est la COO de Keytrade Bank, la filiale belge du Crédit Mutuel Arkéa, et membre du Conseil d'administration de Visa Belgium. Après avoir débuté sa carrière en tant qu'avocate chez De Backer & Associés à Bruxelles, elle a rejoint Keytrade Bank en 1999 en tant que directrice générale de Keytrade Bank Luxembourg et responsable de la conformité du groupe, avant d'être promue au poste de COO en 2007. Elle est titulaire d'un master en droit de l'Université de Bruxelles et du Collège d'Europe à Bruges.

Hans Leybaert est le fondateur Banqup et était le président exécutif jusqu'au 6 octobre 2025. Hans a commencé sa carrière en tant qu'analyste-programmeur chez CSC, une entreprise d'intégration de systèmes informatiques, avant d'être promu project manager, où il était responsable de projets d'envergure pour des clients corporatifs belges. En 1997, il est devenu account manager chez Baan, une entreprise néerlandaise de logiciels, où il était en charge de tous les grands comptes de Baan Belgique. Cette expérience a été suivie d'un poste d'associé chez Axias Belgium, où Hans supervisait la gestion générale, commerciale et des programmes. Il fonde Banqup en 2001. Depuis juin 2022, Sofias BV, représentée par Hans Leybaert, est administrateur indépendant de Group S, une agence de services sociaux.

Katrien Meire est la fondatrice et directrice exécutive de WorkNomads, une entreprise de services d'ingénierie à distance spécialisée dans l'ingénierie industrialisée, l'infrastructure et l'ICT, tout en proposant également des solutions de co-living flexibles à l'échelle mondiale pour ses employés en télétravail. Elle a débuté sa carrière en tant qu'avocate en droit de la concurrence de l'UE dans un cabinet d'avocats du "Magic Circle", avant de devenir CEO et administratrice de deux clubs de football anglais, Charlton Athletic puis Sheffield Wednesday, ainsi que COO du Club Brugge NV. Elle a également été membre du Conseil de l'English Football Association pendant deux ans. Katrien est titulaire d'un master en droit de la KU Leuven et d'un LLM en droit de la concurrence de l'University College London.

Katya Degrieck est cadre supérieur chez Google, où elle est directrice des éditeurs pour l'Europe du Nord, Israël, le Moyen-Orient et l'Afrique, et Indirect Partnerships, pour l'ensemble de la région EMA. Elle a débuté sa carrière en tant que consultante en management chez Andersen Consulting et évolue depuis plus de 25 ans dans l'industrie des médias, occupant plusieurs postes de direction chez Bertelsmann et Mediahuis. Elle fait également partie du Conseil consultatif d'IconicHouses.org. Katya est titulaire d'un master en ingénierie commerciale et d'un MBA.

Koen Hoffman a travaillé pour le groupe KBC de 1992 à juillet 2016, où il a débuté sa carrière au sein du département Corporate Finance avant d'être nommé CEO de KBC Securities en 2012. Depuis août 2016, il occupe le poste de CEO du gestionnaire d'actifs Value Square. Koen Hoffman est également administrateur indépendant au sein des sociétés cotées Fagron (Président) et MDxHealth (Président). Depuis mars 2026, Koen Hoffman a été nommé administrateur indépendant d'Alychlo. Koen Hoffman est titulaire d'un master en sciences économiques appliquées et d'un MBA de la Vlerick Business School.

Leanne Kemp est la fondatrice et CEO d'Everledger. Elle est une figure de proue du secteur technologique. Leanne co-préside le Global Future Council on the Future of Manufacturing du Forum Économique Mondial et participe au Global Future Council on Blockchain. Elle dirige également des groupes de travail au sein du Global Blockchain Business Council, co-préside le Sustainable Trade Action Group du World Trade Board et siège au conseil consultatif d'IBM Blockchain Platform.

Les distinctions de Leanne incluent le prix AIM Global Allan Gilligan 2019, l'Advance Global Australian Awards 2018 pour l'innovation technologique, ainsi que le prix de l'Innovatrice de l'année 2016 et 2018 aux Women in IT Awards (Londres). Plus récemment, Leanne a été nommée ambassadrice régionale pour l'Australie au sein du Global Blockchain Business Council, professeure adjointe à l'Institute for Future Environments de l'Université de technologie du Queensland, et membre du conseil consultatif sur la blockchain de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Leon Cappaert est gestionnaire d'investissements chez FPIM, la Société Fédérale de Participations et d'Investissement de Belgique, où il est responsable des investissements dans la technologie et les nouvelles énergies. Il possède plus de 25 ans d'expérience en gestion d'actifs et en private equity. Avant de rejoindre FPIM, il a travaillé en tant qu'analyste et gestionnaire de fonds chez KBC Asset Management. Par la suite, il a intégré Korys, le family office du groupe Colruyt, en tant que directeur des investissements. Leon est analyste financier certifié (Chartered Financial Analyst) et est titulaire d'un master en ingénierie commerciale de l'Université d'Anvers.

Michael Kleindl est un business angel expérimenté, investisseur en capital-risque, entrepreneur en série et fondateur de nombreuses entreprises digitales au cours des 20 dernières années, y compris des investissements précoces dans la foodTech. Il est actuellement à la tête de Collateral Good, une plateforme de capital-risque axée sur le climat.

Michael est diplômé de l'European Business School, et son parcours comprend deux introductions en bourse (IPOs) ainsi que de nombreuses cessions d'entreprises de son portefeuille à des acheteurs prestigieux tels qu'Amazon, Axel Springer, Deutsche Post DHL, Eventbrite et Just Eat.

Nathalie Van Den Haute a travaillé chez KBC Securities entre 2005 et 2022, où elle a occupé diverses fonctions au sein du département Corporate Finance. Au cours de cette période, elle a apporté son expertise dans le cadre de nombreuses opérations de fusion-acquisition et d'émissions sur les marchés des capitaux propres, dans divers secteurs d'activité. À partir de 2019, elle a co-dirigé l'équipe Corporate Finance et a été responsable de l'activité Equity Capital Markets. En février 2023, Nathalie a rejoint Alychlo en tant que responsable des investissements.

Nathalie siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés, tant privées que publiques, du portefeuille d'Alychlo. Nathalie Van Den Haute est titulaire d'un master en ingénierie commerciale de la VUB, Solvay Business School, et d'un MBA en gestion financière de la Vlerick Business School.

Nicolas de Beco apporte plus de 25 ans d'expertise internationale dans la gestion des ventes de logiciels, les opérations et le leadership. Il a occupé des postes clés au sein d'entreprises de renom telles qu'Oracle, Dell et Quadient, travaillant dans plusieurs régions pour stimuler une croissance rentable et l'innovation.

Nicolas est titulaire d'un Bachelor de Juniata College aux États-Unis et d'un Master de l'IESEG en France.

Peter Mulroy était auparavant Secrétaire Général de FCI. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers.

Son expertise approfondie et ses solides compétences en leadership font de lui un atout précieux pour le Conseil d'administration de Banqup, où il contribue à l'orientation stratégique financière et à la gouvernance de l'entreprise.

Peter Mulroy est titulaire d'un MBA de la Thunderbird School of Global Management.

Pieter Bourgeois est le CEO d'Alychlo NV. Il possède plus de 20 ans d'expérience dans diverses fonctions et responsabilités financières.

Avant de devenir CEO d'Alychlo NV en juin 2022, il a occupé le poste de Chief Financial Officer chez DHL Express Luxembourg et YouBuild, où il s'est concentré sur les fusions et acquisitions (M&A) ainsi que sur des projets stratégiques, acquérant ainsi une expertise commerciale dans divers secteurs et entreprises de différentes tailles.

Pieter a rejoint Alychlo NV en 2015 en tant que gestionnaire d'investissements et est membre du Conseil d'administration de plusieurs entreprises du portefeuille d'Alychlo NV.

Il est titulaire d'un master en ingénierie industrielle électromécanique de Groep T (KU Leuven) ainsi que d'un MBA de la Solvay Brussels School of Economics.

En 2025, le Conseil d'administration de Banqup Group a connu plusieurs changements :

- Nicolas de Beco, représentant Beco Global Consulting LLC, a été nommé administrateur exécutif à compter du 20 mai 2025.
- Nathalie Van Den Haute, représentant Quilaudem BV, a été nommée administratrice non exécutive pour représenter Alychlo NV au sein du Conseil, à compter du 20 mai 2025.

- Koen Hoffman, représentant Ahok BV, a été nommé administrateur indépendant à compter du 20 mai 2025.
- Leanne Kemp a été nommée administratrice indépendante à compter du 20 mai 2025.
- Hans Leybaert, représentant Sofias BV, a quitté ses fonctions de Président du Conseil d'administration à compter du 6 octobre 2025.
- Peter Mulroy, représentant PDMT Investments LLC, a été nommé Président par intérim du Conseil d'administration à compter du 14 octobre 2025, puis a été officiellement nommé Président du Conseil d'administration le 12 novembre 2025, jusqu'à l'Assemblée générale des actionnaires de 2026.

Le tableau ci-dessous présente la composition du Conseil d'administration au 31 décembre 2025, ainsi que le taux de présence de chaque administrateur, calculé au prorata de la durée de leur mandat au cours de l'exercice.

Nom	Position	Année de la première nomination	Année de fin du mandat	Administrateur indépendant 1*	Taux de fréquentation	Note complémentaire
Sofias BV représentée de manière permanente par Hans Leybaert	Membre	2006	2026	NO	78%	Démissionnaire de ses fonctions de président du Conseil d'administration en date du 6 octobre 2025
FPIM – SFPI NV représentée de manière permanente par Leon Cappaert	Membre	2020	2026	NO	89%	
RISUS Sports BV représentée de manière permanente par Katrien Meire	Membre	2021	2026	YES	100%	
Fovea BV représentée de manière permanente par Katya Degriek	Membre	2020	2026	YES	67%	
Angeline (Marie-Ange) Marx	Membre	2020	2026	YES	100%	
First Performance AG représentée de manière permanente par Michael Kleindl	Membre	2021	2026	NO	100%	
Crescemus BV représentée de manière permanente par Pieter Bourgeois	Membre	2024	2029	NO	78%	Mandat confirmé par l'Assemblée Générale des Actionnaires de mai 2025
PDMT Investments LLC représentée de manière permanente par Peter Mulroy	Président	2024	2029	YES	100%	Mandat confirmé par l'Assemblée Générale des Actionnaires de mai 2025 Président par intérim à compter du 14 octobre 2025, puis officiellement nommé Président en date du 12 novembre 2025
Quilaudem BV représentée par Nathalie Van Den Haute	Membre	2025	2029	NO	100%	
Beco Global Consulting LLC représentée par Nicolas de Beco	Membre	2025	2029	NO	100%	
Ahok BV représentée par Koen Hoffman	Membre	2025	2029	YES	100%	Fin février 2026, Koen Hoffman a été nommé administrateur indépendant d'Alychlo. En conséquence, Koen Hoffman, représentant Ahok BV, ne répond plus aux critères d'indépendance tels qu'énoncés dans le Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 et est donc considéré comme un administrateur non indépendant.
Leanne Kemp	Membre	2025	2029	YES	86%	

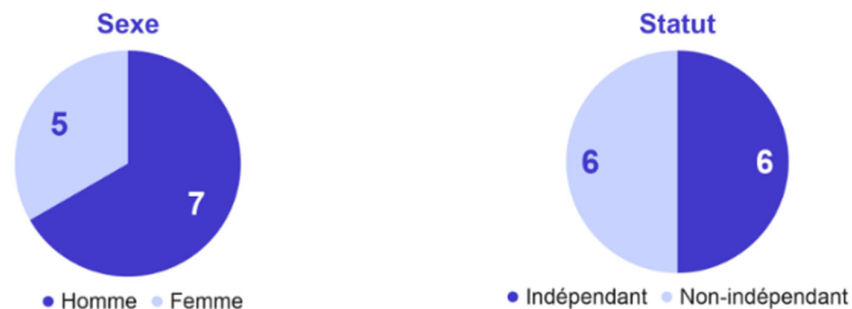
1* Administrateur Indépendant au sens de l'article 7:87 du Code belge des sociétés et du Code 2020

Diversité (art 3:6 §2.6 du CSA)

La composition du Conseil d'administration répond à l'exigence de diversité des genres prévue à l'article 7:86 de la CBSA. Les candidats proposés tiennent compte de la diversité des sexes, de l'âge,

de la nationalité, de la formation et du parcours professionnel, ainsi que de la complémentarité des compétences, des connaissances et de l'expérience.

En outre, le Conseil d'administration est composé de dix administrateurs non exécutifs, dont six sont indépendants au sens de l'article 7:87, §1 de la CBSA.



Conformément à la Charte de gouvernance d'entreprise de Banqup, les membres du Conseil d'administration peuvent être nommés pour une période maximale de quatre ans (renouvelable). En règle générale, les membres du Conseil d'administration peuvent exercer un maximum de trois mandats consécutifs, comptés à partir de la date de cotation en bourse de Banqup. Toutefois, dans l'intérêt de Banqup et afin de ne pas perdre la contribution de l'expertise des membres du Conseil au sein de la Société, des exceptions peuvent être accordées, sous réserve d'explications fournies lors de l'Assemblée générale concernant la nomination des administrateurs. À ce jour, aucune exception à la politique par défaut n'a été accordée depuis la mise en œuvre de notre Charte de Gouvernance d'Entreprise.

Le Conseil est convoqué par le Président ou le CEO tous les trois mois, ou si nécessaire pour traiter les intérêts de Banqup, et à la demande de deux membres du Conseil. En règle générale, le Conseil se réunit au moins cinq fois par an.

La responsabilité première du Conseil d'administration est de stimuler la création de valeur durable chez Banqup en fournissant une direction stratégique et en assurant une gestion efficace des risques. Il définit les valeurs, la stratégie, l'appétit pour le risque et les politiques clés de Banqup. Les membres du Conseil d'administration surveillent les performances de l'entreprise, en vérifiant la disponibilité de ressources financières et humaines adéquates pour atteindre ses objectifs. Ils soutiennent la direction exécutive dans ses responsabilités et sont prêts à remettre en question ses décisions le cas échéant.

En 2025, le Conseil d'administration s'est réuni neuf fois. Ces réunions ont abordé des sujets tels que la stratégie et la croissance de l'entreprise, les évaluations et les mises à jour sur les désinvestissements, les mesures d'économie, le suivi des flux de trésorerie, les nominations (proposées) et les démissions d'administrateurs, les futurs modèles de gouvernance, les remboursements (potentiels) des prêts en cours, ainsi que l'examen et l'approbation des rapports financiers et non financiers.

Le Conseil d'administration a constitué quatre comités spécialisés chargés de l'assister et de formuler des recommandations dans des domaines spécifiques :

- le **Comité de nomination et de rémunération** (conformément à l'article 7:100 de la CBSA et aux dispositions 4.17 à 4.23 du code de gouvernance d'entreprise)
- le **Comité d'audit** (conformément à l'article 7:99 de la CBSA et aux dispositions 4.10 à 4.16 du code de gouvernance d'entreprise)

- le **Comité ESG**
- le **Comité exécutif**

Le mandat de ces comités est principalement défini dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Comité Rémunération et de Nomination

Suite aux changements intervenus au sein du Conseil d'administration de Banqup, la composition du Comité de nomination et de rémunération a été modifiée en conséquence. Une liste complète de tous les membres du Comité de nomination et de rémunération en 2025 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leurs mandats respectifs.

Les membres	Fonction	Administrateur Indépendant	Taux de fréquentation	Note complémentaire
Katrien Meire	Présidente	OUI	100%	Démissionnaire du Comité à compter du 21 août 2025
Katya Degriek	Membre	OUI	100%	
Michael Kleindl	Membre	NON	80%	
Koen Hoffman	Président	OUI	100%	Membre et Président à partir de 21 août 2025

Le rôle du Comité de nomination et de rémunération est de conseiller le Conseil d'administration principalement sur les questions relatives à la nomination et à la rémunération des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif.

Le Comité de nomination et de rémunération rapporte également régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses fonctions, en identifiant les questions pour lesquelles il estime qu'une action ou une amélioration est nécessaire et en formulant des recommandations sur les mesures à prendre.

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité de nomination et de rémunération était composée de trois membres : Katya Degriek, Michael Kleindl et Koen Hoffman, tous étant des administrateurs non exécutifs et deux d'entre eux étant des administrateurs indépendants. Le Comité dispose de l'expertise nécessaire, conformément à l'article 7:100 du BCAA.

Le Comité s'est réuni à cinq reprises au cours de l'exercice. Il a traité les nominations de nouveaux membres du Conseil et du Chief Revenue Officer, a approuvé l'attribution de warrants aux cadres supérieurs et a examiné une éventuelle modification du Plan de droits de souscription 2021. Il a également revu et ajusté les programmes de rémunération et les indicateurs clés de performance (ICP) du Comité de Direction, et a discuté de la mise en œuvre d'un plan de prime sur transaction (transaction reward scheme). Enfin, le Comité a examiné les conclusions de l'auto-évaluation du Conseil pour 2025 et a traité la nomination d'un nouveau Président.

Comité d'audit

Suite aux changements intervenus au sein du Conseil d'administration de Banqup, la composition du Comité d'audit a également changé. Une liste complète de tous les membres du Comité d'audit en 2025 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leurs mandats respectifs.

Les membres	Fonction	Administrateur Indépendant	Taux de fréquentation	Note complémentaire
Peter Mulroy	Président	OUI	100%	
Angeline (Marie-Ange) Marx	Membre	OUI	100%	
Pieter Bourgeois	Membre	NON	86%	
Leon Cappaert	Membre	NON	100%	Membre à partir de 21 août 2025

Comité ESG

La liste de tous les membres du Comité du ESG en 2025 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leur mandat respectif.

Les membres	Position	Taux de fréquentation	Note complémentaire
Katrien Meire	Présidente et membre du Conseil d'administration	100%	
Hans Leybaert	Membre du Conseil d'administration	20%	Membre jusqu'août 2025
Nicolas de Beco	CEO	67%	
Koen De Brabander	CFO	100%	
Tom Van Acker	COO	50%	Membre jusqu'août 2025
Ignace Bruynseraede	Responsable des ressources humaines	83%	Membre jusque décembre 2025
Mathias Baert	General Counsel	67%	
Anke Haesendonck	Finance and Reporting Director	100%	
Anna Ciesielska	ESG manager	83%	
Leanne Kemp	Membre du Conseil d'administration	100%	Membre à partir d'octobre 2025
Nathalie Van Den Haute	Membre du Conseil d'administration	100%	Membre à partir d'octobre 2025

Au 31 décembre 2025, le comité ESG est composé de huit membres occupant des fonctions diversifiées au sein de Banqup. Des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif, des départements finance, RH et juridique sont représentés au sein du Comité ESG. Le Comité ESG est responsable de la coordination de la stratégie ESG de Banqup et est le mieux placé pour faciliter l'interaction entre tous les acteurs impliqués et pour assurer la responsabilité relative aux questions ESG. En 2025, le Comité ESG a tenu six réunions.

Les principales responsabilités du Comité ESG sont les suivantes :

- Proposer des objectifs de développement durable au Conseil d'administration
- Suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs
- Donner des conseils sur les politiques qui s'alignent sur les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes
- Assurer la transparence en supervisant les rapports ESG et en veillant à l'exactitude et à l'intégrité des informations communiquées

Comité exécutif

Au 31 décembre 2025, le Comité exécutif est composé des membres suivants :

Nicolas de Beco (CEO) apporte plus de 25 ans d'expertise internationale dans la gestion des ventes de logiciels, les opérations et le leadership. Il a occupé des postes clés dans des entreprises renommées telles qu'Oracle, Dell et Quadient, travaillant dans plusieurs régions pour stimuler la croissance rentable et l'innovation. Nicolas est titulaire d'une licence du Juniata College aux États-Unis et d'un master de l'IESEG en France.

Nicolas a pris ses fonctions de CEO le 1er décembre 2024, succédant à Hans Leybaert.

Koen De Brabander (CFO) possède une vaste expérience en matière de gestion financière et de planification stratégique. Il travaille au sein de Banqup Group depuis 2020, en tant que directeur financier opérationnel et ensuite en tant que CFO depuis 2023. Avant de rejoindre l'entreprise, il a occupé diverses fonctions financières chez BDO, KBVB et en tant que conseiller indépendant.

Avec trois décennies d'expérience en tant qu'auditeur agréé pour de nombreuses PME belges et sociétés cotées en bourse, il est reconnu comme un auditeur émérite. Koen a démontré sa capacité à diriger des équipes et à stimuler la croissance de l'entreprise.

Chrystèle Dumont (CRO) est une dirigeante internationale forte de 25 ans d'expérience dans le secteur technologique, dont 17 ans chez Microsoft, où elle a occupé des fonctions couvrant la vente, le marketing, les partenariats et les opérations. Elle a dirigé des transformations commerciales et culturelles majeures à travers l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique, en accélérant la croissance et en favorisant l'engagement au sein d'équipes diversifiées dans des environnements multiculturels. Leader passionnée, elle lie la stratégie à l'exécution avec un impact concret. Elle est diplômée de l'ESCP Business School.

En 2025, le Comité exécutif a connu des changements importants. Chrystèle Dumont a rejoint l'entreprise en tant que Chief Revenue Officer à compter du 14 avril 2025. Tom Van Acker a quitté ses fonctions en date du 25 août 2025.

Membres de la direction	Position	Année de nomination	Note complémentaire
Nicolas de Beco	CEO	2024	
Koen De Brabander	CFO	2024	
Tom Van Acker	COO	2016	Membre jusqu'au 25 août 2025
Chrystèle Dumont	CRO	2025	Membre à partir de 14 avril 2025

Le CEO préside le Comité exécutif. Les autres membres du Comité exécutif sont nommés et révoqués par le Conseil d'administration sur avis du CEO et du Comité de nomination et de rémunération.

Le Comité exécutif exerce les fonctions assignées par le Conseil d'administration. Les tâches du Comité exécutif comprennent la recherche, l'identification et le développement de possibilités et de propositions stratégiques susceptibles de contribuer à notre développement en général, la gestion du groupe, la supervision des performances de l'entreprise par rapport aux objectifs stratégiques, aux plans et au budget.

Le Comité exécutif opère sous la supervision du Conseil d'administration et ne constitue pas un Conseil d'administration, mais simplement un Comité exécutif informel au sens de l'article 3:6, §3 de la CBSA.

Au 31 décembre 2025, le Comité exécutif se compose de trois membres : Nicolas de Beco (CEO), Koen De Brabander (CFO) et Chrystèle Dumont (CRO). Les membres du Comité exécutif ont des formations différentes, comme on peut le lire dans le profil de chacun d'entre eux. Ils se réunissent régulièrement et invitent d'autres parties prenantes si nécessaire, en fonction des points inscrits à l'ordre du jour.

Diversité (art 3:6 §2.6 du CSA)

Notre Conseil d'administration compte actuellement 41,67% de femmes, ce qui reflète notre investissement dans des efforts de recrutement axés sur le genre. Banqup est déjà en conformité avec l'exigence de diversité de genre, qui devient exécutoire pour la Société en septembre 2026, car nous n'avons pas encore atteint la sixième année après notre introduction en bourse.

Évaluation du Conseil d'administration et de ses Comités

L'évaluation régulière de la taille, de la composition, du fonctionnement et de la performance du Conseil d'administration et de ses Comités, ainsi que de leur interaction avec le management exécutif, est un aspect important d'une gouvernance d'entreprise efficace. Le principe de l'évaluation du Conseil d'administration est défini dans le Code de gouvernance d'entreprise ainsi que dans la section 3.6 de la Charte de gouvernance d'entreprise de Banqup.

Conformément à ce principe, le Conseil d'administration, dirigé par le président, doit procéder à une auto-évaluation tous les trois ans. L'objectif est d'encourager l'amélioration continue de la gouvernance d'entreprise de Banqup en reconnaissant les points forts du Conseil tout en identifiant les domaines à améliorer. L'évaluation poursuit les objectifs suivants :

- évaluer le mode de fonctionnement du Conseil d'administration
- vérifier que les questions importantes font l'objet d'une préparation et d'une discussion appropriées
- évaluer la contribution réelle de chaque administrateur, sa présence aux réunions du Conseil d'administration et des comités, ainsi que son implication constructive dans les discussions et les prises de décision
- comparer la composition actuelle, la taille et le fonctionnement du Conseil d'administration et du Comité de direction avec leurs compositions cibles
- évaluer l'interaction entre le Conseil d'administration et la direction exécutive

En septembre 2025, le Conseil d'administration a procédé à une auto-évaluation coordonnée par le General Counsel, sous l'égide du Président et sous la supervision du Comité de nomination et de rémunération. Les résultats ont été présentés en novembre 2025. Cette évaluation a porté sur la composition, l'efficacité, le fonctionnement et la dynamique du Conseil, ainsi que sur sa performance globale en matière de gouvernance. Les douze membres du Conseil y ont participé de manière anonyme, apportant des contributions tant quantitatives que qualitatives. Un rapport consolidé et une analyse ont été préparés pour discussion au sein du Comité de nomination et de rémunération. L'évaluation du Conseil a abouti à un bilan globalement positif, confirmant l'efficacité du cadre de gouvernance actuel ainsi que le caractère constructif de la coopération et de la dynamique au sein du Conseil. L'évaluation a également identifié plusieurs axes d'amélioration, notamment l'optimisation de la taille et de la composition du Conseil, le renforcement de l'indépendance et du leadership, et la garantie d'un équilibre approprié des expertises — particulièrement dans les domaines de ICT, des produits, de la conformité et des paiements. En guise de suivi, le Comité de nomination et de rémunération a recommandé de réduire le Conseil à neuf membres, d'envisager la nomination d'un président indépendant et de garantir une expertise adéquate dans les domaines clés. Ces recommandations seront prises en compte lors de l'Assemblée Générale Annuelle de mai 2026, date à laquelle les mandats de six membres du Conseil arriveront à échéance, offrant ainsi une opportunité naturelle de mettre en œuvre les changements souhaités en termes de taille, de composition et de leadership.

Informations sur les sociétés cotées (art 3:6 § 2.7 et art 3:32 §8 du CSA)

Le 22 septembre 2020, Banqup Group a été cotée sur les marchés réglementés d'Euronext Bruxelles. La société est inscrite sous le symbole UP et le code ISIN BE0974371032 et le code LEI 254900QIETDP1T932G85.

Informations sur les offres publiques d'acquisition (art 3:6 §2.8 et art 3:32 §9 du CSA)

En application de la loi belge du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes dans des émetteurs dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé et de l'article 11 des statuts de Banqup, les seuils de notification de participation importante applicables sont fixés à 3 %, 5 %, 10 % et chaque multiple successif de 5 % du nombre total de droits de vote de Banqup Group.

Accord majeur auquel Banqup est partie qui entre en vigueur, subit des modifications ou expire en cas de changement de contrôle de Banqup après une offre publique d'achat

L'Assemblée générale annuelle du 17 mai 2022 a approuvé la clause de changement de contrôle dans le cadre de l'accord de facilités de crédit de premier rang conclu par Banqup Group et certaines de ses filiales le 7 mars 2022. Cette clause spécifie que si un individu ou un groupe (à l'exception d'un nombre limité d'actionnaires de référence) acquiert la propriété et le contrôle de plus de 30% du capital social émis avec droit de vote de Banqup Group, chaque prêteur aura le droit d'exiger que tous les montants dus en vertu de l'accord de facilités de premier rang deviennent dus et payables. Une procédure spécifique doit être suivie avant que les prêteurs puissent exercer ce droit. Au 31 décembre 2025, un solde débiteur restait à rembourser au titre de cette facilité.

Postérieurement à la date de clôture du bilan, le 7 janvier 2026, le Conseil d'administration a approuvé un prêt d'actionnaire d'un montant maximal de 6,0 millions d'euros accordé par certains actionnaires participants. Le contrat de prêt d'actionnaire contient une clause de changement de contrôle selon des conditions substantiellement identiques : en cas de changement de contrôle — défini comme toute personne ou tout groupe de personnes (à l'exclusion des actionnaires de référence) acquérant la propriété et le contrôle de plus de 30 % du capital social avec droit de vote émis de Banqup Group — chaque prêteur au titre du prêt d'actionnaire peut exiger un remboursement anticipé immédiat par notification écrite, ou alternativement exercer un droit de conversion en actions de la Société. Les actionnaires de référence exclus du déclenchement du changement de contrôle, tant au titre du contrat de crédit principal (*senior facilities agreement*) que du prêt d'actionnaire, sont Sofias BV, PE Group NV, Michel Delloye, tout investisseur issu du management, ainsi que leurs affiliés et fonds liés respectifs. Conformément à l'article 7:151 du CSA, le Conseil d'administration soumettra la clause de changement de contrôle contenue dans le contrat de prêt d'actionnaire à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra en mai 2026.

L'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs de valeurs mobilières admises à la négociation sur un marché réglementé exige que les sociétés cotées en bourse publient certains éléments susceptibles d'avoir un impact en cas d'offre publique d'achat.

Structure du capital

Une vue d'ensemble de la structure de notre capital au 31 décembre 2025 est présentée dans la section « Communication en vertu de l'article 14, premier alinéa, de la Loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes ».

Restrictions sur les transferts de titres

Les statuts de Banqup n'imposent aucune restriction au transfert d'actions. En outre, Banqup n'a pas connaissance de telles restrictions imposées par la loi belge, sauf dans le cadre du règlement sur les abus de marché.

Détenteurs de titres assortis de droits de contrôle spéciaux

Il n'y a pas de détenteurs de titres avec des droits de contrôle spéciaux autres que les droits de nomination décrits ci-dessous. Banqup Group n'a pas mis en place de plans d'actions pour les employés lorsque les droits de contrôle sur les actions ne sont pas exercés directement par les employés.

Restriction des droits de vote

Les statuts de Banqup ne contiennent aucune restriction à l'exercice du droit de vote par les actionnaires, à condition que les actionnaires concernés remplissent toutes les formalités pour être admis à l'Assemblée générale annuelle.

Pactes d'actionnaires

Banqup n'a pas connaissance d'un accord d'actionnaires qui inclut, ou pourrait conduire à, une restriction sur le transfert de ses actions ou l'exercice des droits de vote liés à ses actions.

Compétence du Conseil d'administration en matière de rachat d'actions ou d'émission d'actions

Le capital autorisé accordé par l'Assemblée générale extraordinaire du 31 août 2020 a expiré. Le Conseil n'est donc plus autorisé à émettre de nouvelles actions dans le cadre d'un capital autorisé. Le Conseil proposera à la prochaine Assemblée générale annuelle de renouveler cette autorisation.

Dispositions anti-OPA et accord majeur auquel Banqup est partie qui entre en vigueur, subit des modifications ou expire en cas de changement de contrôle de Banqup après une offre publique d'achat

Nous renvoyons à cet égard à la section Augmentation de capital dans le cadre du capital autorisé (art 3:6 §1.8 du CSA).

Rapport de rémunération (art 3:6 §3 du CSA)

Présentation générale

Conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et des associations (CBSA), la politique de rémunération de Banqup pour les membres du Conseil d'administration et les membres du Comité accorà compter du 1er janvier 2025). La politique est conçue pour garantir une pratique de rémunération équitable, équilibrée et compétitive afin d'attirer, de développer, d'engager et de fidéliser des talents capables d'aider Banqup à atteindre sa performance durable à long terme. Elle sera soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires lors de tout changement significatif et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

Le présent rapport de rémunération doit être lu conjointement avec la politique de rémunération, qui est incorporée dans le présent rapport le cas échéant. La rémunération accordée aux membres du Conseil d'administration, au CEO et aux autres membres du Comité exécutif pour l'exercice 2025 est conforme à la politique de rémunération approuvée à l'exception d'un point décrit ci-après. La rémunération a été calculée au prorata, reflétant leur mandat respectif.

Ce rapport de rémunération couvre la rémunération pour 2025 des membres du Conseil d'administration, de l'ancien et de l'actuel CEO et des autres membres du Comité exécutif qui ne font pas partie du Conseil d'administration.

Le Comité exécutif de Banqup doit être incité à assurer une croissance durable et à créer de la valeur pour nos actionnaires. Par conséquent, notre politique de rémunération est basée sur un ensemble de critères de performance liés aux performances financières et opérationnelles de Banqup. Ces critères sont conçus pour équilibrer les risques, ainsi que pour récompenser et promouvoir l'intérêt de ses parties prenantes. En 2025, le Comité de nomination et de rémunération a approuvé l'attribution de 200 000 warrants aux cadres supérieurs de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, aux membres du Comité exécutif, dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021. La première tranche des 100 000 warrants octroyés au CEO lors de sa nomination en décembre 2024 a commencé sa période d'acquisition (vesting) en décembre 2025, conformément au calendrier d'acquisition du Plan de droits de souscription 2021. De plus, le Plan de droits de souscription 2021 a été modifié par le Conseil en novembre 2025 afin d'inclure des dispositions d'acquisition accélérée en cas de changement de contrôle ou de retrait de la côte (delisting). Pour l'avenir, en janvier 2026, le Comité de nomination et de rémunération a approuvé l'attribution de 229 000 warrants au titre du Plan de droits de souscription 2021 à un groupe élargi de cadres supérieurs, renforçant ainsi l'alignement des incitants de la direction sur les objectifs stratégiques à long terme de la société.

Rémunération des membres du Conseil d'administration

La rémunération des membres du Conseil d'administration consiste uniquement en un montant fixe en espèces. Le fait de ne pas inclure d'éléments liés à la performance ni de régimes de retraite favorise l'indépendance des membres du Conseil d'administration dans leurs fonctions de supervision du Comité exécutif.

Cela signifie que, en dérogation au principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise, les membres non exécutifs du Conseil n'ont pas reçu de rémunération sous la forme d'actions de Banqup Group. La raison en est que le Conseil considère que les incitants sous forme d'actions peuvent avoir un impact négatif sur l'indépendance des administrateurs non exécutifs.

La rémunération offerte aux membres du Conseil d'administration est conçue pour attirer et retenir les personnes qui possèdent l'expérience et les compétences requises pour ce rôle essentiel. Nous prenons en compte les responsabilités importantes que les membres du Conseil d'administration assument, ainsi que leur engagement dans le développement de Banqup. Notre système de rémunération vise à refléter l'importance de leur rôle dans la définition de l'orientation et de la stratégie de l'entreprise, ainsi que dans la garantie de son succès à long terme. Nicolas de Beco a été nommé membre du Conseil d'administration à la suite de l'Assemblée générale annuelle de mai 2025. Il ne percevait aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur. Cela est conforme à notre engagement de promouvoir l'indépendance de nos membres du Conseil d'administration et de prévenir tout conflit d'intérêts pouvant découler de leur rôle dans la gestion de l'entreprise. En séparant clairement les rôles du CEO et des membres du Conseil d'administration, nous pensons être mieux à même de promouvoir la bonne gouvernance et la responsabilité dans l'ensemble de l'organisation.

Le montant total de la rémunération accordée en 2025 à tous les membres du Conseil d'administration, y compris le président, s'élève à 280 417 euros sur une base brute.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des personnes qui ont été membres du Conseil d'administration en 2025. La rémunération a été calculée au prorata sur une base mensuelle, reflétant la durée du mandat de chaque administrateur au cours de l'exercice.

Rémunération totale Membres du Conseil d'administration (en euros)											
Nom et fonction	Rémunération fixe			Rémunération variable					Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable	
	Rémunération de base en tant que membre du Conseil d'administration	Rémunération de base en tant que membre du Comité d'audit	Rémunération de base en tant que membre du Comité de nomination et de rémunération	Rémunération de base en tant que membre du Comité ESG	Variable d'un an	Variables pluriannuelles	Éléments extraordinaires	Dépenses de pension		Fixe	Variable
Sofias BV (représentée en permanence par Hans Leybaert) ¹	26 667	-	-	3 333	N/A	N/A	N/A	N/A	30 000	100 %	0%
FPIM – SFPI NV (représentée en permanence par Leon Cappaert)	20 000	2 500	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	22 500	100 %	0%
RISUS Sports BV (représentée en permanence par Katrien Meire)	20 000	-	3 333	5 000	N/A	N/A	N/A	N/A	28 333	100 %	0%
Fovea BV (représentée en permanence par Katya Degrieck)	20 000	-	5 000	-	N/A	N/A	N/A	N/A	25 000	100 %	0%
Angeline (Marie-Ange) Marx	20 000	7 500	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	27 500	100 %	0%
First Performance AG (représentée en permanence par Michael Kleindl)	20 000 ²	-	5 000	-	N/A	N/A	N/A	N/A	25 000	100 %	0%
Crescemus BV (représentée en permanence par Pieter Bourgeois)	20 000	7 500	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	27 500	100 %	0%
PDMT Investments LLC (représentée en permanence par Peter Mulroy)	22 083	7 500	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	29 583	100 %	0%
Quilaudem BV (représentée en permanence par Nathalie Van den Haute)	11 667	-	-	1 667	N/A	N/A	N/A	N/A	13 333	100 %	0%
Ahok BV (représentée en permanence par Koen Hoffman)	11 667	-	1 667	-	N/A	N/A	N/A	N/A	13 333	100 %	0%
Leanne Kemp	11 667	-	-	1 667	N/A	N/A	N/A	N/A	13.333	100 %	0%

1) En plus de sa rémunération en tant que membre du Conseil, la société Sofias BV, représentée de manière permanente par Hans Leybaert, a perçu 330 milliers d'euros en 2025 au titre de sa mission de consultant stratégique pour la Société. Dans le cadre de cette fonction de direction, 15 000 warrants ont également été attribués à Sofias BV au titre du Plan de droits de souscription 2021.

2) First Performance AG (représentée de manière permanente par Michael Kleindl) reçoit une rémunération fixe de 20 milliers d'euros en tant que membre du Conseil d'administration de Banqup Group et une rémunération fixe de 25 milliers d'euros en tant que membre du Beirat Crossinx GmbH.

Le tableau suivant donne un aperçu des rémunérations en euros accordées au cours des cinq dernières années aux membres du Conseil d'administration, y compris le Président :

Total 2020 (à partir de l'introduction en bourse)	Total 2021	Total 2022	Total 2023	Total 2024	Total 2025
79 375	215 000	237 500	237 500	209 166	280 415
Variation d'une année sur l'autre		+10,5%	+0%	-11,9%	+34,1% ¹

1) L'augmentation de 19,7 % est imputable aux changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration, tels que décrits dans la note relative au Conseil d'administration.

Rémunération des membres du Comité exécutif

Nos décisions en matière de rémunération du CEO et du Comité exécutif ont pris en compte les facteurs suivants :

- objectifs stratégiques à long terme de Banqup
- la combinaison d'indicateurs de performance clés de l'entreprise et de l'individu
- la combinaison d'indicateurs de performance financière et non financière
- la combinaison d'indicateurs de performance clés à court et à long terme

Notre structure de rémunération pour les membres du Comité exécutif se compose d'un montant annuel fixe en espèces et d'une rémunération variable. Cette dernière consiste en une composante de rémunération variable à court terme réglée sous la forme d'une prime en espèces et, à l'avenir, en une composante d'incitation à long terme sous la forme de droits de souscription dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021 existant.

En 2025, des incitants à long terme sous forme de warrants dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021 ont été instaurés pour les membres du Comité exécutif et d'autres cadres supérieurs, conformément à la politique de rémunération approuvée lors de l'Assemblée générale annuelle. La première tranche des 100 000 warrants octroyés au CEO lors de sa nomination a commencé sa période d'acquisition (vesting) en décembre 2025. En outre, 215 000 warrants ont été attribués aux cadres supérieurs au sein de l'organisation au cours de l'exercice, dont 203 000 ont été acceptés. Ces incitants seront accordés au titre du Plan de droits de souscription 2021 existant et visent à aligner la haute direction sur les objectifs stratégiques à long terme de la Société. En janvier 2026, le Comité de nomination et de rémunération a approuvé l'attribution des 229 000 warrants restants du Plan de droits de souscription 2021 à un groupe élargi de cadres supérieurs, étendant ainsi davantage ce cadre d'incitation à long terme.

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération totale en espèces du CEO et de tous les membres du Comité exécutif doit être composée de 75 % de rémunération fixe et de 25 % de composante variable à court terme, cette dernière étant liée à 80 % aux indicateurs clés de performance de l'entreprise et à 20 % aux objectifs individuels. Pour l'exercice 2025, le package de rémunération du CEO déroge à ce ratio en application du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, la composante fixe représentant 81,8% de la rémunération totale maximale en espèces. Cette dérogation sera rectifiée au cours de l'exercice 2026.

- Les objectifs individuels sont fixés annuellement par le Conseil sur recommandation du Comité de nomination et de rémunération, et comprennent une combinaison d'indicateurs clés de performance (ICP) financiers et non financiers, prédéterminés et mesurés objectivement. Ces indicateurs sont détaillés ci-après.
- L'échelle d'évaluation utilisée pour mesurer les ICP a été fixée comme suit :
- l'échelle de notation des ICP financiers
 - en dessous de 85% de l'objectif : pas de rémunération variable
 - à partir de 85 % jusqu'à 90 % de l'objectif : 25 % de la prime

- à partir de 90 % jusqu'à 95 % de l'objectif : 50 % de la prime
- à partir de 95 % jusqu'à 100 % de l'objectif : 75 % de la prime augmentant linéairement jusqu'à 100 % de la prime
- pas de prime supplémentaire (automatique) en cas de dépassement des objectifs
- le droit du Conseil d'administration de s'écarter en cas de circonstances particulières

La rémunération du directeur général

En 2025, notre CEO a reçu la rémunération suivante dans le cadre de sa fonction exécutive en tant que CEO :

Rémunération totale du CEO (en euros)											
Nom et fonction	Rémunération fixe			Rémunération variable			Éléments extraordinaires	Dépenses de pension	Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable ⁵	
	Rémunération de base	Rémunération en tant que membre du Conseil d'administration	Avantages supplémentaires	Variable d'un an	Variation pluriannuelles	Fixe				Variable	
Beco Global Consulting LLC, représentée de manière permanente par Nicolas de Beco	450 000	-	37 314 ¹	20 760 ²	N/A ³	50 000 ⁴	N/A	558 074	95,8%	4,2%	

1) Les avantages complémentaires consistent en une assurance hospitalisation.

2) La rémunération variable reflète le bonus attribué au titre de l'exercice 2025. Le bonus a fait l'objet d'une provision de 50 000 euros dans les états financiers consolidés. Dans les états financiers consolidés de 2026, cela donnera lieu à une reprise de provision de 29 240 euros.

3) Aucune rémunération variable pluriannuelle n'a été attribuée au cours de l'exercice. Les warrants octroyés dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021 font l'objet d'un compte rendu séparé dans le tableau relatif à la rémunération variable à long terme ci-dessous.

4) Le bonus garanti de 50 milliers d'euros est une composante transitoire et non récurrente, convenue dans le cadre du package de rémunération du CEO lors de sa nomination et applicable uniquement pour l'exercice 2025..

5) Cette section présente la part relative de la rémunération fixe et de la rémunération variable. La part relative de la rémunération fixe est déterminée en divisant la somme des composantes fixes par le montant total de la rémunération, multiplié par 100. De même, la part relative des composantes variables est calculée en divisant la somme des composantes variables par la rémunération totale, multipliée par 100.

Rémunération variable à court terme de Nicolas de Beco

La rémunération de base du CEO est déterminée par le montant réellement versé par Banqup à Beco Global Consulting LLC. En outre, le CEO est éligible à une rémunération variable sous forme de bonus, laquelle est conditionnée par l'atteinte d'objectifs de performance (ICP) spécifiques, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel, tels qu'énoncés ci-après.

Type de ICP	ICP	Poids relatif	Performance mesurée	Bonus (en euros)
ICP de l'entreprise	(Sur)performance du chiffre d'affaires des Services Digitaux	20%	À partir de 95 % jusqu'à 100 % de l'objectif	8 760
	(Sur)performance de la marge brute consolidée totale par rapport au budget approuvé	20%	Inférieur à 85% de l'objectif	-
	(Sur)performance du flux de trésorerie disponible consolidé approuvé	20%	Inférieur à 85% de l'objectif	-
	(Sur)performance de l'objectif d'obtention de la médaille de bronze EcoVadis	20%	De 100 % jusqu'à 105 % de l'objectif	12 000
ICP individuel	Évolution du cours de l'action Banqup Group par rapport à l'indice Euronext Brussels Bel20	10%	Inférieur à 85% de l'objectif	-
	Règle des 30 ¹	10%	Inférieur à 85% de l'objectif	-
Total		100%		20 760

1) La Règle des 30 est définie comme la somme du taux de croissance du chiffre d'affaires des services digitaux (%) et de la marge d'EBITDA (%) de l'activité des services digitaux. L'objectif exige que cet indicateur combiné atteigne ou dépasse 30 points.

En plus du bonus basé sur les ICP, le CEO a perçu un bonus contractuel garanti de 50 000 € pour l'exercice 2025, tel que convenu dans le cadre de son package de rémunération lors de sa nomination en décembre 2024. Cette composante garantie est de nature transitoire et ne s'appliquera pas au-delà de 2025.

La rémunération variable totale à court terme de Nicolas de Beco est donc la suivante :

Rémunération basée sur les ICP	20 760
Total (en euros)	20 760

Le bonus susmentionné est basé sur l'atteinte des ICP tels que détaillés plus haut. Le paiement de ce bonus est conditionné à l'approbation du présent Rapport de Rémunération.

Rémunération variable à long terme de Nicolas de Beco

Dans le cadre de son package de rémunération, Nicolas de Beco s'est vu offrir 100 000 warrants sur actions au titre du Plan de droits de souscription 2021 lors de sa nomination au poste de CEO en décembre 2024. En outre, au cours de l'exercice 2025, une attribution complémentaire de 21 000 warrants a été effectuée en faveur du CEO dans le cadre du même plan, conformément à la structure d'incitation à long terme instaurée pour l'ensemble du Comité de direction. La première tranche de 25 000 warrants (soit 25 % de l'attribution de décembre 2024) a été acquise le 1er décembre 2025. Le tableau ci-dessous présente un aperçu de toutes les positions de warrants en cours au 31 décembre 2025.

Rémunération des options d'achat d'actions										
Nom + fonction	Principales dispositions du plan d'options sur actions					Informations relatives à l'exercice financier faisant l'objet du rapport				
	1. Identification du plan	2. Date de l'offre	3. Date d'acquisition	4. Fin du délai de conservation	5. Période d'exercice	6. Prix d'exercice	7. Options au début de l'année	Changements au cours de l'année		10. Options offertes et non acquises
								8. a) Nombre d'options offertes b) Valeur des actions sous-jacentes à la date de l'offre	9. a) Nombre d'options acquises b) Valeur des actions sous-jacentes à la date d'acquisition c) Valeur au prix d'exercice d) Valeur ajoutée à la date d'acquisition	
Beco Global Consulting LLC (représentée de manière permanente par Nicolas de Beco)	Plan de droits de souscription 2021	1 décembre 2024	25 % ont été acquis le 1er décembre 2025 Les 75 % restants seront acquis progressivement par la suite à raison de 1/36 par mois ¹	N/A	Début de l'exercice : 1 janvier 2028 Fenêtre d'exercice : 15 premiers jours de chaque trimestre Dernière période d'exercice : 15 premiers jours d'octobre 2031 Date limite : dernier jour ouvrable de la période d'exercice	3,27 euros par bon de souscription	100 000	a) 100 000 b) 327 000 euros	a) 25 000 b) 80 000 euros c) N/A ² d) N/A ²	75 000
	Plan de droits de souscription 2021	29 avril 2025	25 % seront acquis le 29 avril 2026 Les 75 % restants seront acquis progressivement par la suite à raison de 1/36 par mois ¹	N/A	Début de l'exercice : 1 janvier 2029 Fenêtre d'exercice : 15 premiers jours de chaque trimestre Dernière période d'exercice : 15 premiers jours d'octobre 2031 Date limite : dernier jour ouvrable de la période d'exercice	3,42 euros par bon de souscription	-	a) 21 000 b) 73 500 euros	a) N/A b) N/A c) N/A ² d) N/A ²	21 000
	Total						100 000	(a) 121 000 (b) 400 500 euros	a) 25 000 b) 80 000 euros c) N/A² d) N/A²	96 000

1) Conformément au Plan de droits de souscription 2021, les warrants seront immédiatement acquis et pourront être exercés en cas de changement de contrôle. Un changement de contrôle est défini comme un événement au cours duquel plus de 50 % des droits de vote ou des actions de la Société sont acquis ou transférés à un propriétaire agissant seul ou conjointement.

2) Les droits de souscription acquis au 1er décembre 2025 ne peuvent être exercés avant le 1er janvier 2028, conformément aux conditions du Plan de droits de souscription 2021. Par conséquent, aucune valeur au prix d'exercice ni aucune plus-value n'est à déclarer pour l'exercice financier concerné.

Rémunération du CEO par rapport à la rémunération de l'ETP le plus bas du Groupe

Comme demandé par CBSA, Banqup rapporte le ratio de la rémunération la plus élevée parmi les membres du Comité exécutif, c'est-à-dire la rémunération du CEO, par rapport à la rémunération de l'ETP (équivalent temps plein) le plus basse dans le Groupe. Ce ratio de rémunération pour l'ensemble de Banqup Group s'élève à 91,0 pour 2025. Il est toutefois important de noter que Banqup est active dans certains pays à faible coût, comme le Vietnam et la Moldavie, ce qui influe fortement sur le ratio de rémunération du Groupe. Afin de permettre une comparaison de notre politique et de l'écart de rémunération, nous précisons en outre que le ratio de rémunération, calculé uniquement sur la base du personnel belge, s'élève à 13,6.

La rémunération du Comité exécutif

La rémunération des autres membres du Comité exécutif pour l'année 2025 était la suivante :

Rémunération totale du Comité exécutif (en euros)								
Rémunération fixe		Rémunération variable				Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable ³	
Rémunération de base	Avantages supplémentaires	Variable d'un an	Variables pluriannuelles	Éléments extraordinaires	Dépenses de pension		Fixe	Variable
Aprilis BV (représentée de manière permanente par Tom Van Acker) – Directeur général ¹								
200 000	-	-	N/A	-	N/A	200 000	100%	0%
Debrako BV (représentée de manière permanente par Koen De Brabander) - CFO								
275 333	-	42 295	N/A	-	N/A	317 628	86,7%	13,3%
Lift Multicultural Consulting SARL (représentée de manière permanente par Chrystèle Dumont) - CRO ²								
195 000	-	39 988	N/A	N/A	N/A	234 988	83,0%	17,0%

La rémunération de base du Comité exécutif (à l'exclusion du CEO) est déterminée par le montant réel payé par Banqup. En outre, les membres du Comité exécutif sont éligibles à une rémunération variable sous la forme d'un bonus à court terme, subordonné à la réalisation des ICP spécifiques à l'entreprise (80% de la rémunération variable) et individuels (20% de la rémunération variable).

Les ICP de l'entreprise sont les mêmes que ceux du CEO.

Nom et fonction	Type de ICP	ICP	Total Poids relatif	Performance mesurée	Bonus (en euros)
Debrako BV (représentée de manière permanente par Koen De Brabander) - CFO	ICP de l'entreprise	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus	80%	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus	28 545
	ICP individuel	Assurer la pleine conformité avec le reporting financier et les exigences réglementaires.	5%	100% de l'objectif	3 438
		Réaliser le refinancement du Groupe	10%	100% de l'objectif	6 875
		Amélioration de l'efficacité du crédit-bail	5%	100% de l'objectif	3 437
Total			100%		42 295
Lift Multicultural Consulting SARL (représentée de manière permanente par Chrystèle Dumont) - CRO	ICP de l'entreprise	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus	80%	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus	26 988
	ICP individuel	Piloter la réorganisation stratégique des opérations de revenus (Revenue Operations) vers une structure régionale de ventes et de partenaires	10%	100% de l'objectif	6 500
		Atteindre une précision minimale de 90 % des prévisions de ventes pour le quatrième trimestre 2025	10%	100% de l'objectif	6 500
	Total			100%	

Aprilis BV, représentée de manière permanente par Tom Van Acker, a quitté le Comité exécutif le 25 août 2025. Aucune rémunération variable à court terme pour l'exercice 2025 n'a été attribuée à Aprilis BV.

La rémunération variable totale à court terme des autres membres du Comité exécutif est donc la suivante :

Debrako BV, représentée de manière permanente par Koen De Brabander	
Rémunération basée sur les ICP	42 295
Total	42 295
Lift Multicultural Consulting SARL, représentée de manière permanente par Chrystèle Dumont	
Rémunération basée sur les ICP	39 988
Total	39 988

Le Comité exécutif, y compris le CEO, ne bénéficie pas de contributions dans un plan de pension, ni d'arrangements extra-légaux à travers une assurance individuelle ou collective payée par Banqup. Les membres du Comité exécutif ne bénéficient pas non plus d'autres avantages sociaux, à l'exception de Tom Van Acker (voiture de société jusqu'au août 2025).

Le CEO bénéficie d'une assurance hospitalisation prise en charge par Banqup, dont la valeur est incluse dans les avantages complémentaires mentionnés dans le tableau de rémunération du CEO ci-dessus. Aucun autre avantage extra-légal ni aucune cotisation de pension ne s'appliquent au CEO.

Rémunération incitative à long terme du Comité exécutif

En 2025, pour la première fois, des incitants à long terme sous forme de warrants sur actions au titre du Plan de droits de souscription 2021 ont été octroyés aux membres du Comité exécutif. Ces warrants visent à aligner la direction générale sur les objectifs stratégiques à long terme de Banqup et font office d'incitant à la rétention et à l'actionnariat, plutôt que de récompense de performance à court terme.

Des droits de souscription ont été offerts à Koen De Brabander et Chrystèle Dumont (par l'intermédiaire de leurs sociétés de management respectives Debrako BV et Lift Multicultural Consulting SARL) respectivement le 29 avril 2025 et le 12 mai 2025. Des warrants ont également été offerts à Tom Van Acker (via Aprilis BV). Toutefois, étant donné que Tom Van Acker a quitté Banqup le 25 août 2025 avant toute acquisition de droits (vesting) dans le cadre du Plan de droits de souscription 2021, tous les droits de souscription offerts à Aprilis BV sont devenus nuls et non avenue lors de la résiliation, conformément au plan.

Rémunération des options d'achat d'actions									
Nom +, fonction	Principales dispositions du plan d'options sur actions					Informations relatives à l'exercice financier faisant l'objet du rapport			
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	Identificator du plan	Date de l'offre	Date d'acquisition	Fin du délai de conservation	Période d'exercice	Prix d'exercice	Options au début de l'année	a) Nombre d'options offertes b) Valeur des actions sous-jacentes à la date de l'offre	a) Nombre d'options acquises b) Valeur des actions sous-jacentes à la date d'acquisition c) Valeur au prix d'exercice d) Valeur ajoutée à la date d'acquisition
Debrako BV (représentée de manière permanente par Koen De Brabander)	Plan de droits de souscription 2021	29 avril 2025	25% seront acquis le 29 avril 2026 Les 75 % restants seront acquis progressivement par la suite à raison de 1/36 par mois ¹	N/A	Début de l'exercice : 1 janvier 2029 Fenêtre d'exercice : 15 premiers jours de chaque trimestre Dernière période d'exercice : 15 premiers jours d'octobre 2031 Date limite : dernier jour ouvrable de la période d'exercice	3,42 euros par bon de souscription	-	(a) 15 000 (b) 51 300 euros	a) - b) N/A c) N/A ² d) N/A ²
Lift Multicultural Consulting SARL (représentée de manière permanente par Chrystèle Dumont)	Plan de droits de souscription 2021	12 mai 2025	25% seront acquis le 12 mai 2026 Les 75 % restants seront acquis progressivement par la suite à raison de 1/36 par mois ¹	N/A	Début de l'exercice : 1 janvier 2029 Fenêtre d'exercice : 15 premiers jours de chaque trimestre Dernière période d'exercice : 15 premiers jours d'octobre 2031 Date limite : dernier jour ouvrable de la période d'exercice	3,42 euros par bon de souscription	-	(a) 20 000 (b) 68 400 euros	a) - b) N/A c) N/A ² d) N/A ²

1) Conformément au Plan de droits de souscription 2021, les warrants seront immédiatement acquis et pourront être exercés en cas de changement de contrôle. Un changement de contrôle est défini comme un événement au cours duquel plus de 50 % des droits de vote ou des actions de la Société sont acquis ou transférés à un propriétaire agissant seul ou conjointement.

2) Les droits de souscription acquis au 1er décembre 2025 ne peuvent être exercés avant le 1er janvier 2028, conformément aux conditions du Plan de droits de souscription 2021. Par conséquent, aucune valeur au prix d'exercice ni aucune plus-value n'est à déclarer pour l'exercice financier concerné.

L'évolution dans le temps

La rémunération des membres du Conseil d'administration a évolué comme suit au cours des cinq dernières années :

Les membres du Conseil d'administration										
	2025		2024		2023		Rémunération totale		2021	
	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable
AS Partners BV (représentée à titre permanent par Stefan Yee)	-	-	31 875	-	42 500	-	42 500	-	42 500	-
Jinvest BV (représentée à titre permanent par Jurgen Ingels)	-	-	-	-	-	-	-	-	27 500	-
Sofias BV ((représentée à titre permanent par Hans Leybaert) ¹⁾	30 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FPIM - SFPI NV (représentée à titre permanent par Leon Cappaert)	22 500	-	20 000	-	20 000	-	20 000	-	20 000	-
Joost Uwents	-	-	-	-	27 500	-	27 500	-	27 500	-
Katrien Meire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RISUS Sports BV (représentée à titre permanent par Katrien Meire)	28 333	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-
Fovea BV (représentée à titre permanent par Katya Degrieck)	25 000	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-
Angeline (Marie-Ange) Marx	27 500	-	27 500	-	27 500	-	27 500	-	27 500	-
SophArth BV (représentée à titre permanent par Philippe De Backer)	-	-	20 625	-	20 000	-	20 000	-	20 000	-
First Performance AG (représentée à titre permanent par Michael Kleindl) ²⁾	20 000 ²⁾	-	50 000	-	50 000	-	50 000	-	-	-
Crescemus BV (représentée à titre permanent par Pieter Bourgeois)	27 500	-	4 583	-	-	-	-	-	-	-
PDMT Investments LCC (représentée à titre permanent par Peter Mulroy)	29 583	-	4 583	-	-	-	-	-	-	-
Quilaudem BV (représentée à titre permanent par Nathalie Van den Haute) ³⁾	13 333	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ahok BV (représentée à titre permanent par Koen Hoffman) ³⁾	13 333	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leanne Kemp ³⁾	13 333	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Pour les notes relatives aux changements survenus au sein du Conseil au cours des exercices précédents, veuillez consulter nos rapports annuels passés.

1) En plus de sa rémunération en tant que membre du Conseil, Sofias BV, représentée de manière permanente par Hans Leybaert, a perçu 330 milliers d'euros en 2025 pour son rôle de consultant stratégique auprès de la Société. Dans le cadre de cette fonction de direction, 15 000 droits de souscription au titre du Plan de droits de souscription 2021 ont également été octroyés à Sofias BV.

2) First Performance AG (représentée de manière permanente par Michael Kleindl) perçoit une rémunération fixe de 20 milliers d'euros en tant que membre du Conseil d'administration de Banqup Group et des comités concernés, ainsi qu'une rémunération fixe de 25 milliers d'euros en tant que membre du Beirat (Comité consultatif) de Crossinx GmbH.

3) Quilaudem BV, représentée de manière permanente par Nathalie Van den Haute, Ahok BV, représentée de manière permanente par Koen Hoffman, et Leanne Kemp ont été nommées administrateurs lors de l'Assemblée générale annuelle de mai 2025.

Pour le Comité exécutif, l'évolution de la rémunération accordée à ses membres au cours des cinq dernières années peut être résumée comme suit :

Le Comité exécutif											
	Rémunération totale										
	2025		2024		2023		2022		2021		
	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	
Beco Global Consulting LCC (représentée à titre permanent par Nicolas de Beco) - CEO	487 314	20 760	43 406	-	-	-	-	-	-	-	-
Sofias BV (représentée à titre permanent par Hans Leybaert) - CEO	-	-	360 000	99 300	360 000	24 000	360 000	43 500	360 000	81 420	
Aprilis BV (représentée à titre permanent par Tom Van Acker) - COO / Directeur général ¹	200 000	-	273 844	80 151	270 300	12 995	270 185	11 638	270 075	-	
Debrako BV (représentée à titre permanent par Koen De Brabander) - CFO	275 333	42 295	158 540	59 716	-	-	-	-	-	-	
Lift Multicultural Consulting SARL (représentée à titre permanent par Chrystèle Dumont) - CRO ²	195 000	39 988	-	-	-	-	-	-	-	-	
Marcelis BV (représentée à titre permanent par Laurent Marcelis) - CFO	-	-	71 775	-	205 000	17 000	210 000	28 420	250 000	50 000	
Kilauea Management Consulting BV (représentée à titre permanent par Hans Jacobs) - CMO	-	-	-	-	146 153	-	224 265	-	222 666	-	
Marleen Mouton BV (représentée à titre permanent par Marleen Mouton) - CLO	-	-	-	-	-	-	262 900	-	250 000	-	
Marcus Laube - CSO	-	-	-	-	208 333	-	248 000	-	187 790	-	

Pour les notes relatives aux membres du Comité exécutif et aux événements liés à la rémunération antérieurs à 2025, veuillez consulter notre Rapport Annuel 2024 ainsi que les éditions précédentes.

- 1) Tom Van Acker (Aprilis BV) a été membre du Comité de direction jusqu'au 25 août 2025.
- 2) Chrystèle Dumont (Lift Multicultural Consulting SARL) a rejoint le Comité de direction en tant que CRO à compter du 14 avril 2025.

Clauses de licenciement et indemnités de licenciement

Les contrats de prestations de services des membres du Comité exécutif prévoient des clauses de résiliation avec une indemnité généralement égale à un maximum de 12 mois, selon la fonction exercée. L'indemnité de préavis n'est pas due en cas de résiliation pour certains manquements contractuels. Le contrat de prestation de services du Directeur Général de Banqup prévoit une indemnité égale à 24 mensualités en cas de résiliation par Banqup faisant suite à un changement substantiel (au moins 50 %) de l'actionnariat.

Les contrats de prestations de services du Comité exécutif incluent une clause de non-concurrence d'une durée allant jusqu'à un an à compter de la date de résiliation.

Suite au départ de Tom Van Acker (Aprilis BV) le 25 août 2025, Banqup a évalué l'indemnité de rupture applicable en vertu de l'article 7.3 du contrat de management daté du 15 septembre 2015. Banqup a déterminé que la résiliation n'était pas liée à un changement d'actionnariat de Banqup et qu'en conséquence, une indemnité équivalente à 12 mensualités s'applique. Aprilis BV conteste cette évaluation. Le litige fait actuellement l'objet d'une procédure judiciaire devant le Tribunal de l'entreprise du Brabant wallon. Une provision a été actée dans les états financiers consolidés de l'exercice 2025 en relation avec cette affaire.

Aucune autre indemnité de départ n'a été versée aux membres du Comité de direction ou aux administrateurs ayant quitté Banqup au cours de l'année 2025.

Ajustements et Clause de restitution

La rémunération variable n'est pas soumise à une clause de restitution par Banqup Group.

Variation Annuelle de la rémunération

Banqup dispose de données détaillées sur la rémunération de toutes les sociétés du groupe, y compris les ETP moyens et la rémunération totale versée à l'ensemble du personnel depuis 2019.

Lors de l'examen de l'évolution annuelle de la rémunération à partir de 2021, telle que présentée dans le tableau ci-dessous, il est important de noter que les chiffres à compter de 2024 sont présentés sur une base retraitée afin d'exclure les activités abandonnées. Étant donné que les chiffres pour la période 2021–2023 n'ont pas été retraités, ils ne sont pas directement comparables aux données de 2024 et 2025.

	2021	2022	2023	2023 ²	2024	2024 ³	2025
Moyenne des ETP	1 312	1 460	1 346	1 116	833	618	625
Évolution d'une année sur l'autre		+11,3%	-7,8%		-25,4%		-13,0%
Moyenne par ETP (en milliers d'euros) ¹	54,8	57,3	59,2	59,5	65,3	65,5	72,5
Évolution d'une année sur l'autre		+4,6%	+3,3%		+9,7%		+10,7%
Coût total en ETP (en milliers d'euros)	71 841	83 629	79 694	66 467	54 402	47 061	45 285
Évolution d'une année sur l'autre		+16,4%	-4,7%		-18,2%		-3,8%

1) La rémunération moyenne par ETP est mesurée en comparant les charges totales de personnel et frais connexes avec le nombre moyen d'employés équivalents temps plein de Banqup.

2) Les chiffres comparatifs de 2023 ont été retraités dans notre Rapport Annuel 2024 sur la base des activités abandonnées, telles qu'évaluées au 31 décembre 2024.

3) Les chiffres comparatifs de 2024 ont été retraités afin de refléter le retraitement de notre compte de résultat, lequel exclut le résultat lié aux activités abandonnées, comme expliqué dans les États financiers consolidés.

Les chiffres moyens ci-dessus sont influencés par la répartition géographique de nos entités en Europe. En règle générale, Banqup applique une politique d'indexation annuelle par région. De plus, des augmentations sont accordées en fonction de la performance et du plan de carrière défini.

Par rapport aux chiffres retraités de 2024, tant l'ETP moyen que le coût total des ETP ont diminué de manière quasi simultanée en 2025, tandis que le coût moyen par ETP est resté stable. Cela peut être attribué à (i) des taux d'inflation variant entre 3 % et 10 % selon les différents pays européens, (ii) une proportion croissante de personnel hautement qualifié, et (iii) une légère baisse de la part relative du personnel dans les pays à bas coûts.

En principe, les employés sont rémunérés sur la base d'un salaire brut fixe ; la composante de rémunération variable est donc non significative, à l'exception du personnel de vente pour lequel, en règle générale, un maximum d'un mois de salaire variable peut être d'application en fonction des objectifs.

Impact des votes exprimés lors de la précédente Assemblée générale annuelle

Lors de la précédente Assemblée générale annuelle des actionnaires, 63,72 % des actions étaient présentes ou représentées. Parmi celles-ci, 98,09 % ont approuvé le rapport de rémunération tel

qu'inséré dans le Rapport Annuel du Conseil d'administration sur les comptes annuels clôturés au 31 décembre 2024.

Le large soutien des actionnaires au rapport de rémunération confirme l'adéquation avec le cadre de rémunération appliqué durant l'exercice 2024. Aucune préoccupation ni objection spécifique n'a été soulevée par les actionnaires en lien avec ce vote. Par conséquent, aucune modification substantielle de la politique de rémunération ou du cadre des indicateurs clés de performance (ICP) n'a été jugée nécessaire suite à ce scrutin.

Audit interne et environnement de risque (art 3:32 §1.7 du CSA)

Dans cette section, nous examinons tout d'abord les risques clés ou directs auxquels le Groupe est exposé, puis nous résumons les risques considérés dits "émergents", généralement perçus comme plus éloignés.

Risque clé : risques stratégiques

L'intensification de la concurrence et la banalisation des produits, ou encore les évolutions du cadre réglementaire, peuvent affecter la capacité de Banqup à générer les revenus prévus initialement.

Le nombre de prestataires de facturation électronique continue d'augmenter à l'échelle mondiale. Or, l'accès aux marchés nationaux étant facilité par la technologie, cela entraîne un risque d'aplatissement de la concurrence et de l'offre de produits. Des concurrents pourraient ainsi proposer des services de facturation électronique dans le cadre d'une offre groupée, et donc à un coût quasi nul.

En parallèle, différents acteurs du marché, tels que les néo banques ou les éditeurs de logiciels comptables traditionnels, convergent vers des solutions intégrées « tout-en-un ».

Pour continuer à créer de la valeur et gagner des parts de marché, Banqup se différencie en (i) proposant des produits adaptés aux marchés nationaux, avec l'ambition d'offrir une application transfrontalière en option (ii) combinant la facturation électronique avec d'autres services issus du « Triangle Magique » (paiements électroniques et e-reporting) ; (iii) fournissant des produits de haute qualité avec une intégration fluide et un support continu ; (iv) maintenant un large éventail de certifications réglementaires, telles que Peppol Access Point, le statut QTSP (dans le cadre d'eIDAS 2.0) et certifications ISO, qui ne sont pas accessibles à tous les acteurs du marché.

Enfin, Banqup a choisi un modèle de distribution reposant principalement sur des partenariats clés, notamment via les réseaux de cabinets comptables locaux en France. Ce modèle entraîne un risque de dépendance vis-à-vis de ces partenariats. Ce risque peut augmenter en cas d'intégration poussée. Banqup atténue ce risque en concluant des contrats négociables à certaines dates, ainsi qu'un modèle de partage des bénéfices mutuellement avantageux.

Risque clé: risques financiers

Notre groupe prévoit d'atteindre une **rentabilité** opérationnelle positive en 2026. La non réalisation de cet objectif pourrait compromettre la capacité de Banqup à maintenir ses activités ou à lever les capitaux nécessaires.

Banqup a développé la nouvelle version de sa solution digitale B2B, dont le déploiement a commencé sur des marchés stratégiques en 2025. Cela s'est traduit par l'acquisition de nouveaux clients et une croissance des revenus digitaux, compensant largement la baisse prévue des revenus issus des services de communication traditionnels (l'impression par exemple). Le maintien des niveaux actuels de croissance dans les activités digitales permettra d'atteindre des résultats opérationnels positifs.

Après la date de clôture des comptes, Banqup a obtenu un financement supplémentaire de la part de ses actionnaires et a également conclu un accord sur ses engagements financiers contractuels auprès de son principal prêteur. De plus, l'entreprise poursuit des discussions avec ses partenaires financiers afin de renforcer la continuité de ses opérations. Ces discussions s'inscrivent dans un exercice plus large de continuité des activités. Parallèlement, l'entreprise poursuit la mise en œuvre de son plan de transformation, assorti d'importantes mesures d'économies.

La direction demeure concentrée sur la réduction des risques et sur la sécurisation de la continuité à long terme des activités de l'entreprise.

Le **risque de liquidité** correspond au risque que Banqup ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations financières à leur échéance. La direction examine régulièrement les prévisions de flux de trésorerie afin de déterminer si le Groupe dispose de fonds suffisants pour couvrir ses besoins futurs en fonds de roulement et saisir les opportunités commerciales.

Gestion du risque de capital. Les objectifs du Groupe en matière de gestion du capital sont de préserver la capacité de Banqup à poursuivre son exploitation afin d'assurer un rendement aux actionnaires et des bénéfices aux autres parties prenantes, ainsi que de maintenir une structure de capital optimale. Le Groupe surveille ainsi l'évolution du ratio dette nette / capitaux.

L'exposition du Group au **risque de change** a fortement diminué à la suite de la cession des activités scandinaves à la mi-2025. Après cette cession, l'exposition principale concerne le dinar serbe. En effet, l'entité Serbe génère des revenus nets significatifs. Bien que le dinar serbe ne soit pas officiellement arrimé à l'euro, sa volatilité par rapport à l'euro est restée très faible en 2025, sans changement attendu pour 2026. La direction de Banqup Group surveille le risque de change et peut décider de couvrir l'exposition si nécessaire.

Le **risque de règlement** est inhérent à la division Paiements, Banqup agissant comme intermédiaire entre deux contreparties, dont l'une pourrait ne pas honorer la transaction convenue. Le non-respect des obligations de règlement et de la protection des fonds des clients aurait des conséquences financières et juridiques importantes, et nuirait également à la réputation de l'entreprise. Nos processus sont conçus pour garantir la sécurité des fonds avant l'exécution de transactions financières pour le compte d'une autre contrepartie. Nous appliquons également des contrôles stricts sur la ségrégation des fonds du Groupe, conformément aux réglementations, et ceux-ci font l'objet d'audits indépendants réguliers.

Le **risque de crédit** correspond au risque qu'une contrepartie ne respecte pas ses obligations contractuelles, entraînant une perte financière pour l'entreprise. Banqup accorde des délais de paiements à ses clients dans le cadre normal de ses activités. Le Groupe évalue le risque de crédit des nouveaux clients avant de conclure des contrats, en tenant compte de leur situation financière, de leur historique et d'autres facteurs. Pour les clients présentant un risque plus élevé, les ventes à crédit ne sont réalisées qu'après l'approbation de la direction du Groupe. Nous surveillons au moins mensuellement l'ancienneté des créances commerciales.

Le risque de crédit peut également provenir des liquidités et dépôts détenus auprès de banques et d'institutions financières. Pour limiter ce risque, nous ne travaillons qu'avec des institutions financières dont la notation des agences est au moins A.

Risque clé: risques réglementaires et de conformité

En tant que Société cotée, notre groupe est soumis à des exigences strictes en matière de conformité. De plus, notre division de paiement est placée sous la surveillance de la Banque nationale de Belgique. Avec des succursales dans plusieurs pays, nous devons également nous conformer aux réglementations locales. Le non-respect de ces réglementations pourrait entraîner une atteinte à notre réputation, des amendes ou la perte de notre licence de services de paiement. Banqup ne considère pas les exigences réglementaires comme un fardeau, mais plutôt comme un moteur stratégique source d'opportunités.

La réglementation qui a le plus d'impact sur le Groupe est la réforme sur la « TVA à l'ère digitale » (**ViDa**) de la Commission européenne, qui impose la mise en œuvre de la facturation digitale d'ici 2028. Cette réglementation d'envergure a guidé une refonte totale de notre plateforme de facturation électronique. Les efforts de développement menés ces dernières années ont précisément visé à assurer la conformité totale avec les exigences locales de la réforme. C'est ainsi que nos plateformes ont été pré-approuvées par les régulateurs nationaux y compris en France.

Une autre réglementation européenne clé qui a eu un impact sur nos activités est le règlement sur l'identification électronique, l'authentification et les services de confiance (**eIDAS 2.0**). Cette réglementation fut votée par l'UE en 2024 afin de renforcer la sécurité de l'identité digitale et de faciliter les transactions transfrontalières. Il s'agit de la version actualisée du règlement eIDAS initialement

adopté en 2014 pour créer un cadre juridique commun en matière d'identification électronique et de services de confiance dans toute l'Union européenne. Le calendrier d'adoption de cette réglementation s'étend progressivement jusqu'en 2027 dans l'ensemble de l'Union européenne. Il introduit le portefeuille d'identité digitale européen, qui permet aux citoyens de stocker et de gérer leurs identités digitales. De plus, il renforce les mesures de sécurité pour les signatures et les services électroniques, et harmonise les pratiques entre les États membres. Banqup Group a franchi la deuxième étape de l'audit de certification et travaille activement à l'obtention de la certification finale en 2026.

Enfin, la **conformité fiscale** reste un domaine dans lequel nous avons déployé des efforts importants tout au long de l'année 2025, avec un cadre fiscal actualisé.

Risque Clé: risques opérationnels

Gestion des données et sécurité informatique

La sécurité et la confidentialité des données sont intimement liées. Un accès non autorisé à nos données ainsi qu'à celles de nos clients est un risque inhérent à nos activités. Nous sommes soumis à plusieurs lois et réglementations en matière de protection des données, telles que le RGPD. Nous traitons des volumes importants de données sur des plateformes cloud, ainsi que des données personnelles pour le compte de nos clients. Par conséquent, nous sommes sujet à de nombreuses demandes d'accès à ces données ou à des demandes de suppression de ces données. En raison de la hausse des menaces de cybersécurité, nous sommes également exposés au risque de violations de données.

Ainsi, nous sommes par nature exposés aux menaces de sécurité de l'information en raison de notre activité. Bien que les normes de sécurité Peppol soient élevées, la législation encourage une dématérialisation accrue des factures, ce qui peut augmenter l'impact potentiel d'une cyberattaque ou d'une intrusion réseau réussie. Banqup réalise chaque année une analyse des menaces basée sur plusieurs scénarios et a identifié les scénarios suivants comme les plus importants :

- piratage d'applications web : Banqup utilise de nombreuses applications web qui peuvent contenir des vulnérabilités susceptibles d'être exploitées pour voler ou altérer des données, ou pour rendre l'application indisponible ;
- attaques avancées ciblant l'infrastructure de Banqup ;
- ingénierie sociale et/ou malware pouvant aboutir au vol d'informations ou de fonds appartenant à Banqup.

Les violations de la sécurité de l'information peuvent ainsi avoir des conséquences financières, en plus d'une perte de réputation liée à un manque de disponibilité ou de fiabilité de nos plateformes.

Banqup a mis en place un programme complet de sécurité de l'information visant à garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la sécurité de nos systèmes. Cette approche repose sur des polices et procédures, et pour certaines plateformes et entités, elle est également formalisée par l'obtention de certifications telles que ISO 27001, ISAE 3402 et PCI DSS. D'autres initiatives de réduction des risques incluent un programme de formation et de sensibilisation à la sécurité de l'information, ainsi que des tests d'intrusion réguliers avec correction immédiate en cas de vulnérabilités identifiées.

Banqup dispose également d'un délégué à la protection des données, chargé du suivi de la conformité, de la gestion des demandes d'accès aux données et des violations de données éventuelles. Le délégué à la protection des données prend aussi en charge les campagnes de formation et de sensibilisation des salariés pour l'ensemble des entités du Groupe. Le Bureau apporte également son assistance lors du développement de nouvelles plateformes et assure une veille sur l'évolution du cadre réglementaire en matière de protection de la vie privée.

Disponibilité de nos services

La fiabilité et la disponibilité de nos plateformes et de leur infrastructure sont essentielles à notre cœur de métier. Une indisponibilité de la plateforme nuirait à notre réputation et pourrait pousser des clients vers nos concurrents. Cela pourrait également entraîner des amendes ou des pénalités. Banqup a mis en place un ensemble de mesures d'atténuation des risques afin de maintenir une disponibilité et une fiabilité élevées de ses produits, notamment :

- des dispositifs robustes de continuité d'activité et l'élimination des points de défaillance uniques (y compris géographiques) dans la configuration des processus de la plateforme ;
- l'utilisation d'infrastructures de tiers de confiance lorsque cela est approprié ;
- une surveillance continue des performances et de la disponibilité des systèmes.

Banqup dispose également d'accords avec Google et Microsoft Azure, garantissant une fiabilité stable et durable des serveurs.

Affectation des ressources humaines

Une mauvaise affectation du personnel pourrait entraîner un manque de compétences, impactant les efforts de développement en cours. Nos équipes de développement sont situées dans un nombre limité de pays (Roumanie, Vietnam, Moldavie et Belgique). Même si nous continuons à développer une plateforme commune centrale, nous avons également des solutions locales dans plusieurs pays. De ce fait, nous faisons face à un risque inhérent quant à l'allocation des ressources entre les différentes plateformes. Tout au long de l'année 2025, nous avons poursuivi l'alignement des équipes de développement avec nos objectifs stratégiques. Nous prévoyons également d'externaliser certaines équipes de développement, ce qui offre une flexibilité dans d'affectation des ressources et un accès à des compétences variées.

Plus généralement, Banqup gère les risques liés au personnel et aux compétences grâce à (i) des packages salariaux compétitifs et adaptés selon les régions, (ii) des opportunités d'évolution en interne, et (iii) une démarche de développement continu des employés.

Risques de fraude

Banqup ou ses clients pourraient être exposés à des activités frauduleuses, soit de la part de nos employés, soit de la part d'individus externes abusant des services de Banqup. Une fraude interne ou externe pourrait avoir un impact négatif sur nos clients et avoir des conséquences sur notre réputation, nos opérations, ou nos contraintes envers nos régulateurs.

Nous avons continué à renforcer nos dispositifs de conformité et de gestion des risques opérationnels pour l'ensemble de nos activités, y compris les paiements. Plus généralement, nous affinons en permanence nos contrôles internes, notamment ceux portant sur les processus financiers, et les formations de sensibilisation à la sécurité se sont poursuivies à un rythme soutenu.

Comme l'année précédente, nous n'avons connu aucune fraude significative en 2025.

Risque émergent: environnement politique et macro économique

- Les risques macroéconomiques susceptibles d'impacter l'exécution de notre stratégie, notre performance opérationnelle ou notre profil financier sont les suivants :
- évolutions réglementaires ou des exigences en matière de licences pouvant limiter l'entrée ou l'expansion sur nos marchés principaux;
- croissance économique faible ou des périodes de récession susceptibles de réduire l'adoption de nos solutions par les clients, ou leur niveau de dépôts;
- l'instabilité politique et les conflits pouvant entraîner une volatilité des taux d'intérêt et des taux de change, ce qui pourrait réduire la rentabilité.
- Des scénarios défavorables, tels que des conflits géopolitiques ou des ralentissements économiques, pourraient entraîner une baisse de la demande pour nos services et produits, ce qui aurait des répercussions sur notre modèle économique et notre croissance.
- Notre présence dans plusieurs pays nous permet d'atténuer certains événements régionaux. Toutefois, nous avons choisi de cibler quelques pays précis pour le lancement de nos dernières solutions, à savoir la Belgique et la France dans un premier temps, où un contexte défavorable pourrait donc avoir un impact sur nos ventes :

- La guerre en Iran, qui a débuté fin février 2026, a accru l'incertitude au Moyen-Orient, avec des répercussions sur les marchés énergétiques et boursiers à l'échelle mondiale, ainsi qu'une hausse estimée de l'inflation. Même si l'impact de l'inflation est initialement jugé mineur, cela pourrait fragiliser les économies européennes et entraîner des hausses des taux d'intérêt de la BCE jusqu'alors imprévues. Le conflit ne devrait toutefois pas avoir d'impact sur les clients ou les secteurs d'activité ciblés par Banqup.
- En Belgique, la situation politique s'est stabilisée avec la nomination d'un Premier ministre début 2025. Malgré les réformes du nouveau gouvernement, l'économie reste fragile, avec une croissance faible, en partie due à la dépendance vis-à-vis des économies européennes, elles-mêmes affectées par la hausse des droits de douane américains mise en place sous l'administration Trump.
- En France, le pays est confronté à une crise sans précédent, marquée par une dette souveraine élevée et une forte instabilité gouvernementale. L'impact est toutefois jugé faible à ce stade sur notre potentiel de marché ou notre offre de produits.
- Enfin, bien que Banqup ne soit pas directement touchée par la guerre en Ukraine, les économies européennes pourraient bénéficier d'un impact positif si la guerre prenait fin et que les efforts de reconstruction commençaient.

Risque indirect: inflation et risques de financement

Les économistes considèrent l'inflation comme maîtrisée en Europe, ce qui a permis à la BCE de réduire considérablement ses taux d'intérêt depuis septembre 2023. Pour 2026, les taux devraient se stabiliser, aucune nouvelle baisse n'étant prévue. Un tel contexte offre une base solide pour le refinancement des investissements et la poursuite de la croissance économique. De plus, Banqup Group a considérablement réduit son exposition aux taux d'intérêt variables.

Risque émergent: risques liés aux changements réglementaires

Comme nous l'avons anticipé dans notre rapport annuel des années précédentes, les clients n'ont tendance à adopter les solutions dictées par la réglementation que lorsque les échéances approchent. C'est ce qui s'est produit fin 2025 en Belgique, où un nombre considérable de nouveaux clients ont été intégrés juste avant l'échéance réglementaire du 1er janvier 2026. Nous nous attendons à un comportement similaire en France à partir du deuxième trimestre, en prévision de l'échéance de septembre 2026.

Le report de la réforme ViDA en Europe a retardé de quelques années les entrées de trésorerie initialement prévues. Cela nous a toutefois donné plus de temps pour continuer à améliorer notre application de facturation électronique de dernière génération, qui est désormais disponible avec des fonctionnalités améliorées et conforme aux exigences réglementaires. Ce nouveau produit bénéficie de notre maîtrise du cycle complet de développement, de la conception à la commercialisation et au support. Bien que cela ait nécessité plus de temps de développement, cela nous permet désormais de mieux cerner toutes les exigences réglementaires existantes, tout en exerçant un contrôle accru sur l'ensemble des fonctionnalités et des services de l'application. Nous estimons que le risque de nouveaux changements dans le champ d'application ou de délais de la réforme ViDA est faible. Nous voyons toutefois un risque de non-conformité de la part d'une partie du marché. Par exemple, en Belgique, bien que l'adoption des lois sur la facturation électronique soit importante, le risque est que cette adoption se limite à l'enregistrement (par exemple auprès d'un fournisseur Peppol agréé) mais que l'utilisation effective des produits sous-jacents soit réduite, les acteurs préférant dans un premier temps des processus antérieurs tels que les factures au format PDF, par exemple en raison de contraintes opérationnelles à court terme (absence d'intégration complète avec les systèmes comptables existants).

Nous avons également continué à travailler sur la conformité complète avec la loi sur la résilience opérationnelle digitale (DORA), qui vise à renforcer la résilience opérationnelle digitale dans le secteur des services financiers.

D'une manière plus générale, l'équipe Conformité de Banqup suit en permanence l'évolution de la réglementation, notamment grâce à notre processus de veille réglementaire Regwatch, un service qui nous informe de toutes les modifications apportées aux réglementations concernées. Le processus RegWatch répertorie les changements réglementaires et les mesures coercitives (y compris les

amendes) par pays. Toutes les mises à jour pertinentes sont reprises dans une lettre d'information mensuelle distribuée en interne.

Risque indirect: risques liés aux changements climatiques

Banqup pourrait être confrontée à des événements climatiques sans précédent et imprévus sur plusieurs sites simultanément. Le Groupe pourrait également rencontrer des difficultés pour satisfaire aux exigences de la CSRD et en matière d'ESG. Nous estimons toutefois que ce risque est plus modéré que lors des années précédentes compte tenu des contrôles de redondance des données, de la maturité de notre équipe et de notre environnement de contrôle ESG, ainsi que de l'adoption potentielle du règlement Omnibus qui réduirait certaines exigences pour notre Groupe d'ici 2027.

Banqup a continué à renforcer sa gestion des risques ESG et climatiques en réponse à l'évolution des exigences réglementaires et des attentes des parties prenantes. Tout au long de l'année 2025, la Société a amélioré ses processus de gouvernance, de surveillance des données et de reporting afin de mieux identifier et gérer les risques ESG et liés au climat.

ESG

Développement Durable: Favoriser une Économie Digitale Circulaire

Au sein de Banqup Group, le développement durable est un moteur essentiel de notre création de valeur à long terme. En aidant les entreprises à passer de processus fragmentés et papier à notre écosystème digital unifié, nous contribuons directement à une économie mondiale plus efficace, plus transparente et plus respectueuse des ressources.

L'année 2025 a marqué un tournant décisif dans notre démarche ESG, puisque nous avons achevé notre transformation stratégique en fournisseur exclusivement dédié au SaaS et renforcé encore davantage notre conformité avec la directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD).

Notre Stratégie ESG à travers la Digitalisation

Notre stratégie de développement durable est indissociable de notre modèle économique. Grâce à notre plateforme SaaS, nous permettons aux entreprises d'optimiser leur consommation de ressources, de réduire le gaspillage de papier et de diminuer leurs émissions de carbone tout au long de leur chaîne de valeur.

En 2025, nous avons donné la priorité aux objectifs stratégiques fondamentaux suivants :

- **Diversification de notre portefeuille** : Nous avons finalisé la cession de nos services de communication traditionnels non stratégiques afin de nous concentrer entièrement sur les services digitaux à faible empreinte carbone.
- **Ambition climatique** : Nous nous sommes officiellement engagés à fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le cadre de « Science Based Targets initiative » (SBTi). Nous sommes actuellement en train de définir une feuille de route claire, conforme à l'objectif de 1,5 °C, pour la réduction de nos émissions de scope 1, 2 et 3, qui sera mise en œuvre dans les 24 prochains mois.
- **Excellence opérationnelle** : Banqup Group a obtenu la médaille d'argent EcoVadis en 2025, dépassant de manière significative l'objectif initial de la direction et nous plaçant parmi les entreprises les plus performantes de notre secteur en matière de pratiques de durabilité.

Gouvernance & Double Matérialité

La durabilité chez Banqup est pilotée au plus haut niveau par le Comité ESG, présidé par Katrien Meire et rapportant directement au Conseil d'administration. Ce comité supervise notre analyse de double matérialité (DMA), laquelle garantit la gestion tant des impacts de nos activités sur le monde que des risques financiers que les enjeux de durabilité posent à nos opérations.

Notre évaluation de 2025 a identifié 27 impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, avec une attention accrue portée à **la confidentialité et à la sécurité des données, au changement**

climatique et à l'éthique des affaires. Notamment, le Groupe a intégré la performance liée aux critères ESG, et plus précisément la notation EcoVadis, dans les programmes d'intéressement de la direction exécutive.

Responsabilité Sociale et Environnementale

- **Talents et diversité** : Notre succès est porté par notre effectif mondial. En 2025, nous avons continué à donner la priorité au bien-être et au développement professionnel de nos collaborateurs, atteignant un taux de satisfaction de 80/100. Au niveau de la direction, nous avons dépassé nos objectifs de diversité, les femmes représentant désormais 41,7 % de notre Conseil d'administration.
- **Confiance Digitale** : En tant que fournisseur d'infrastructures financières critiques, le maintien des normes les plus élevées en matière de sécurité des données est primordial. En 2025, nous avons maintenu des investissements massifs dans la cybersécurité et la protection des données ; nous avons également intégré plus profondément nos politiques de santé, de sécurité et de droits de l'homme au travail dans nos opérations mondiales, tout en atteignant notre objectif de zéro violation de données.
- **Infrastructure durable** : Nous nous concentrons de plus en plus sur l'empreinte environnementale de notre modèle SaaS, avec une attention particulière portée à l'efficacité énergétique de l'ensemble de notre infrastructure et de nos services cloud.

Rapport de Durabilité

Banqup Group a préparé sa Déclaration de durabilité 2025 en pleine conformité avec les normes européennes d'information sur la durabilité (ESRS) et les exigences de la Taxonomie de l'UE.

Afin de fournir à nos parties prenantes — y compris les investisseurs, les agences de notation ESG et les régulateurs — les données techniques et complètes dont elles ont besoin, nous avons publié notre Déclaration de durabilité 2025 complète en tant que document distinct joint à ce rapport annuel. Ce document comprend :

- Des publications ESRS exhaustives, incluant des données quantitatives et des informations qualitatives
- Le reporting détaillé relatif à la Taxonomie de l'UE
- Le rapport d'assurance limitée de nos auditeurs externes
- Notre index TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

La Déclaration de durabilité 2025 complète est disponible en annexe de ce rapport et figure à la fin de ce Rapport Annuel.

* * *

Après délibération et approbation des comptes annuels, l'Assemblée générale des actionnaires sera invitée à donner décharge aux administrateurs pour l'exercice de leur mandat au cours de l'exercice.

Peter Mulroy

Président du Conseil d'administration

Nicolas de Beco

Administrateur

Annex 1 : Rapport de Durabilité



Rapport de Durabilité

Introduction au Développement Durable

Cette année, Banqup poursuit la publication de ses informations de développement durable conformément à l'article 3:32/2 du Code des sociétés et des associations, notamment en se conformant aux normes européennes de reporting en matière de développement durable (ESRS) applicables. Elle se conforme également aux exigences de la taxonomie de l'UE relatives aux informations à publier dans ses déclarations de développement durable, telles que définies à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (le « règlement sur la taxonomie »).

Banqup Group renforce encore ses processus de développement durable, approfondit sa compréhension des enjeux matériels et intègre les considérations ESG dans sa prise de décision.

Nous maintenons également notre engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) et nous nous sommes officiellement engagés à fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le cadre de l'initiative Science Based Targets (SBTi).

S'appuyant sur les acquis de l'année dernière, la collaboration interdépartementale demeure essentielle pour garantir une collecte de données fiable et des rapports cohérents pour l'ensemble de nos opérations. L'analyse de la double matérialité (DMA) actualisée oriente une fois de plus nos efforts vers les impacts, les risques et les opportunités (IRO) les plus pertinents pour notre activité et notre chaîne de valeur.

Conformément à l'analyse de la double matérialité de 2025, nous abordons les sujets suivants :

WE SUPPORT



En tant que participant au Pacte mondial des Nations unies, Banqup Group s'engage à respecter ses dix principes en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Nous intégrons ces principes dans notre stratégie et nos opérations, contribuant ainsi à un avenir plus durable et responsable

Général	Environnement	Sociale	Gouvernance
ESRS 1 exigences générales	ESRS E1 Changement climatique	ESRS S1 Propre main-d'œuvre	ESRS G1 Conduite des affaires
ESRS 2 Informations générales	ESRS E2 Pollution	ESRS S2 Les travailleurs de la chaîne de valeur	
	ESRS E3 Ressources en eau et marines	ESRS S3 Communautés touchées	
	ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes	ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	
	ESRS E5 utilisation des ressources et économie circulaire		
Obligatoires			
Thèmes			
matériels			

Informations générales

ESRS 2 General disclosures	Page		Page
BP-1 Base générale pour la préparation des états de durabilité	A1.3	GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité	A1.11
BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	A1.5	SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	A1.12
GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	A1.6	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes	A1.14
GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	A1.9	SBM-3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	A1.16
GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	A1.10	IRO-1 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	A1.21
GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable	A1.10		

ESRS 2 - Informations générales

BP-1 Base générale pour la préparation des états de durabilité

Champ d'application du rapport

La Déclaration de durabilité a été préparée sur la même base consolidée que les États financiers consolidés 2025 de Banqup Group. Par conséquent, aucune filiale n'a été exemptée de la Déclaration de durabilité consolidée, ni aucune filiale de Banqup n'a d'obligations de reporting individuelles au titre de la CSRD et n'a bénéficié, dans le cadre de la Déclaration de durabilité consolidée, de l'exemption conformément aux articles 19a(9) ou 29a(8) de la Directive 2013/34/EU.

Il est important de noter que dans notre déclaration sur le développement durable, lors de la publication des métriques, toute cession d'activité a été prise en compte du début de la période jusqu'à la date de la cession, alors qu'elle est exclue lors de la publication des métriques à la fin de l'année.

Dans la Déclaration de durabilité 2024, les activités liées au segment Wholesale Identity Access ainsi qu'au groupe 21 Grams ont été classées comme des activités abandonnées conformément à la norme IFRS 5. Comme détaillé dans la note 5.6 des présents États financiers consolidés, les activités d'impression au Royaume-Uni et en Belgique, ainsi que les opérations dans les pays baltes, ont également été classées parmi les activités abandonnées. Par conséquent, les chiffres comparatifs ont été retraités. Les données relatives aux normes ESRS

E1 (Changement climatique) et ESRS S1 (Main-d'œuvre propre) de notre Déclaration de durabilité ont été ventilées entre activités poursuivies et activités abandonnées. Au cours de l'exercice 2025 (voir États financiers consolidés, note 5.3, Rapport annuel 2025), la cession du groupe 21 Grams a été finalisée le 5 juin, suivie de la vente des activités d'impression au Royaume-Uni le 11 août.

Banqup Group exploite et développe une plateforme SaaS pour les services administratifs et financiers qui permet des connexions en temps réel et transparentes entre les clients de Banqup, leurs fournisseurs, leurs clients et d'autres parties le long de la chaîne de valeur.

Notre chaîne de valeur en amont est centrée sur la création de services digitaux évolutifs et conformes et comprend des activités telles que le développement et la maintenance de l'infrastructure technologique de la plateforme, l'approvisionnement en données et les capacités d'intégration avec les banques et autres institutions financières, l'établissement de partenariats avec des fournisseurs de technologie et la garantie de la conformité aux normes financières et réglementaires.

Notre chaîne de valeur en aval met l'accent sur le fait de permettre aux clients de gérer efficacement leurs flux financiers et administratifs. Elle implique de fournir les solutions de Banqup aux clients en commercialisant et en vendant des services aux entreprises, en personnalisant les solutions en fonction des besoins des clients, en intégrant les clients à la plateforme, en offrant des formations, en fournissant un support technique et en garantissant une expérience utilisateur transparente et une fidélisation.

Comme indiqué dans les États financiers consolidés, et afin de mieux refléter notre approche commerciale, nous avons scindé notre reporting en deux segments : les Digital Services et les services de communication traditionnels. Cette même approche est appliquée à la présente Déclaration de durabilité ainsi qu'à l'évaluation de la double matérialité, laquelle couvre l'ensemble de la chaîne de valeur. Par conséquent, cette déclaration de durabilité englobe les IRO (impacts, risques et opportunités) tant en amont qu'en aval.

Les graphiques ci-dessous montrent que les chaînes de valeur en amont et en aval ont été prises en compte et couvertes pour nos services digitaux et nos services de communication traditionnels, respectivement.

Cartographie de la chaîne de valeur pour les services digitaux (facturation électronique)



Cartographie de la chaîne de valeur pour les services de communication traditionnels (factures imprimées)



Alors que les services digitaux regroupent l'identité électronique, la facturation électronique, les paiements électroniques et les déclarations électroniques, nos services de communication traditionnels représentent les services d'extraction de données documentaires, d'impression, de courrier et de papier de notre groupe.

La déclaration de durabilité comprend toutes les informations pertinentes sur la propriété intellectuelle, le savoir-faire et les résultats de l'innovation, sans rien omettre. Banqup Group n'a pas appliqué d'exemptions à la divulgation des développements à venir ou des négociations en cours.

BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Horizons temporels

Banqup Group ne s'écarte pas des horizons temporels à court, moyen ou long terme définis dans l'ESRS 1 section 6.4.

Utilisation d'estimations

Banqup Group vise à divulguer des données aussi correctes et précises que possible en utilisant des données de mesure primaires et en standardisant le calcul des émissions en utilisant des facteurs d'émission provenant de

bases de données publiques. Nous visons à améliorer en continu la méthodologie de calcul des émissions de Banqup et à accroître l'utilisation de données d'entrée directes plutôt qu'indirectes.

Lors du calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Scope-3, Banqup Group s'appuie sur une méthode basée sur les dépenses, alignée sur les recommandations du protocole GES. Dans la chaîne de valeur, Banqup utilise des sources de données indirectes, telles que les moyennes de l'industrie ou du secteur. Banqup utilise des estimations pour rapporter certains points de données en raison du processus de clôture rapide et de la dépendance à l'égard des données des fournisseurs. Un processus défini est en place pour évaluer et, si nécessaire, ajuster ces estimations. Pour de plus amples informations sur les estimations, y compris les sources potentielles d'incertitude de mesure, les hypothèses ou les estimations, veuillez vous référer aux exigences de divulgation spécifiques concernant les calculs de GES et les principes comptables du point de divulgation respectif.

Changements et erreurs

Aucune modification n'a été apportée à la préparation ou à la présentation des informations relatives à la durabilité par rapport à la période de reporting précédente. Nous avons aligné notre reporting de durabilité sur les définitions et exigences applicables des normes ESRS. Le cas échéant, les indicateurs clés de performance (KPI) relatifs aux enjeux ESG publiés dans notre Rapport annuel 2024 ont été retraités en conséquence et constituent désormais notre base de référence (baseline).

Utilisation de dispositions de mise en œuvre progressive

Nous avons utilisé des dispositions de mise en œuvre progressive pour les points de données requis par les sujets jugés importants conformément à l'annexe C de l'ESRS 1. Les exigences de publication suivantes seront mises en œuvre progressivement et publiées dans les années à venir (conformément à leur calendrier de mise en œuvre progressive défini dans l'annexe C de l'ESRS 1) : ESRS 2 40b, 40c, ESRS 2 SBM 48e, E1-9. En outre, nous avons également utilisé la disposition transitoire relative aux informations sur la chaîne de valeur conformément au paragraphe 10.2 de l'ESRS 1.

GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Structure de gouvernance et composition du Conseil d'administration

Les organes d'administration, de gestion et de supervision de Banqup Group jouent un rôle crucial dans la garantie d'une conduite éthique des affaires dans l'ensemble de l'organisation. Ces organes sont chargés de donner le ton au sommet, d'appliquer les politiques et de superviser le respect des exigences légales et réglementaires.

Au sein de Banqup Group, le Conseil d'administration est chargé de superviser l'orientation stratégique de l'entreprise et la gouvernance d'entreprise.

Au 31 décembre 2025, notre Conseil d'administration se compose de deux membres exécutifs et de dix membres non exécutifs. Le Conseil d'administration est soutenu par quatre Comités spécialisés chargés de l'assister et de formuler des recommandations dans des domaines spécifiques : (i) le Comité d'audit, (ii) le Comité de nomination et de rémunération, (iii) le Comité exécutif et (iv) le Comité ESG.

Pour des informations plus détaillées sur la structure de gouvernance de Banqup Group, veuillez consulter *le chapitre Gouvernance d'entreprise, section Modèle de gouvernance et Principes, Rapport annuel 2025*.

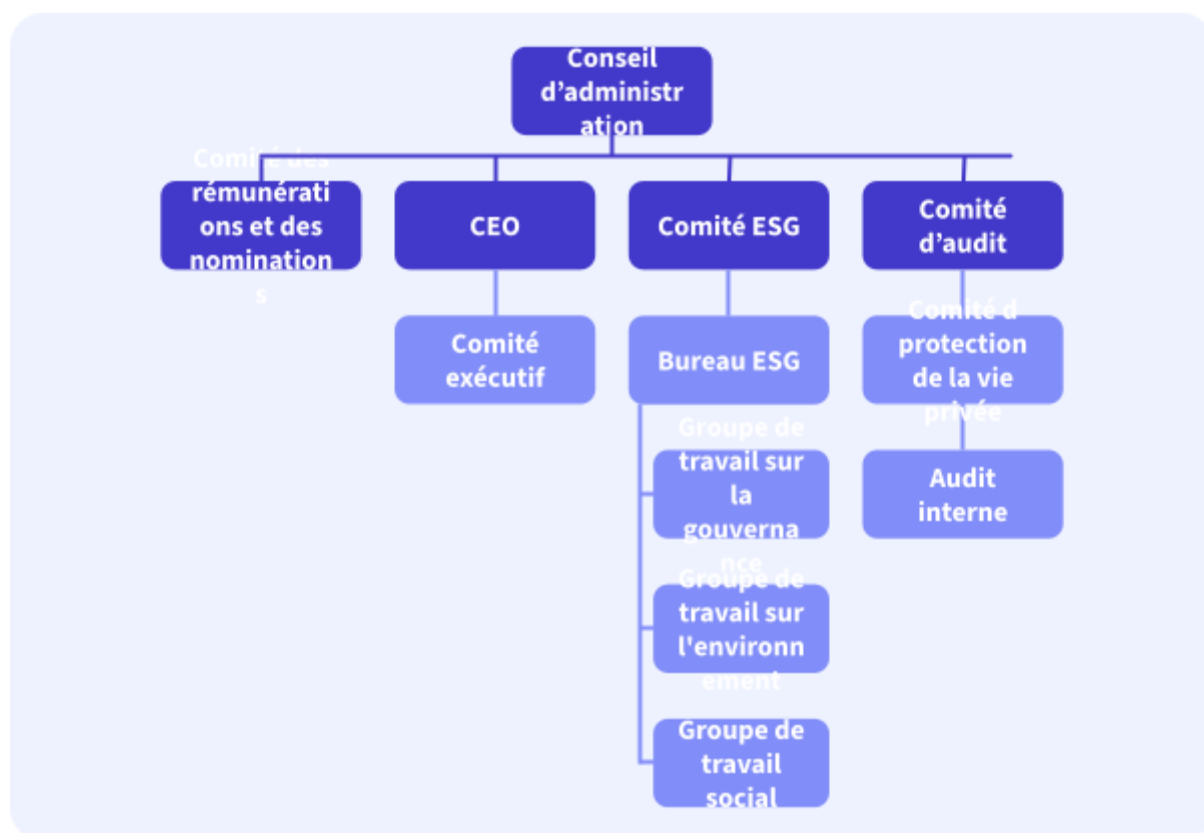
L'expertise des membres du Conseil d'administration, ainsi que du Comité d'audit et du Comité de nomination et de rémunération, est décrite *au chapitre Gouvernance d'entreprise, section Conseil d'administration du Rapport annuel 2025*. Les détails concernant l'expertise des membres du comité exécutif se trouvent *au chapitre Gouvernance d'entreprise, section Comité exécutif du Rapport annuel 2025*.

Notre conseil d'administration se compose de 41,7% de femmes et de 58,3% d'hommes, ce qui donne une diversité de genre de 0,7:1 (femmes membres du Conseil d'administration/hommes membres du Conseil d'administration). 50 % des membres de notre conseil d'administration sont des membres indépendants non exécutifs. Aucun représentant des employés ou des travailleurs ne siège au Conseil d'administration ou à l'un de ses comités.

En soutien au Comité d'audit, Banqup Group dispose également d'un Comité de protection de la vie privée. Ce comité est composé du DPD et des membres du Comité exécutif, ainsi que d'autres membres seniors de Banqup Group. L'objectif est de transformer le Comité de protection de la vie privée en un comité de conformité en 2026 afin de renforcer l'approche de l'organisation en matière de conformité. Le responsable des affaires juridiques et de la conformité est chargé de superviser la conduite des affaires au niveau du groupe, en veillant à ce que les employés respectent toutes les politiques. En outre, la branche des paiements de Banqup Group, Banqup SA, dispose d'un Chief Compliance Officer qui supervise la conduite des affaires au sein de la branche des paiements.

Gouvernance et surveillance ESG

Le suivi, la gestion et la supervision des impacts, des risques et des opportunités liés au développement durable relèvent de la responsabilité du Comité ESG. Ce comité comprend des représentants du Conseil d'administration et du Comité exécutif, ce qui garantit une approche globale et collaborative des questions environnementales, sociales et de gouvernance, et rend compte au Conseil d'administration. Le Comité ESG est soutenu par le bureau ESG, qui est lui-même assisté par des groupes de travail spécialisés dans les domaines environnemental (E), social (S) et de la gouvernance (G).



Le Comité ESG est mandaté par le conseil d'administration pour intégrer le développement durable dans le cadre stratégique de Banqup. Cela implique de mener des initiatives qui favorisent la création de valeur à long terme tout en abordant les risques associés aux facteurs ESG. Ses principales responsabilités consistent à proposer au Conseil d'administration des objectifs en matière de développement durable, à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs et à donner des conseils sur les politiques à mettre en œuvre pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes. En outre, le Comité joue un rôle clé dans la transparence en supervisant les rapports ESG et en veillant à l'exactitude et à l'intégrité des informations communiquées.

Le Comité exécutif est responsable de la mise en œuvre et de l'exécution des stratégies et des politiques recommandées par le Comité ESG et approuvées par le Conseil d'administration. Le Comité exécutif veille également à ce que le Comité ESG bénéficie d'un soutien adéquat au sein de l'organisation afin de garantir la conformité aux exigences réglementaires, de maintenir des mécanismes de reporting solides et de fournir des mises à jour régulières au Conseil d'administration sur les performances, les progrès et les défis émergents.

Les lignes hiérarchiques de nos organes d'administration, de gestion et de contrôle sont conçues pour garantir la responsabilité, la clarté et une communication efficace dans l'ensemble de l'organisation. Ces lignes facilitent le partage rapide des informations pertinentes, ce qui permet une prise de décision bien informée à tous les niveaux. Elles garantissent que les activités opérationnelles s'alignent sur les objectifs stratégiques de Banqup et que les risques, les opportunités ou les défis sont rapidement identifiés et traités. En assurant la transparence et

une supervision claire, ces structures de rapport soutiennent la conformité avec les exigences réglementaires et aident à maintenir la confiance avec les parties prenantes.

Banqup Group applique des contrôles et des procédures dédiés à la gestion des impacts, des risques et des opportunités (IRO) liés à la durabilité. Ces dispositifs s'appuient sur des politiques fondamentales, notamment la Politique de durabilité, la Politique d'achats responsables, le Code de conduite et la Politique relative aux droits de l'homme et aux conditions de travail. Ces contrôles sont pleinement intégrés aux fonctions internes de l'entreprise. L'évaluation et le suivi des IRO font partie intégrante des cycles de gouvernance et des cycles opérationnels standards.

Fixer des objectifs de durabilité et en assurer le suivi

Les objectifs de durabilité, élaborés par le Comité ESG, ont été approuvés par le Conseil d'Administration. Le processus de définition a inclus une revue approfondie des données, la consultation d'experts internes et externes, ainsi que l'alignement des cibles sur la stratégie à long terme de Banqup Group. Le Comité ESG est également chargé du suivi des progrès réalisés au regard de ces objectifs.

Compétences et expertise pour la supervision de la durabilité

Le Comité de Direction a évalué la disponibilité des compétences relatives à la durabilité en passant en revue l'expertise de ses membres, en identifiant les lacunes de connaissances et en évaluant l'accès à des spécialistes internes et externes. Le Comité ESG s'est appuyé sur l'expertise de conseillers externes, de groupes de travail ESG internes et, entre autres, sur les programmes de formation offerts dans le cadre de la participation de Banqup Group au Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact), renforçant ainsi sa compréhension des enjeux clés de durabilité. Ces compétences ont été alignées sur les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels de Banqup Group, afin de garantir une surveillance efficace et une prise de décision éclairée sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes

Le Conseil d'administration reçoit des mises à jour trimestrielles du Comité ESG sur les impacts importants, les risques, la mise en œuvre des processus de vigilance raisonnable, les résultats et l'efficacité des politiques, des actions, des mesures et des objectifs adoptés. Ces mises à jour régulières permettront au Conseil d'administration de prendre en compte les impacts, les risques et les opportunités lors de la supervision de la stratégie, de la prise de décision sur les transactions majeures et de la gestion des risques. Chez Banqup, nous pensons que cet objectif sera atteint en intégrant les considérations ESG dans le processus de prise de décision.

En plus des rapports trimestriels, le Comité ESG est informé des activités de Banqup de manière récurrente. Notre agenda trimestriel reflète à la fois nos actions 2025 et nos plans 2026 :

- Le Conseil d'administration examine et approuve le rapport annuel au cours du premier trimestre. Le rapport annuel informe les actionnaires et les autres parties prenantes des résultats et de l'efficacité des politiques et des actions, ainsi que des mesures et des objectifs pertinents, le cas échéant.
- Au cours du deuxième trimestre, le Comité exécutif communique les conclusions du processus d'évaluation de la double matérialité (DMA) et ses principaux résultats.
- Au cours du troisième trimestre, un examen du champ d'application du rapport annuel est effectué, y compris un aperçu complet de toutes les normes thématiques de l'ESRS, des exigences en matière de publication et des points de données à publier.
- Au quatrième trimestre, le Conseil d'administration approuve la version finale des résultats de l'évaluation de la double matérialité et intègre ces conclusions dans ses décisions futures. En outre, le Conseil d'administration a entamé l'examen et la mise à jour de la stratégie de développement durable à long terme.

GOV-3 Intégration des mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité

En 2025, Banqup Group a continué à intégrer le dépassement du score Ecovadis (un cadre de reporting orienté vers les investisseurs) dans les plans d'incitatifs de l'entreprise pour notre CEO, Nicolas de Beco, et les membres du Comité exécutif, Chrystèle Dumont et Koen De Brabander (voir *Rapport de rémunération pour l'exercice 2025 du Rapport annuel 2025*).

Pour 2026, le Groupe a affiné ces programmes en intégrant l'atteinte (voire le dépassement) de la médaille d'Argent EcoVadis en tant qu'Indicateur Clé de Performance (KPI) dans la rémunération des membres du Comité de Direction. Hormis cet objectif spécifique, le Groupe n'intègre pas d'autres mesures de performance liées à la durabilité ou de considérations climatiques dans la rémunération des membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance.

En s'engageant à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) au cours des 24 prochains mois, nous ancrons davantage les enjeux de durabilité et de climat au sein de nos processus de gouvernance. Nous prévoyons d'introduire progressivement des indicateurs de performance supplémentaires liés à la durabilité dans nos programmes d'intéressement au cours des prochaines années.

GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable

Le tableau suivant montre comment et où l'application des principaux aspects et étapes du processus de vigilance raisonnable se reflète dans notre déclaration de durabilité.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable Paragraphes de la Déclaration de durabilité

Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'entreprise	GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes
Engager les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la vigilance raisonnable	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
Identifier et évaluer les impacts négatifs	S1-1 Politiques S1-2 S'engager avec notre personnel S1-3 Processus pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations IRO-1 Double processus d'évaluation de l'importance relative
Prendre des mesures pour remédier à ces effets négatifs	S1-1 Politiques S1-2 S'engager avec notre personnel S1-3 Processus pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	S1-4 Gérer les impacts sur notre personnel

GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité

Notre système de gestion des risques et de contrôle interne concernant les rapports sur le développement durable repose sur des principes de haut niveau que l'entreprise a mis en place, tels que la gouvernance et l'évaluation des risques, ainsi que sur des contrôles spécifiques, avec des politiques et des procédures concernant la collecte de données sur le développement durable et les processus de vérification. Enfin, les contrôles du développement durable seront intégrés dans nos audits réguliers (internes ou externes) afin d'évaluer l'efficacité des contrôles susmentionnés.

Conformément à notre système plus large de gestion des risques d'entreprise, nous avons adopté un processus d'évaluation des risques basé sur des facteurs de risque quantitatifs et qualitatifs. Notre évaluation quantitative des risques prend en compte des chiffres mesurables tels que les revenus, les coûts, les effectifs et la marge brute, tandis que notre évaluation qualitative intègre les incidents opérationnels, les problèmes de contrôle connus et le retour d'information de la part de la direction locale. Ces éléments nous permettent de classer les

risques de manière efficace. Ce processus d'évaluation des risques alimente également nos rapports sur le développement durable en identifiant et en évaluant les risques liés au développement durable, en veillant à ce qu'ils soient intégrés dans nos informations et dans notre prise de décision stratégique.

Les risques inhérents aux rapports sur le développement durable concernent la cohérence de la méthodologie utilisée pour produire les chiffres, compte tenu de notre modèle d'entreprise décentralisé. Les procédures existantes et la nomination du Comité ESG et du responsable ESG atténuent ce risque.

Nos résultats d'évaluation des risques et nos contrôles internes tout au long du processus d'établissement des rapports sur le développement durable sont intégrés dans la fonction ESG. Nous communiquons périodiquement les résultats de l'évaluation des risques au Comité ESG et au Comité d'audit, le cas échéant.

SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Banqup Group aide ses clients à simplifier leurs opérations commerciales grâce à des solutions basées sur le cloud, en soutenant la transition des communications traditionnelles, basées sur le papier, vers des services numérisés. En s'appuyant sur des solutions digitales, notre plateforme SaaS aide les organisations à effectuer cette transition et (i) à réduire leur dépendance vis-à-vis des processus papier, (ii) à optimiser la consommation des ressources en réduisant les déchets papier, en diminuant les émissions de carbone et en encourageant les solutions écoénergétiques, et (iii) à fournir la piste d'audit nécessaire pour les rapports ESG, avec par exemple l'utilisation d'un nouvel outil de suivi des émissions pour les voyages. Grâce à l'unification de la plateforme, Banqup Group vise à fournir une solution qui répond aux demandes d'aujourd'hui et anticipe les défis de demain en s'adaptant aux changements réglementaires.

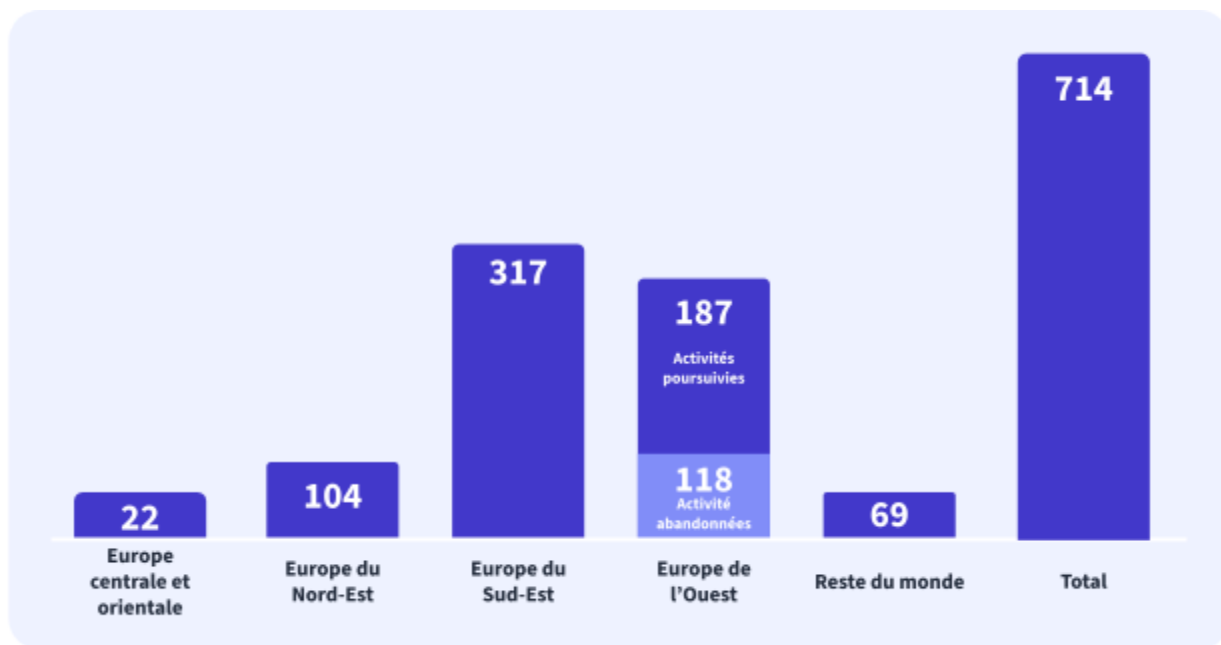
Principaux marchés et/ou clients desservis

Banqup Group opère sur un marché en croissance rapide défini par (i) la demande croissante d'automatisation des processus pour améliorer l'efficacité opérationnelle, (ii) la nécessité de se conformer aux réglementations en matière de facturation et de déclaration fiscale, et (iii) l'importance croissante accordée à la durabilité et à l'impact des entreprises sur l'environnement. L'importance croissante accordée au développement durable incite les entreprises à aller au-delà des mesures traditionnelles, telles que la rentabilité, pour inclure des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leurs stratégies et leurs rapports.

L'unification de notre plateforme Banqup en 2025 s'est concentrée sur l'intégration des fonctionnalités clés, à savoir la facturation électronique, les paiements électroniques, l'identification électronique et les déclarations électroniques, dans une plateforme unique et intuitive. En créant une plateforme robuste et modulaire, Banqup est en mesure d'introduire de nouvelles fonctionnalités et d'adapter son offre aux tendances du marché en s'adaptant aux changements réglementaires à venir et en intégrant des outils et des fonctionnalités compatibles avec le développement durable.

Personnel de l'entreprise par zone géographique

Le personnel de Banqup Group s'élève à 714 (activités poursuivies et abandonnées) à la fin de l'exercice 2025, réparti dans différentes régions comme le montre le tableau ci-dessous:



Il est important de comprendre, et comme expliqué dans l'information [S1-6](#), les employés associés aux désinvestissement réalisés en 2025 sont exclus, et [S1-6](#) reflète uniquement les personnes ayant un contrat valide avec Banqup Group, y compris les stagiaires et les étudiants, tout en excluant les contractants directs et/ou indirects.

Aucun de nos produits n'est interdit sur des marchés spécifiques. En outre, l'unification de notre plateforme Banqup et le regroupement de nos marques sous un même nom reflètent notre engagement à offrir une plateforme unique et robuste qui s'adresse aux entreprises de toutes tailles sur différents marchés et dans différentes régions.

L'importance croissante accordée à la durabilité transforme fondamentalement le mode opératoire des entreprises, tous secteurs confondus, alors que les organisations cherchent de plus en plus à réduire leur empreinte environnementale. Cette évolution est portée par les attentes accrues des clients, l'évolution des exigences réglementaires et les bénéfices économiques à long terme de modèles d'affaires plus durables.

La durabilité est particulièrement critique dans le domaine de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, où les entreprises évaluent désormais l'impact environnemental de l'ensemble de leur chaîne de valeur plutôt que de se concentrer sur des opérations isolées. Banqup Group s'engage à accompagner les entreprises tout au long de cette transition. Nous sommes convaincus que la transformation digitale et la durabilité se renforcent mutuellement, permettant aux organisations d'opérer de manière plus responsable tout en améliorant leur efficacité, leur transparence et leur conformité réglementaire.

Banqup Group prévoit de renforcer davantage ses solutions avec des fonctionnalités soutenant directement la conformité à la directive CSRD. Cela inclut un accent particulier sur la gestion des données produits et les passeports digitaux de produits (DPP), aidant ainsi les entreprises à améliorer la traçabilité, la transparence et la performance en matière de durabilité tout au long de leurs chaînes de valeur.

Les principales caractéristiques de notre chaîne de valeur en amont et en aval et notre position dans la chaîne de valeur ont été décrites ci-dessus, dans la section [ESRS 2 BP-1](#).

SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Nous reconnaissons que nos activités peuvent avoir un impact important sur nos clients, notre propre personnel et les travailleurs de notre chaîne de valeur, ce qui en fait des parties prenantes clés de nos opérations. Afin de favoriser la confiance, de créer une valeur mutuelle et de stimuler une croissance durable, nous nous engageons activement auprès de ces parties prenantes par le biais d'une communication régulière, de mécanismes de retour d'information, d'opportunités de développement professionnel et d'initiatives en matière de développement durable.

Au cours de l'exercice 2025, le processus d'engagement des parties prenantes a été considérablement élargi afin de garantir une représentation plus exhaustive tant des parties prenantes affectées que des utilisateurs d'informations de durabilité. Banqup a étendu cet engagement à de nouvelles catégories de parties prenantes externes, notamment les clients, les régulateurs, les fournisseurs et les investisseurs.

Globalement, l'engagement des parties prenantes en 2025 a renforcé la profondeur et la cohérence de l'évaluation de la double matérialité en assurant un meilleur alignement entre la stratégie interne de Banqup, les attentes des parties prenantes et les exigences réglementaires externes. Ce processus a également jeté les bases d'un engagement plus continu et structuré pour les futurs cycles de reporting.

L'engagement des parties prenantes alimente l'évaluation des impacts, risques et opportunités (IRO) de Banqup Group, permettant ainsi l'identification et la hiérarchisation des thèmes matériels en matière de gouvernance et de performance sociale.

Parties prenantes clés	Raison du dialogue	Organisation du dialogue	Éléments issus du dialogue
Personnel de l'entreprise	Veiller à ce que les perspectives des employés façonnent les initiatives et politiques clés	Dialogue ouvert entre la direction et les employés via des réunions et des discussions avec des représentants	Les avis des employés intégrés dans les initiatives stratégiques, comme le ESG Roadmap
	Favoriser une communication transparente et recueillir des retours sur les conditions de travail	Multiplis canaux de communication : mises à jour du CEO, réunions locales, assemblées d'équipes fonctionnelles, flux d'actualités HRIS, affichages	Représentation des intérêts des employés via des instances élues et une communication structurée descendante
	Évaluer et traiter les risques en matière de droits de l'homme dans les opérations et la chaîne de valeur	Évaluation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en 2024, alignée sur les principes directeurs de l'OCDE, l'ONU et les conventions de l'OIT	Identification des risques clés (droits du travail, protection des données, gestion de la chaîne d'approvisionnement) et mise en œuvre de stratégies d'atténuation (travail flexible, Code de conduite des fournisseurs, systèmes de surveillance)
	Identifier et atténuer les impacts importants sur le personnel de l'entreprise	Évaluation de la double matérialité des impacts systémiques et liés aux incidents	Aucun risque de travail forcé ou de travail des enfants identifié ; répartition de la main-d'œuvre et équilibre entre sous-traitants et employés propres contribuant à la réduction des risques
	Assurer la protection des droits, des intérêts et des conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur	Évaluation continue des principales zones d'impact, des risques et des opportunités	Adaptation du modèle économique pour atténuer les impacts négatifs et améliorer la sécurité de l'emploi, les droits et l'inclusion
Travailleurs de la chaîne de valeur	Aligner les entreprises tierces sur les normes éthiques et opérationnelles	Suivi et reporting des activités des tiers	Meilleur contrôle et conformité aux normes de l'entreprise
	Réduire les risques liés aux relations avec les fournisseurs et garantir des pratiques commerciales responsables	Évaluations des risques avant contrat avec les fournisseurs clés et acceptation obligatoire du Code de conduite des fournisseurs	Responsabilisation renforcée et engagement éthique accru dans la chaîne d'approvisionnement
	S'assurer que les besoins des clients façonnent les solutions digitales et la stratégie commerciale	Interactions directes avec les clients, mécanismes de retour digital, canaux d'assistance et partenariats sectoriels	Amélioration continue des services pour renforcer l'efficacité, la sécurité et l'ergonomie
Consommateurs et utilisateurs finaux	Maintenir la conformité aux exigences réglementaires (ex. facturation électronique, reporting électronique)	Veille réglementaire et collaboration avec les parties prenantes	Alignement sur les meilleures pratiques, renforcement de la confiance et des relations clients à long terme
	Réduire la charge administrative et les risques réglementaires pour les consommateurs et utilisateurs finaux	Développement de solutions financières automatisées et conformes	Expérience client améliorée grâce à une conformité simplifiée et une réduction de la complexité

Parties prenantes affectées	Recueillir les points de vue des parties prenantes directement affectées par les activités et les impacts de durabilité de Banqup	Enquêtes digitales, retours structurés, ateliers transversaux et consultations opérationnelles	Validation des impacts et risques clés et confirmation des thèmes ESG matériels
	Valider les enjeux de durabilité émergents et les hypothèses de matérialité	Intégration des retours des parties prenantes dans l'analyse des impacts et des risques	Affinage de la hiérarchisation des IRO reflétant les réalités opérationnelles et les attentes des parties prenantes
Utilisateurs du rapport de durabilité	Répondre aux besoins d'information relatifs à la performance ESG, aux risques, à la stratégie et à la conformité	Réunions avec les investisseurs, séances d'information (briefings) ESG, revues des notations ESG et veille réglementaire (CSRD, Taxonomie européenne, directives européennes)	Meilleur alignement des informations publiées avec les attentes des utilisateurs et les exigences réglementaires.
	Garantir la pertinence et l'utilité pour la prise de décision des informations de durabilité publiées	Analyse des retours externes, des notations et des exigences des appels d'offres.	Confirmation des principaux thèmes matériels et ajustements de la pondération des IRO, le cas échéant

Comprendre les perspectives de nos parties prenantes est essentiel pour façonner notre stratégie, favoriser un environnement de travail durable et promouvoir des solutions à faible émission de carbone. Dans le cadre de l'évolution de notre approche ESG, nous impliquons de plus en plus les collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation afin de mieux appréhender les enjeux de durabilité, via des discussions internes et des réunions dédiées qui constituent une source précieuse de données qualitatives.

Parallèlement, les dialogues menés cette année avec un groupe élargi de parties prenantes, incluant investisseurs et clients, ont directement alimenté nos priorités ESG. Suite à ces échanges, nous avons mis l'accent sur l'établissement d'un processus structuré de définition de nos objectifs de durabilité, avec une attention particulière portée aux cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), désormais intégrées à notre feuille de route ESG à court terme.

SBM-3 Résultat de l'évaluation de la double matérialité

La matrice de matérialité ci-dessous reflète les résultats de l'évaluation de la double matérialité de Banqup Group. Grâce à cette évaluation, nous avons identifié 27 IRO importants dans 5 normes thématiques. Nos IRO consistent en 19 impacts, 7 risques, et 1 opportunité. Par rapport à l'exercice précédent, la réduction significative des services de communication traditionnelle a réduit le périmètre des IRO (Impacts, Risques et Opportunités) liés à l'environnement, les thématiques liées à la pollution étant désormais évaluées comme non matérielles pour Banqup. Par ailleurs, un IRO relatif à la protection des lanceurs d'alerte est devenu matériel en 2025, suite à la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

Nos IRO matériels identifiés sont présentés dans le cadre du processus de double matérialité (DMA) et sont détaillés plus avant au sein de chaque thématique abordée dans la présente Déclaration de durabilité. Une évaluation des incidences financières de nos risques et opportunités matériels a été réalisée lors du processus d'évaluation de la double matérialité (DMA). Ces incidences sont décrites de manière qualitative dans le tableau ci-dessous.

Segment/ ESRS	Thème de l'ESRS	Localisation	Description de l'IRO	Type
Services digitaux				
E1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Amont Niveau 1	Les services cloud, bien que plus écologiques que l'informatique sur site, émettent encore des gaz à effet de serre provenant de l'alimentation électrique des centres de données, du refroidissement et de l'infrastructure de réseau, contribuant ainsi au changement climatique.	I N M
	Energie		Les services cloud consomment beaucoup d'énergie en raison de la puissance de calcul et des besoins de stockage de données, principalement dans le cadre des opérations des centres de données.	I N M
Services digitaux et services de communication traditionnels				
E1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Opérations propres	La facturation électronique de Banqup réduit les déchets de papier, ce qui attire les clients et les employés eco-responsables. Les produits à faible teneur en carbone contribuent à la réduction des émissions de type 3 et améliorent les possibilités de financement.	O - S
			La production d'électricité émet des GES, qui varient selon la source d'énergie. Ces émissions sont à l'origine du changement climatique, qui se traduit par des conditions météorologiques extrêmes, une perte de biodiversité et des répercussions sociales.	I N M
			Les parties prenantes surveillent les performances climatiques et l'écoblanchiment. Les affirmations trompeuses risquent d'entraîner des pertes financières, une érosion de la confiance et une atteinte à la réputation.	R - S
		Amont Niveau 2+	L'extraction de matières premières (pâte à papier, métaux, bois, pétrole, etc.) consomme beaucoup d'énergie et génère des gaz à effet de serre, ce qui favorise le changement climatique et ses effets néfastes	I N M
G1	Culture d'entreprise	Tout au long de la chaîne de valeur	Une culture d'entreprise faible favorise les pratiques contraires à l'éthique telles que la discrimination, la fraude et les risques pour la sécurité, ce qui entraîne des problèmes sociétaux et des atteintes à la réputation.	I N M
		Opérations propres	Avec plus de 60 entités mondiales, Banqup a besoin d'une éthique d'entreprise forte. L'absence de conformité risque d'entraîner des problèmes juridiques, des amendes, une atteinte à la réputation et une baisse de la productivité.	R - M
	Corruption et pots-de-vin		Le réseau mondial de Banqup comprend plus de 2 millions d'acteurs. Les pratiques contraires à l'éthique ou les perceptions de mauvaise conduite risquent d'entraîner des problèmes juridiques, des pertes financières et des coûts plus élevés.	R - S

	Protection des lanceurs d'alerte		Banqup est soumis à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. Le non-respect de cette directive peut entraîner des sanctions financières et des amendes.	R - S
S1	Salaires adéquats	Opérations propres	Banqup opère dans le monde entier, y compris dans des régions à bas salaires. Les bas salaires peuvent réduire le niveau de vie, le moral et l'engagement des employés.	I N S
	Diversité		La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail stimulent la productivité, l'innovation et le bien-être, en favorisant la sensibilisation culturelle, l'égalité et l'engagement des employés	I P S
	L'égalité des sexes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale		L'inégalité salariale est source de discrimination, d'insatisfaction des employés et de problèmes de santé mentale tels que le stress et l'anxiété.	I N S
	Vie privée		Le traitement inadéquat des données sensibles des employés en raison d'une cybersécurité insuffisante peut entraîner des violations de données et des atteintes à la vie privée.	I N S
	Dialogue social		Encourager le dialogue social au-delà des exigences légales permet d'améliorer les conditions de travail et de faire en sorte que les employés se sentent concernés.	I P S
	Formation et développement des compétences		La formation aux services informatiques est essentielle pour s'adapter aux innovations digitales. L'absence de programmes de développement nuit au bien-être des employés et à l'évolution de leur carrière.	I N M
	Temps de travail		Les pénuries de ressources peuvent conduire à des horaires de travail excessifs, entraînant fatigue, stress et effets négatifs sur la santé des employés.	I N M
S2	Diversité et inclusion	En amont et en aval	Le manque de diversité et d'inclusion nuit aux conditions de travail, à la productivité, à l'innovation et au bien-être des employés tout au long de la chaîne de valeur.	I N S
	Santé et sécurité	En amont	Les travailleurs de l'industrie manufacturière et du transport sont confrontés à des conditions dangereuses, notamment des températures extrêmes, des machines lourdes et des accidents, qui affectent leur santé et leur bien-être.	I N S
	Emploi sûr et salaires adéquats	Amont Niveau 2+	L'externalisation et les régions à bas salaires contribuent à l'insécurité de l'emploi, à une rémunération inadéquate et à des violations des droits du travail, ce qui entraîne un stress financier pour les employés.	I N S
S4	Accès à des informations (de qualité)	Opérations propres	Les clients de Banqup exigent des garanties en matière de certification et de sécurité des données. S'ils ne les fournissent pas, ils risquent de nuire à leur réputation et à leurs relations avec leurs clients.	R - S
	Vie privée	Opérations propres, Chaîne de valeur	Les violations de données chez Banqup mettent en péril la confiance des clients, entraînant une perte de revenus, des problèmes juridiques, des coûts plus élevés et une diminution de la valeur de la marque.	I N S
			Banqup traite des données sensibles sur les clients (par exemple, des données bancaires). Les défaillances en matière de cybersécurité risquent d'entraîner des violations de données et de la vie privée des clients.	R - S
Services de communication traditionnels				

E1	Atténuation du changement climatique	En amont et en aval	Le transport routier émet des gaz à effet de serre provenant de la combustion de diesel et de combustibles fossiles, ce qui favorise le changement climatique et ses répercussions environnementales et sociales.	I N M
		Amont Niveau 2+	La production de pâte à papier, de papier et d'encre émet des gaz à effet de serre provenant de l'utilisation de combustibles fossiles, contribuant ainsi au changement climatique, aux conditions météorologiques extrêmes et à la perte de biodiversité.	I N M
S1	Salaires adéquats	Opérations propres	L'augmentation de la demande de professionnels de l'informatique accroît la concurrence, ce qui entraîne un taux de rotation élevé, des coûts plus importants et une perte potentielle de revenus dans le secteur des services informatiques.	R - M
	Santé et sécurité		Les cols bleus sont confrontés aux risques liés aux machines et aux substances dangereuses. Les incidents de sécurité ont un impact sur le bien-être et, dans les cas les plus graves, peuvent entraîner des décès.	I N S

R - Risque, I - Impact, O - Opportunité, N - Négatif, P - Positif, L - Long terme, M - Moyen terme, S - Court terme

Plusieurs risques matériels sont communs aux Services de communication traditionnelle (TCS) et aux Services digitaux (DS). Ceux-ci incluent une surveillance accrue de la performance climatique par les parties prenantes, avec des risques réputationnels et financiers potentiels liés au greenwashing, ainsi que les défis liés au maintien d'une culture d'entreprise forte et à la conformité réglementaire au sein d'une organisation mondiale. La sécurité des données demeure un risque critique en raison du traitement de données clients sensibles, tandis que les attentes croissantes des clients concernant les certifications et les normes de sécurité pourraient affecter les relations commerciales si elles ne sont pas satisfaites.

Les risques liés aux Services de communication traditionnelle (TCS), notamment la concurrence pour attirer des professionnels de l'IT qualifiés et les pressions sur les coûts associées, ont été considérablement réduits suite aux changements organisationnels et aux cessions substantielles de ce secteur d'activité au cours de l'exercice.

Aucun risque ou opportunité spécifique matériel n'a été identifié pour les Services digitaux (DS) au-delà de ceux communs à l'ensemble du Groupe.

Une opportunité clé réside dans les solutions digitales et de facturation électronique de Banqup Group, qui soutiennent la transition vers des processus dématérialisés, réduisent les impacts environnementaux et renforcent le positionnement du Groupe auprès des clients, des collaborateurs et des institutions financières soucieux de durabilité. Bien que l'entreprise soit confrontée à des défis importants en matière de conformité, de sécurité des données et de rétention des talents, son rôle dans la transformation digitale et la durabilité constitue un avantage concurrentiel majeur.

Banqup Group n'a pas encore réalisé d'analyse de résilience pour évaluer sa capacité à traiter les impacts, risques et opportunités matériels. Nous n'avons pas identifié d'horizon temporel pour la réalisation d'une telle analyse.

Parmi les impacts, risques et opportunités évalués par la double matérialité (DMA) de Banqup Group, tous sont couverts par les exigences de divulgation des ESRS, à l'exception de la sécurité informatique et de l'intégrité des systèmes. Banqup Group reconnaît cet enjeu comme un risque spécifique à l'entité en raison de sa dépendance à une infrastructure digitale robuste pour ses opérations et ses services clients. Des défaillances informatiques

majeures peuvent entraîner des interruptions de service, des pertes de données, des dommages réputationnels et des coûts financiers liés à la remédiation. La perte de confiance des clients peut également se traduire par une baisse de revenus et des impacts commerciaux à long terme. Pour faire face à ces risques, Banqup Group privilégie une gestion proactive des risques, une surveillance continue des systèmes et une réponse robuste aux incidents afin de garantir sa résilience et de protéger la confiance des parties prenantes.

Évaluation de la double matérialité 2025 : Principales conclusions ESG

L'évaluation de la double matérialité 2025 examine les opérations mondiales de Banqup à travers les piliers Environnemental (E), Social (S) et de Gouvernance (G), en mettant en évidence les domaines critiques dans lesquels l'entreprise présente des incidences, des risques et des opportunités significatifs, en particulier en matière d'atténuation du changement climatique et de sécurité des données.



Responsabilité sociale et des données



Menaces pesant sur la cybersécurité et la confidentialité

Risque : Le traitement de données bancaires sensibles fait des défaillances de cybersécurité un risque majeur de perte de valeur pour la marque.



Stratégie environnementale et de gouvernance

La facturation électronique, moteur d'éco-efficacité

Opportunité : Les services numériques réduisent le gaspillage de papier, ce qui attire une clientèle soucieuse de l'environnement et améliore les opportunités de financement vert.



Culture éthique au sein des opérations mondiales

Risque : La gestion de plus de 60 entités à travers le monde exige une conformité stricte afin d'éviter les sanctions financières et les atteintes à la réputation.



Normes salariales mondiales

Fait à l'appui : Opérer dans des régions à bas salaires a une incidence sur le niveau de vie, le moral et l'engagement global des collaborateurs.

Incidence climatique des opérations cloud

Principales conclusions : Les services et infrastructures cloud génèrent des émissions de gaz à effet de serre (GES) en raison d'une consommation énergétique importante et du stockage des données.

Sujets matériels (Double matérialité)

Catégorie	Type de matérialité	Facteur principal
E1 - Atténuation du changement climatique	Incidence et opportunité	Émissions liées au cloud vs avantages de la facturation électronique
G1 - Culture d'entreprise	Incidence et risque	Conformité éthique à travers les opérations mondiales
S1 - Rémunération adéquate	Incidence et risque	Normes salariales mondiales
S4 - Confidentialité	Incidence et risque	Protection des données bancaires sensibles des clients

IRO-1 Description du processus d'identification et d'évaluation de la double matérialité

En 2025, Banqup Group a poursuivi son exercice de double matérialité (DMA) en utilisant la même méthodologie que les années précédentes, en plein alignement avec les exigences des normes ESRS. Cette évaluation a inclus l'identification et la notation objective des impacts, risques et opportunités (IRO) afin de déterminer la matérialité des thèmes et sous-thèmes des ESRS.

Reflétant l'évolution du modèle d'affaires du Groupe et la réduction significative des services de communication traditionnelle, la DMA 2025 s'est concentrée principalement sur le segment des Services digitaux, qui constitue désormais le cœur des activités et de la création de valeur de Banqup Group.

Notre évaluation de la double matérialité a suivi une approche systématique structurée en quatre phases:



Phase de compréhension : Dans cette phase, nous avons cartographié la portée des activités et des relations commerciales de Banqup Group, la chaîne de valeur et les parties prenantes concernées afin de comprendre le contexte dans lequel le DMA existe. Les responsables de domaines internes (RAL) qui ont une connaissance approfondie des parties prenantes concernées et des utilisateurs des rapports de durabilité ont été désignés comme représentants des parties prenantes pour fournir des informations sur les questions de durabilité et pour identifier et noter les IRO dans les phases suivantes. Cette phase du processus garantit que nous nous concentrons sur des activités spécifiques, des relations commerciales, des zones géographiques et d'autres facteurs qui donnent lieu à un risque accru d'impacts négatifs. La cartographie de la chaîne de valeur nous a également permis de considérer les impacts, les risques et les opportunités avec lesquels Banqup Group est impliqué, directement à travers nos opérations ou notre chaîne de valeur.

Phase d'identification: Dans cette phase d'identification, en utilisant la liste des questions de durabilité décrites dans l'ESRS 1, paragraphe AR 16, comme point de départ, nous avons consulté les RAL pour comprendre les questions de durabilité jugées applicables à Banqup Group. Chaque question de durabilité a été examinée lors d'un entretien avec le représentant désigné des parties prenantes, en se concentrant sur l'identification des IRO au niveau des sous-sous-sujets. L'analyse comprenait un examen des normes SASB pertinentes pour le secteur d'activité de Banqup Group afin de fournir une perspective spécifique au secteur et de permettre l'inclusion éventuelle de sujets spécifiques à l'entité. L'examen a permis d'établir une liste restreinte de sujets potentiellement importants, dont l'importance sera évaluée lors de la phase suivante.

Phase d'évaluation : La phase d'évaluation comportait deux volets : une évaluation de l'impact et une évaluation de l'importance financière..

Analyse d'impact:

Les impacts ont été évalués à l'aide d'une méthodologie de notation basée sur la DMA (Double Materiality Assessment), combinant la gravité et la probabilité. Les résultats ont été validés en interne par notre Directeur Financier (CFO), notre Directeur Juridique (CLO) et notre Responsable des Ressources Humaines (Head of HR).

Évaluation des risques et des opportunités (évaluation de la matérialité financière):

Les risques et opportunités ont été évalués à l'aide d'une méthodologie basée sur la DMA, combinant l'ampleur et la probabilité, avec une validation interne effectuée par notre ancien responsable ESG.

Phase de détermination: lors de la phase finale, les résultats des étapes précédentes ont été consolidés. Les impacts, risques et opportunités ayant dépassé le seuil de matérialité ont été jugés matériels. Pour les cas limites (borderline), un examen approfondi a été mené par notre Directeur Financier (CFO) et notre Directeur Finance & Reporting. Par la suite, les enjeux de durabilité matériels ont été identifiés et alignés avec les exigences de divulgation (Disclosure Requirements) pertinentes pour le reporting.

Banqup Group intègre ses impacts, ses dépendances, ses risques et ses opportunités dans sa planification stratégique. Le passage à la facturation digitale réduit les déchets de papier et les émissions, créant ainsi une opportunité d'attirer des clients et des investisseurs eco-responsables. Toutefois, cette évolution comporte également des risques, car les parties prenantes examinent de près les performances en matière de climat et l'écoblanchiment potentiel.

La dépendance de l'entreprise à l'égard de la sécurité des données présente des risques de cybermenaces et de non-respect de la réglementation, tandis que la dépendance à l'égard de professionnels de l'informatique qualifiés accroît la concurrence pour les talents. Le fait d'opérer à l'échelle mondiale et de travailler avec des entités gouvernementales soulève des risques en matière d'éthique et de conformité qui pourraient avoir un impact sur la réputation et le statut juridique.

En alignant les efforts de durabilité sur la gestion des risques, Banqup s'assure que les initiatives de transformation environnementale et digitale atténuent les menaces et stimulent la croissance de l'entreprise.

Le processus de prise de décision concernant les risques liés au développement durable est intégré dans le cadre plus large de gestion des risques de l'entreprise, comme décrit dans la section [ESRS 2 GOV-5](#).

Les facteurs environnementaux

E1 Changement climatique		Page	Page
E1-1 Plan de transition à l'atténuation du changement climatique	A1.23	E1-4 Objectifs	A1.27
E1 SBM-3 Risques liés au climat	A1.23	E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	A1.28
E1 IRO-1 IRO de l'environnement	A1.24	E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2, 3 et total	A1.29
E1-2 Politiques	A1.26		
E1-3 Actions	A1.26	Taxonomie Européenne	A1.38

Les références à des exigences de divulgation spécifiques situées en dehors des déclarations de durabilité sont marquées de manière appropriée, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

E1 - Changement climatique

E1-1 Plan de transition à l'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Nous avons conscience de notre rôle dans l'accompagnement de la transition vers une économie à zéro émission nette. L'exercice 2025 a marqué une transformation décisive, avec la finalisation de la cession du groupe 21 Grams dans les pays nordiques et de nos activités d'impression au Royaume-Uni. Parallèlement, nous avons continué de renforcer nos solutions digitales stratégiques et maintenu de précieux partenariats commerciaux à travers la cession prévue d'autres Services de Communication Traditionnels (TCS) non stratégiques, tels que nos activités d'impression en Belgique et nos opérations dans les pays baltes.

Bien que le Groupe ne dispose pas encore d'un plan de transition formel aligné sur l'objectif de 1,5 °C de l'Accord de Paris, nous avons entamé une démarche d'alignement avec l'initiative Science Based Targets (SBTi). Notre objectif est de définir une trajectoire claire de réduction des émissions d'ici les 24 prochains mois. Étant donné qu'aucun plan de transition formel n'a été adopté à ce stade, Banqup Group n'a identifié aucune incidence matérielle spécifique sur ses effectifs liée à la transition vers des pratiques plus durables.

E1 SBM-3 Risques liés au climat

Bien que nous n'ayons pas encore réalisé d'évaluation formelle de notre résilience au moyen d'une analyse par scénarios climatiques, notre appréciation actuelle de la résilience de l'entreprise s'appuie sur la dernière analyse de double matérialité (ADM). Si l'ADM 2025 continue d'identifier certains impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux services d'impression comme étant matériels, les résultats de l'évaluation révèlent une baisse de leurs scores de matérialité par rapport à l'exercice précédent. Cette évolution reflète la réduction continue des Services de Communication Traditionnels (TCS) au cours de l'année et la transition stratégique du Groupe vers un modèle économique entièrement digital.

Dans le cadre de notre évaluation, nous avons pris en compte à la fois nos propres opérations et les éléments pertinents de notre chaîne de valeur, en mettant principalement l'accent sur les services digitaux. L'analyse n'a identifié aucun risque physique lié au climat qui soit matériel pour notre modèle économique, nos sites d'implantation ou nos opérations. Toutefois, des risques de transition potentiels liés au climat ont été identifiés. Ceux-ci sont principalement liés à la décarbonation et incluent la variation des prix de l'énergie, les exigences réglementaires, les évolutions technologiques ainsi que les nouvelles attentes des clients et des parties prenantes, autant de facteurs susceptibles d'affecter notre modèle économique et notre stratégie.

Des incertitudes subsistent quant à notre résilience face aux risques liés au climat, principalement en ce qui concerne la disponibilité et le coût de l'électricité, y compris la volatilité potentielle des prix de l'énergie et d'éventuelles taxes climatiques. Suite à la réduction significative des activités d'impression traditionnelle et de support papier, et au virage stratégique vers un modèle d'affaires numérique de type SaaS, notre exposition aux risques de transition climatique associés aux processus de fabrication de la pâte, du papier, de l'impression et des produits chimiques a considérablement diminué. Notre analyse se concentre sur le court et le moyen terme, ainsi que sur les activités pour lesquelles nous disposons de données suffisantes. Sur la base des informations actuelles, nous avons une visibilité limitée sur les risques climatiques au sein de la chaîne de valeur et n'en avons identifié aucun susceptible d'affecter de manière significative notre modèle d'affaires ou notre stratégie à court ou moyen terme.

E1 IRO-1 IRO de l'environnement

Pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités liés au climat, nous avons mis en place un processus structuré intégrant l'évaluation de la double matérialité, l'engagement des parties prenantes et la coopération des groupes de travail internes sur les enjeux ESG. Ce processus a impliqué l'évaluation de nos opérations, de notre chaîne de valeur et de facteurs externes tels que les évolutions réglementaires, les avancées technologiques et les risques physiques liés au climat. Nous nous sommes appuyés sur des normes et des directives sectorielles, y compris la classification des aléas climatiques, afin d'assurer une évaluation complète.

Ce processus identifie les impacts réels et potentiels sur le changement climatique en cartographiant nos activités opérationnelles et notre empreinte carbone sur les Scopes 1, 2 et 3. Au cours de cette année de transition, l'évaluation a pris en compte :

- Les impacts résiduels des activités historiques : Bien que les Services de Communication Traditionnels (TCS) soient en cours de retrait progressif, ils ont été inclus dans le processus d'identification 2025 à des fins de transparence. Bien qu'ils soient toujours classés comme matériels en raison de leur présence au cours de l'exercice, leurs scores d'impact affichent une forte tendance à la baisse par rapport à la période précédente.
- La focalisation sur l'infrastructure digitale : L'évaluation donne désormais la priorité à l'empreinte environnementale de notre modèle SaaS, et plus particulièrement à l'efficacité énergétique des centres de données et des services cloud.

- L'intégration du cadre SBTi : Notre engagement auprès de la SBTi a introduit des critères d'examen plus rigoureux pour identifier les futures sources d'émissions de GES tout au long de la chaîne de valeur.

Nous avons passé en revue nos activités et notre chaîne de valeur afin d'identifier les sources réelles et potentielles d'émissions de gaz à effet de serre (GES), reflétant ainsi notre modèle économique à dominante digitale et fondé sur le SaaS. Cette évaluation s'est appuyée sur une analyse de la consommation d'énergie, de l'utilisation des ressources et des processus opérationnels, couvrant les émissions des Scopes 1, 2 et 3.

L'analyse s'est concentrée sur la consommation d'énergie liée à nos propres opérations, ainsi que sur les fournisseurs de services cloud et les services TIC externes, identifiés comme les principaux générateurs potentiels d'émissions. D'autres impacts liés au climat ont été évalués et jugés non matériels. Cette démarche vient conforter l'engagement du Groupe à définir des objectifs fondés sur la science.

Risques physiques

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, le Groupe a évalué les risques physiques liés au climat sur l'ensemble de ses propres opérations, ainsi que sur sa chaîne de valeur amont et aval. L'évaluation s'est concentrée sur les perturbations potentielles liées aux événements météorologiques extrêmes et aux changements climatiques chroniques, y compris les impacts sur le fonctionnement des bureaux, l'infrastructure informatique, l'approvisionnement en électricité et les principaux prestataires de services externes.

Compte tenu du modèle économique à dominante digitale du Groupe, l'évaluation a conclu que les risques physiques liés au climat ne sont pas matériels pour les propres opérations du Groupe ni pour sa chaîne de valeur. Aucune analyse par scénarios climatiques n'a été réalisée.

Risques liés à la transition

Le Groupe a identifié les risques et opportunités de transition liés au climat dans le cadre de son analyse de double matérialité en examinant les facteurs réglementaires, de marché et de réputation affectant ses propres opérations et sa chaîne de valeur. Cette démarche a pris en compte les évolutions de la réglementation climatique, les attentes des parties prenantes et la réorientation de la demande vers des solutions digitales durables. Aucun scénario climatique aligné sur la limitation du réchauffement de la planète à 1,5 °C n'a été appliqué lors de cette évaluation.

Cette évaluation a inclus l'identification d'événements de transition liés au climat, tels qu'une performance climatique insuffisante et le risque d'écoblanchiment (greenwashing), la disponibilité réduite des sources d'énergie renouvelable, l'augmentation des charges financières due à la tarification de l'électricité et du carbone, le renforcement des exigences en matière de reporting extra-financier, ainsi que les opportunités de développer l'engagement client grâce à des solutions durables telles que la facturation électronique.

Lors de la réalisation de l'ADM, nous avons évalué les aléas et les événements de transition susceptibles de se produire à court et moyen terme. Pour cette évaluation, nous avons utilisé les définitions du court, moyen et long terme telles que prévues par la norme ESRS 1 (paragraphe 6.4), qui ne sont pas liées à la durée de vie attendue des actifs, aux horizons de planification stratégique ni aux plans d'allocation des capitaux.

Nous avons pris en considération la probabilité et l'ampleur des aléas et des événements de transition, comme indiqué dans notre méthodologie d'ADM détaillée à la section [ESRS 2 IRO-1](#). Cependant, nous n'avons pas pris en compte leur durée. L'évaluation n'a identifié aucun actif ni aucune activité commerciale du Groupe qui soit fondamentalement incompatible avec la transition vers une économie à neutralité climatique. Le Groupe reconnaît toutefois que des améliorations continues sont nécessaires pour réduire davantage les émissions liées aux infrastructures informatiques à forte intensité énergétique.

E1-2 Politiques

Banqup Group reconnaît le changement climatique comme un enjeu environnemental pertinent, ainsi que l'importance de gérer les risques et les opportunités liés au climat. Le Groupe n'a pas encore adopté de politique spécifique en matière de changement climatique. Toutefois, les considérations liées au climat sont intégrées dans la Politique de Développement Durable approuvée en 2025, laquelle définit le cadre ESG global.

Politique	Principaux contenus et objectifs	Périmètre et exclusions	Gouvernance et responsabilité	Normes tierces	Prise en compte des parties prenantes	Accessibilité
Politique de Développement Durable	Cadre ESG à l'échelle du Groupe intégrant le développement durable dans la stratégie, les opérations et la prise de décision	L'ensemble des activités et des filiales de Banqup Group à travers la chaîne de valeur	Supervision par le Conseil d'administration et le Comité ESG ; le Bureau ESG coordonne la mise en œuvre avec les fonctions concernées	Alignement sur le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE, les conventions de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies (UNGP) et les ODD.	S'adresse aux impacts sur les employés, les fournisseurs, les partenaires et les communautés	La politique est accessible via l'intranet de l'Entreprise.

Banqup Group s'emploie à élaborer une politique spécifiquement dédiée au changement climatique, qui sera développée parallèlement au processus de définition de ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Dans l'attente de la finalisation de cette politique, les mesures et actions relatives au climat sont présentées à la section [E1-3](#). Dans le même temps, des ressources et des expertises sont mobilisées pour accompagner la définition des objectifs GES, garantir la conformité réglementaire à venir et assurer la durabilité à long terme de l'entreprise.

E1-3 Actions

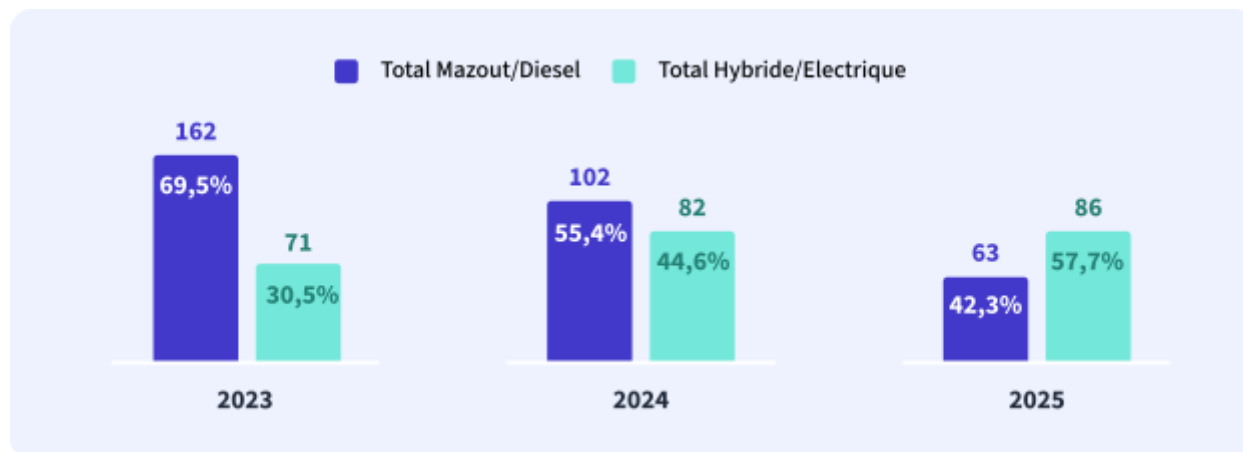
Banqup Group n'a pas encore formalisé de plan d'action climatique exhaustif couvrant l'ensemble des impacts, risques et opportunités liés au climat. En 2025, le Groupe a renforcé son cadre de gestion climatique en mettant en place un système dédié à la mesure et au reporting des émissions de gaz à effet de serre (GES). Ce système constitue la base d'un suivi rigoureux et de la définition d'objectifs futurs.

Le Groupe transforme actuellement son modèle économique vers une structure à dominante SaaS. Cette transition modifiant l'empreinte opérationnelle du Groupe ainsi que l'infrastructure informatique soutenant ses

services digitaux, des actions spécifiques liées au climat seront définies plus en détail une fois le futur modèle opérationnel stabilisé.

Les mesures prises en 2025 comprennent l'électrification

En 2025, Banqup a poursuivi la transition de sa flotte automobile vers des véhicules électriques. À ce stade, les réductions d'émissions de GES réalisées et attendues découlant de cette action n'ont pas encore été quantifiées.



Bien que l'électrification de la flotte automobile représente une part relativement faible du profil global d'émissions du Groupe, elle contribue à la réduction des émissions directes (Scope 1) et s'inscrit dans les efforts à plus long terme du Groupe visant à diminuer progressivement son empreinte carbone opérationnelle.

Assurer une transition fluide vers les véhicules électriques par le biais du leasing nécessite une planification minutieuse afin de relever les défis logistiques et d'optimiser l'efficacité opérationnelle. Le périmètre de cette action se concentre actuellement sur les régions possédant les flottes les plus importantes, principalement la Belgique, et inclut le renouvellement des véhicules, les infrastructures d'accompagnement et l'engagement des collaborateurs. Banqup a l'intention de poursuivre l'électrification de sa flotte conformément à son cycle de renouvellement et d'étendre cette action à d'autres pays à moyen terme, en s'appuyant sur l'amélioration des données relatives aux émissions et sur l'établissement de futurs objectifs alignés sur la SBTi.

E1-4 Objectifs

Au cours de l'exercice, Banqup Group n'a pas encore fixé d'objectifs quantitatifs de réduction de ses émissions de GES. Nous avons l'intention de définir et de commencer à mettre en œuvre des objectifs de réduction des émissions de GES dans un délai de deux ans.

E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique

Nous avons indiqué notre consommation totale d'énergie liée à nos propres activités dans le tableau suivant:

Consommation d'énergie et mix énergétique (en MWh)	2024		2025	
	Activités abandonnées ¹	Activités poursuivies	Activités abandonnées ¹	Activités poursuivies
(1) Consommation totale d'énergie fossile	1.147	2.747	909	2.297
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	59%	83%	66%	79%
(2) Consommation de sources nucléaires	84	93	59	116
Part de la consommation de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)	4%	3%	4%	4%
(3) Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	0	0	0	0
(4) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	731	474	407	477
(5) La consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	0	0	0	0
(6) Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh) (calculée comme la somme des lignes 3 à 5)	731	474	407	477
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)	37%	14%	30%	17%
Consommation totale d'énergie (calculée comme la somme des lignes 1, 2 et 6)	1.962	3.314	1.375	2.890

1) Les activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1.

Banqup Group n'opère pas dans des secteurs à fort impact climatique, de ce fait, le point de données relatif à l'intensité énergétique associée aux activités dans les secteurs à fort impact sur le climat n'est pas important.

La consommation d'énergie est calculée selon des méthodologies conformes au Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), en appliquant l'approche du contrôle opérationnel pour définir le périmètre de reporting des installations détenues et louées. Les données reposent principalement sur la consommation mesurée (par exemple, les factures d'énergie ou les relevés de compteurs), des estimations étant appliquées lorsque les données directes ne sont pas disponibles. Les données énergétiques sont déclarées dans des unités standardisées (kWh ou MWh), et des limites peuvent apparaître dans le cas de bâtiments multi-locataires où une répartition précise n'est pas possible.

La vérification a été réalisée en interne par le Groupe de travail Environnement et a été passée en revue par le Coordinateur du reporting des émissions de GES ainsi que par le Directeur Finance & Reporting lors de l'élaboration du Rapport de durabilité du Groupe.

E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2 et 3 et émissions totales de GES

Banqup Group mesure son empreinte carbone dans l'ensemble de ses activités mondiales. Nos émissions de GES pour le Scope 1, 2 et 3 sont présentées dans le tableau suivant :

Activités poursuivies				
En tCO2eq	Retrospective			
Scope 1 Émissions de GES	Année de référence (2023)	2024	2025	% 2025/ 2024
Émissions brutes de GES du Scope 1	773	561	391	-30%
Émissions de GES du Scope 2				
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur la localisation	654	604	490	-19%
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur le marché	913	802	466	-42%
Émissions significatives de GES du Scope 3				
Total Émissions de GES indirectes brutes (Scope 3)	7.168	6.664	4.286	-36%
(1) Biens et services achetés	5.074	4.819	2.865	-41%
(2) Immobilisations	1.193	1.087	606	-44%
(3) Activités liées au combustible et à l'énergie	-	-	144	+144%
(5) Déchets générés par les activités	52	24	7	-71%
(6) Voyages d'affaires	282	278	277	-1%
(7) Déplacements domicile-travail	567	456	387	-15%
Total des émissions de GES				
Émissions totales de GES (en fonction du lieu)	8.595	7.829	5.167	-34%
Émissions totales de GES (basées sur le marché)	8.854	8.027	5.143	-36%

Nos émissions de GES liées aux activités abandonnées pour les Scopes 1, 2 et 3 sont présentées dans le tableau suivant :

Activités abandonnées ¹				
En tCO2eq	Retrospective			
Scope 1 Émissions de GES	Année de référence (2023)	2024	2025	% 2025/ 2024
Émissions brutes de GES du Scope 1	261	236	140	-41%
Émissions de GES du Scope 2				
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur la localisation	128	112	91	-19%
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur le marché	127	92	185	+101%
Émissions significatives de GES du Scope 3				
Total Émissions de GES indirectes brutes (Scope 3)	21.873	18.412	6.411	-65%
(1) Biens et services achetés	20.601	18.151	6.175	-66%
(2) Immobilisations	1.126	142	97	-31%
(3) Activités liées au combustible et à l'énergie	-	-	37	+37%
(5) Déchets générés par les activités	21	16	3	-81%
(6) Voyages d'affaires	50	38	7	-81%
(7) Déplacements domicile-travail	75	65	92	-42%
Total des émissions de GES				
Émissions totales de GES (en fonction du lieu)	22.262	18.760	6.642	-65%
Émissions totales de GES (basées sur le marché)	22.261	18.740	6.736	-64%

1) Activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1.

Afin de garantir un alignement complet entre nos résultats de durabilité et nos résultats financiers, notre périmètre de reporting suit strictement celui de nos États financiers consolidés, conformément aux normes ESRS. Comme indiqué dans la section BP-1 et dans le chapitre relatif aux États financiers consolidés de notre rapport annuel, plusieurs transactions ont impacté le périmètre de reporting. Conformément aux États financiers consolidés, nous avons également établi une distinction entre les activités poursuivies et les activités abandonnées.

Au sein des activités abandonnées, les activités de Wholesale Identity Access aux Pays-Bas et le groupe 21 Grams sont inclus pour l'ensemble de l'exercice 2023/2024 (les activités de Wholesale Identity Access ont été

entièrement cédé en 2024, tandis que 21 Grams est inclus pour cinq mois en 2025). Parallèlement, les activités d'impression au Royaume-Uni et en Belgique, ainsi que les opérations dans les pays baltes, sont incluses pour les exercices complets 2023, 2024 et 2025.

Au sein des activités poursuivies, nous avons suivi notre politique interne relative au retraitement des données historiques. Conformément au GHG Protocol, nous avons fixé un seuil de significativité pour le retraitement des données historiques. Nous avons déterminé qu'un seuil de 10 % était approprié pour Banqup Group. Par conséquent, les émissions liées aux activités de FitekIN/ONEA, ainsi qu'à New Image et Sirius Star, restent comptabilisées dans les activités poursuivies pour la période durant laquelle elles étaient sous notre contrôle, car ces changements sont inférieurs à notre seuil.

Le Groupe ne s'approvisionne pas actuellement en électricité par le biais d'instruments contractuels tels que les garanties d'origine, les certificats d'énergie renouvelable ou les contrats d'achat d'électricité (PPA). L'électricité est principalement fournie par le biais de contrats de services publics standards ou via les propriétaires dans les immeubles de bureaux multi-locataires ; par conséquent, aucune consommation d'électricité n'est couverte par des instruments contractuels pour les déclarations d'émissions du Scope 2 basées sur le marché.

En 2025, nos émissions brutes du Scope 1 s'élèvent à 391 tCO₂éq, nos émissions brutes du Scope 2 basées sur le marché (market-based) à 466 tCO₂éq et nos émissions brutes du Scope 2 basées sur la localisation (location-based) à 490 tCO₂éq. Toutes ces émissions sont liées à nos activités poursuivies, dont 0 tCO₂éq lié à nos entreprises associées.

Pour calculer nos émissions de GES, nous avons utilisé des méthodologies alignées sur le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), en appliquant spécifiquement l'approche du contrôle opérationnel. Cela a inclus la catégorisation des émissions en Scope 1, Scope 2 et Scope 3. Pour les émissions du Scope 2, les méthodes basées sur la localisation et sur le marché ont été appliquées, en utilisant les facteurs de conversion fournis par les bases de données Nowtricity, Carbon footprint et de l'ADEME. Pour l'exercice 2025, les données relatives à la consommation d'énergie sont collectées auprès de l'ensemble des bureaux de Banqup Group.

Pour les émissions de Scope 1 liées à la combustion mobile et les activités liées au combustible et à l'énergie du Scope 3 (Catégorie 3), l'approche de calcul a été affinée en 2025. Ces affinements n'ont pas été appliqués rétrospectivement aux données de 2023 et 2024. Par conséquent, certaines émissions précédemment déclarées sous le Scope 1 pour 2023 et 2024 seraient, selon la méthodologie mise à jour, classées sous le Scope 3, Catégorie 3. Le seul impact sur le total des émissions déclarées pour ces années concerne l'exclusion des pertes liées au transport et à la distribution, lesquelles ne sont pas considérées comme significatives.

Pour les catégories de reporting des GES où Banqup utilise une méthode basée sur les dépenses (spend-based method), les entités mineures ont été exclues du périmètre de reporting des GES. Banqup s'assurera que les entités incluses dans le périmètre couvrent au moins 99 % des coûts totaux par catégorie de reporting.

La vérification a été réalisée en interne par le groupe de travail Environnement et a été passée en revue par le Coordinateur du reporting des émissions de GES ainsi que par le Directeur Finance & Reporting lors de l'élaboration du Rapport de durabilité du Groupe.

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, Banqup Group a identifié les catégories suivantes du Scope 3 comme étant significatives selon les critères du GHG Protocol:

- Catégorie 1 : Biens et services achetés
- Catégorie 2 : Immobilisations
- Catégorie 3: Activités liées aux combustibles et à l'énergie
- Catégorie 5 : Déchets générés par les activités
- Catégorie 6 : Voyages d'affaires
- Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail

Nos émissions du Scope 3 sont mesurées en utilisant une combinaison de données d'entrée provenant d'activités spécifiques en amont et en aval. Cela inclut les données relatives aux achats de biens et services (par ex., le matériel d'impression et les équipements informatiques), aux biens d'équipement, aux processus de gestion des déchets, aux déplacements professionnels et aux déplacements domicile-travail des collaborateurs. Aucune de nos émissions du Scope 3 n'a été calculée à l'aide de données primaires provenant de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur. Au lieu de cela, nous nous sommes appuyés sur des méthodes de calcul indirectes et sur des facteurs d'émission moyens du marché ou du secteur.

Scope 3 - Émissions de GES en amont

Les données sont collectées à l'aide d'un module dédié Tagetik Carbon Emission Management (CEM), puis passées en revue par le Coordinateur du reporting des émissions de GES. Lors de l'élaboration du Rapport de durabilité du Groupe, les données ont également été vérifiées par le Directeur Finance & Reporting.

Périmètre de reporting et exclusions générales

Les entités mineures sont exclues du périmètre de reporting du Scope 3. Depuis la mise en place de la collecte de données pour le Scope 3 dans Tagetik CEM, les entités incluses dans le périmètre couvrent au moins 99 % des achats totaux du Groupe ; par conséquent, aucune extrapolation de données n'a été utilisée.

Catégorie 1 - Biens et services achetés

Émissions en amont (c'est-à-dire du berceau à la porte) provenant de l'extraction, de la production et du transport de biens et de services achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, lorsqu'elles ne sont pas incluses dans les catégories 2 à 8.

Limite de calcul

Cette catégorie couvre les émissions en amont associées aux achats de biens et services. Les activités liées aux combustibles et à l'énergie, les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail des collaborateurs en sont exclus et sont déclarés respectivement sous les Catégories 3, 6 et 7.

Material categories identified

- Services - Distribution du courrier
- Biens - Matériel d'impression
- Services - Services électroniques (y compris la programmation)
- Services - Hébergement
- Services - Logiciels et services informatiques
- Biens - Matériel informatique
- Services - Marketing
- Services - Conseil
- Services – Autre

Méthodologie de calcul

La méthode basée sur les dépenses (spend-based method) est appliquée conformément au Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Des facteurs d'émission moyens du secteur, issus de la base de données de l'ADEME, sont utilisés sur la base de la valeur économique des achats de biens et services.

Catégorie 2 - Immobilisations

Émissions en amont (c'est-à-dire du berceau à la porte) provenant de l'extraction, de la production et du transport d'immobilisations achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.

Périmètre de calcul

Cette catégorie comprend les biens d'équipement acquis au cours de l'exercice, y compris les actifs faisant l'objet de contrats de location simple (classés en tant qu'actifs au titre des droits d'utilisation).

Catégories d'immobilisations identifiées :

- Immobilisations – Machines et équipements
- Immobilisations – Logiciels et services informatiques
- Immobilisations – Véhicules
- Immobilisations – Bâtiments
- Immobilisations – Autres dépenses d'investissement (Capex)

Méthodologie de calcul

La méthode basée sur les dépenses (spend-based method) prévue par le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) est appliquée en utilisant des facteurs d'émission moyens du secteur issus de la base de données de l'ADEME.

Catégorie 3: Activités liées aux combustibles et à l'énergie

Émissions liées à l'extraction, à la production et au transport des combustibles et de l'énergie achetés au cours de l'exercice, non incluses dans le Scope 1 ou le Scope 2.

Activités incluses :

- (A) Émissions en amont des combustibles achetés.
- (C) Pertes de transport et de distribution (T&D).

Activités exclues :

- (B) Émissions en amont de l'électricité achetée – couvertes par le Scope 2.
- (D) Production d'électricité achetée et vendue aux utilisateurs finaux – applicable uniquement aux entreprises de services publics et aux fournisseurs d'énergie.

Méthodologie de calcul

Activité (A) : Utilise les mêmes données d'entrée que le Scope 1 (gaz naturel, pellets, essence, diesel) avec des points de données et des unités distincts définis dans Tagetik CEM (kWh, m3, litres). Pour 2025, des facteurs d'émission liés à la combustion sont utilisés pour le Scope 1 et des facteurs d'émission en amont pour la Catégorie 3 du Scope 3. En 2023-2024, des facteurs d'émission fondés sur le cycle de vie avaient été appliqués pour le Scope 1.

Activité (C) : Utilise l'électricité totale achetée (kWh) par bureau, en cohérence avec les données d'entrée du Scope 2.

Catégorie 5 - Déchets générés par les opérations

Émissions provenant de l'élimination et du traitement par des tiers des déchets produits dans le cadre des activités de l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.

Périmètre de calcul

Cette catégorie comprend principalement les matériaux destinés aux Services de Communication Traditionnels (services d'impression). Les entités ne disposant pas d'installations d'impression sont exclues. Les autres opérations ne génèrent qu'une quantité minime de déchets assimilés aux déchets ménagers et sont considérées comme non matérielles.

Catégories de déchets significatives

- Déchets générés par les opérations - Papier
- Déchets générés par les opérations - Papier recyclé

Méthodologie de calcul

Les tonnes métriques de déchets générés par l'entreprise sont multipliées par les facteurs d'émission moyens de l'industrie.

Catégorie 6 - Voyages d'affaires

Émissions provenant du transport des employés pour des activités liées à l'entreprise au cours de l'année de déclaration.

Catégories significatives de voyages

- Voyages d'affaires - Vols
- Voyages d'affaires - Train
- Voyages d'affaires - Bus
- Voyages d'affaires - Taxi et location de voitures

Méthodologie de calcul

La méthode basée sur les dépenses (spend-based method) est appliquée conformément au Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), en utilisant des facteurs d'émission moyens du secteur issus de la base de données de l'ADEME.

Catégorie 7 - Trajets domicile-travail des employés

Émissions provenant du transport des employés entre leur domicile et leur lieu de travail au cours de l'année de déclaration.

Exclusions

Les employés disposant d'une voiture de fonction, déjà inclus dans le Scope 1.

Méthodologie de calcul

Les émissions sont calculées sur la base d'une enquête menée à l'échelle du Groupe en juin 2025 (taux de réponse de 78 %). L'enquête a porté sur le mode de transport, la distance entre le domicile et le lieu de travail, et la fréquentation moyenne hebdomadaire du bureau. Le nombre moyen de jours de trajet a été multiplié par le nombre moyen de jours de travail annuels. Les émissions sont calculées sur la base des collaborateurs employés à la fin de chaque trimestre, en utilisant les facteurs d'émission de l'ADEME 2025 relatifs aux déplacements professionnels terrestres.

Nos catégories du Scope 3 sont conformes au Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) et incluent les émissions indirectes du Scope 3 de Banqup Group.

Banqup a exclu les catégories du Scope 3 suivantes de son inventaire :

- **Scope 3 – Émissions de GES en amont**

- Catégorie 4 - Transport et distribution en amont : Émissions provenant du transport et de la distribution (i) de produits achetés par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration entre les fournisseurs de niveau 1 de l'entreprise et ses propres activités, (ii) de services achetés par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, y compris la logistique entrante et sortante, et (iii) entre les propres installations de l'entreprise.
- Catégorie 8 - Actifs loués en amont : Émissions provenant de l'exploitation d'actifs loués par l'entreprise déclarante (preneur) au cours de l'année de déclaration et non incluses dans les champs d'application 1 et 2 déclarés par le preneur.

- **Scope 3 – Émissions de GES en aval**

- Catégorie 9 - Transport et distribution en aval : Émissions provenant du transport et de la distribution des produits vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration entre les activités de l'entreprise déclarante et le consommateur final (si elles ne sont pas payées par l'entreprise déclarante), y compris la vente au détail et le stockage (dans des véhicules et des installations n'appartenant pas à l'entreprise déclarante ou n'étant pas sous son contrôle).
- Catégorie 10 - Transformation de produits vendus : Émissions provenant de la transformation de produits intermédiaires vendus au cours de l'année de déclaration par des entreprises en aval (par exemple, des fabricants) après leur vente par l'entreprise déclarante.
- Catégorie 11 - Utilisation des produits vendus : Émissions résultant de l'utilisation finale des biens et services vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.
- Catégorie 12 - Traitement en fin de vie des produits vendus : Émissions provenant de l'élimination et du traitement des déchets des produits vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, à la fin de leur durée de vie.
- Catégorie 13 - Actifs loués en aval : Émissions provenant de l'exploitation d'actifs appartenant à l'entreprise déclarante (bailleur) et loués à d'autres entités au cours de l'année de déclaration, non incluses dans le Scope 1 et le Scope 2 déclarés par le bailleur.
- Catégorie 14 - Franchises : Émissions provenant de l'exploitation de franchises au cours de l'année de déclaration, non incluses dans les champs d'application 1 et 2 déclarés par le franchiseur.
- Catégorie 15 - Investissements : Émissions associées à l'exploitation des investissements de l'entreprise déclarante (y compris les investissements en actions et en dettes et le financement de projets) au cours de l'année de déclaration, qui ne sont pas déjà incluses dans le Scope 1 ou le Scope 2.

Banqup a exclu ces catégories du Scope 3 de son inventaire car elles sont considérées comme non significatives étant donné le modèle économique du Groupe, principalement basé sur le digital et les services, qui n'implique pas la production, la distribution physique ou l'utilisation finale de produits tangibles. De plus, le Groupe n'exploite pas de franchises, n'agit pas en tant que bailleur d'actifs opérationnels et ne détient pas d'investissements dont les émissions associées relèveraient de ces catégories du Scope 3 en vertu du GHG Protocol.

Les ratios d'intensité des émissions de GES sont nécessaires pour comprendre les émissions de GES de Banqup par rapport à ses activités spécifiques. L'intensité de nos émissions de GES est la suivante :

En tCO2eq/millions d'euros	2024			2025		% 2024 / 2025
Intensité des GES par revenu net	Activités abandonnées ¹	Activités poursuivies	Activités abandonnées ¹	Activités poursuivies	Activités abandonnées ¹	Activités poursuivies
Total des émissions de GES (en fonction de la localisation) par revenu net	145	144	107	100	-26%	-31%
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par revenu net (tCO2eq)	145	148	108	100	-25%	-33%

1) Activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1.

Le rapprochement entre les recettes nettes utilisées pour calculer l'intensité des émissions de GES et le poste ou les notes correspondants dans les États financiers consolidés est le suivant :

En milliers d'euros	2024		2025	
	Activités abandonnées ¹	Poursuite de l'activité	Activités abandonnées ¹	Poursuite de l'activité
Recettes nettes utilisées pour calculer l'intensité des GES	129.192	54.371	62.184	51.640
Recettes nettes (autres)	0	0	0	0
Total des recettes nettes	129.192	54.371	62.184	51.640

1) Activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1.

Reporting selon la Taxonomie Européenne (activités poursuivies)

Introduction

La taxonomie européenne (2020/852)¹ est un système de classification établi par l'Union européenne pour définir les activités économiques durables sur le plan environnemental. Elle vise à aider l'UE à accroître les investissements durables et à mettre en œuvre le "Green Deal" européen. La Taxonomie européenne fournit aux entreprises, aux investisseurs et aux décideurs politiques des définitions selon lesquelles les activités économiques peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental.

Selon la taxonomie européenne, une activité durable du point de vue de l'environnement est une activité qui :

- i. est incluse dans l'Acte délégué sur le climat de la taxonomie de l'UE² (c'est-à-dire qu'il s'agit d'une "activité éligible").
- ii. répond aux critères techniques de sélection pour prouver une contribution substantielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux : (1) atténuation du changement climatique, (2) adaptation au changement climatique, (3) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, (4) la transition vers une économie circulaire, (5) la prévention et le contrôle de la pollution, et (6) la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.
- iii. Ne porte pas atteinte de manière significative à l'un des autres objectifs environnementaux.
- iv. respecte les garanties minimales (relatives aux droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à la lutte contre les pots-de-vin)

La Taxonomie européenne complète et s'intègre parfaitement à d'autres cadres clés de reporting en matière de durabilité, tels que la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), afin de favoriser la transparence et la standardisation des déclarations à l'échelle des entreprises.

Processus d'alignement des activités de Banqup Group pour 2025

Pour l'exercice 2025, Banqup Group a choisi d'appliquer les exigences de publication telles que définies dans le Règlement Délégué (UE) 2021/2178, telles qu'applicables avant les amendements de 2025.

En conséquence, le Groupe n'a pas appliqué les modèles « Omnibus simplifié » ni les seuils de matérialité quantitative révisés, introduits dans les projets d'amendements pour le cycle de reporting actuel. Cette approche garantit la cohérence de la présentation des déclarations par rapport aux périodes de reporting antérieures, pendant que le Groupe continue d'adapter son infrastructure de reporting.

¹ Règlement EU 2020/852 du Parlement européen et du Conseil, publié au Journal officiel de l'Union européenne le 22 juin 2020.

² L'Acte Délégué Relatif au Climat = Règlement Délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021 + Règlements Délégués (UE) 2023/2485 et 2023/2486 de la Commission du 27 juin 2023

Banqup Group a examiné les propositions de projets incluses dans le paquet « Omnibus de simplification » de juillet 2025. Ces propositions étant toujours soumises au processus législatif en cours, le Groupe n'a pas réalisé d'analyse de mise en œuvre détaillée pour le cycle de reporting actuel et réévaluera les implications potentielles une fois le cadre législatif final adopté.

Par conséquent, le Groupe a alloué en priorité ses ressources liées à la durabilité aux exigences fondamentales de la CSRD, en :

- mettant en œuvre un outil dédié de gestion des GES afin de renforcer l'exactitude et la fiabilité des données liées au climat ;
- réévaluant notre analyse de double matérialité (DMA), rendue nécessaire par les cessions (prévues), classées comme activités abandonnées conformément à la norme IFRS 5, qui ont modifié le profil de risque et les impacts significatifs du Groupe.

Par ailleurs, l'alignement sur les cadres de référence privilégiés par les investisseurs demeurant une priorité, le Groupe s'était fixé l'obtention de la médaille de bronze EcoVadis comme indicateur clé de performance (KPI) interne pour la direction. Grâce aux efforts coordonnés de l'ensemble de l'équipe développement durable, le Groupe a dépassé cet objectif en décrochant avec succès la médaille d'argent EcoVadis pour 2025.

Procédure d'évaluation de l'éligibilité à la taxonomie européenne pour l'exercice 2025

L'éligibilité a été évaluée au regard des activités figurant aux Annexes I et II de l'Acte délégué relatif au climat, sur la base du code NACE principal de Banqup (J.62.020 - Programmation, conseil et autres activités informatiques).

Les activités éligibles identifiées pour Banqup Group sont les suivantes :

Objectif environnemental	NACE	Activité décrite dans l'acte délégué	Description de l'activité	Activité correspondante de Banqup Group
Atténuation du changement climatique	J.63.11	Information et communication	Traitement des données, hébergement et activités connexes (8.1)	Il couvre toutes les activités de traitement digital des documents, tant pour les PME que pour les entreprises.
Atténuation du changement climatique	N77.11	Location et leasing de voitures et de véhicules	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	Cela correspond à la flotte verte de Banqup.

Les activités telles que le paiement et le financement électronique, ainsi que l'impression et la distribution papier, ont été, comme expliqué dans notre Rapport annuel 2024, considérées comme non éligibles.

ICPs des activités éligibles à la taxonomie européenne

Le tableau suivant résume la part des activités éligibles en 2025 comparée aux données retraitées de 2024 :

Milliers d'euros, sauf pour le %	2025			2024 ¹		
	Chiffre d'affaires	Capex	Opex	Chiffre d'affaires	Capex	Opex
Traitement des données, hébergement et activités connexes	41.018	11.958	5.477	38.621	11.480	5.437
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	-	984	-	-	1.070	-
Total	51.641	20.050	6.070	54.621	22.627	6.114
%	79,4%	64,7%	90,2%	71,0%	55,4%	88,9%
Total éligible	78,4%	64,7%	90,2%	71,0%	55,4%	88,9%
Total non-éligible	20,6%	35,3%	9,8%	29,0%	44,6%	11,1%

1) Les chiffres comparatifs de 2024 ont été retraités pour refléter le retraitement des profits et pertes liés aux activités abandonnées conformément à la norme IFRS 5, comme expliqué dans nos États financiers consolidés.

Définition des ICP et de la méthodologie de l'activité éligible à la Taxonomie européenne pour les exercices financiers 2024 – 2025

La part des activités éligibles sur les revenus, Capex et Opex est calculée en divisant respectivement les revenus, Capex et Opex associés à l'activité éligible de Banqup (le numérateur), par le chiffre d'affaires total, Capex et Opex de Banqup (le dénominateur).

Banqup avait défini l'activité éligible pour l'activité 8.1 "Traitement de données, hébergement et activités connexes" comme correspondant à l'unité génératrice de trésorerie (CGU) Digital Document Processing

- Un CGU est définie comme le plus petit groupe identifiable d'actifs qui génère des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie provenant d'autres actifs ou groupes d'actifs.
- L'unité centrale de traitement des documents digitaux (CGU_DDP) regroupe toutes les activités de traitement des documents digitaux pour les PME et les grandes entreprises, couvrant les flux de documents entrants et sortants.

Pour l'activité 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules commerciaux légers », l'activité éligible se réfère à la flotte verte de Banqup.

Les ICP sont déterminés sur la base des données financières utilisées pour la préparation des États financiers consolidés de Banqup, établis conformément aux normes comptables internationales IFRS, et excluant l'impact des activités abandonnées comme expliqué dans les États financiers consolidés :

- **Le chiffre d'affaires:** le dénominateur correspond au revenu consolidé tel qu'il est présenté dans le compte de résultat consolidé, y compris les revenus des services de communication digitaux et traditionnels ainsi que les revenus récurrents et non récurrents (voir chapitre États financiers

consolidés, note [5.7.1](#)). Le chiffre d'affaires éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (le numérateur) correspond au chiffre d'affaires du CGU_DDP.

- **Les dépenses d'investissement (Capex):** le dénominateur correspond à toutes les acquisitions d'actifs incorporels (voir chapitre États financiers consolidés, note [5.13](#)) ainsi qu'aux actifs corporels (voir chapitre États financiers consolidés, note [5.14](#)), mais aussi à tous les acquisitions à la flotte de Banqup (voir chapitre États financiers consolidés, note [5.15](#)). Le Capex éligible (le numérateur) de l'activité 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » correspond aux additions à la flotte verte de Banqup, et le Capex éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » correspond aux additions au immobilisations incorporelles liées au CGU_DDP.
- **L'Opex:** le dénominateur couvre les coûts directs non capitalisés liés à la recherche et au développement, aux mesures de rénovation des bâtiments, à la location à court terme, à l'entretien et à la répartition, ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des immobilisations corporelles par l'entreprise ou le tiers auquel les activités sont sous-traitées et qui sont nécessaires pour assurer le fonctionnement continue et efficace de ces actifs. Pour Banqup, cela correspond à ses coûts de logement et d'installations, ainsi qu'à ses dépenses de R&D non capitalisées. L'Opex éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (le numérateur) correspond aux dépenses de R&D non capitalisées ainsi qu'aux coûts de logement et d'installations dans CGU_DDP.

Comparaison des exercices 2024 (retraité pour exclure l'impact des activités abandonnées) et 2025

L'évolution des indicateurs de performance clés de l'activité éligible peut être expliquée comme suit :

- **Chiffre d'affaires :** des informations détaillées sur la diminution du chiffre d'affaires figurent au chapitre États financiers consolidés, note [5.7.1](#).
- **Capex :** Les dépenses d'investissement (Capex) ont augmenté par rapport à 2024 en raison de l'accent mis sur la conformité en tant que Prestataire de Services de Confiance Qualifié (QTSP) pour les exigences liées à l'identité digital, avec pour objectif d'obtenir la certification requise d'ici la mi-2026. Les ajouts à la flotte automobile verte de Banqup ont légèrement diminué, passant de 90 % en 2024 à 82 % en 2025 de la capitalisation totale des véhicules..
- **Opex** Les dépenses d'exploitation (Opex) sont restées stables pour l'activité éligible de Banqup Group.

				Critères de contribution substantielle				Critères d'absence de préjudice important (critères 'DNSH')															
Activités économiques (1)	Code (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation du changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuat	Adaptati	Eau (13)	Pollution (14)	Economi	Biodivers	Garantie	Part du						
										on du	on du									ent	ent	e	ité
										on du	on du						minimale	d'affaire					
										ent	ent						s	s alignée					
										climatiqu	climatiqu						(17)	sur la					
										e (11)	e (12)							Taxonom					
																		ie (A.1)					
																		ou					
																		éligible à					
																		la					
																		Taxonom					
																		ie (A.2)					
																		année					
																		N-1 (18)					
		EUR	%	Y;N; N/EL ²	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T			
A. Activités éligibles à la Taxonomie																							
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																							
/																		0%					
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%			
Dont habilitantes		-	-	-	=	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	E	0%			
Dont transitoires		-	-	-	=	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		T			
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)				EL; N/EL ³	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL														
Traitement des données, hébergement et activités connexes	CCM ¹ 8.1	41.018.225,16	79,4%	EL	-	-	-	-	-									71,0%					
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM ¹ 6.5	0,00	0,0%															0,0%					
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		41.018.225,16	79,4%	-	-	-	-	-	-									71,0%					
Total (A.1+A.2)		41.018.225,16	79,4%	-	-	-	-	-	-									71,0%					
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																							
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie		10.622.868,66	20,6%																				
Total (A+B)		51.641.093,81	100%																				

1) Le code est l'abréviation de l'objectif pertinent auquel l'activité économique est susceptible d'apporter une contribution substantielle (par exemple : CCM - atténuation du changement climatique) plus le numéro de section de l'activité dans l'annexe de l'UE au règlement relatif à la taxonomie.

2) Y - Oui, alignement de la taxonomie sur l'objectif environnemental concerné ; N - Non, activité éligible à la taxonomie mais non alignée sur l'objectif environnemental concerné ; N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxonomie pour l'objectif environnemental concerné.

3) EL - activité éligible à la taxonomie ; N/EL - activité non éligible à la taxonomie

				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (critères 'DNSH')									
Activités économiques (1)	Code (2)	Capex (3)	Part des Capex (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation du changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptati on du changem ent climatiqu e (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiver sité (16)	Garanties minimales (17)	Part des Capex alignée sur la Taxonomie (A,1) ou éligible à la Taxonomie (A.2) année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (20)	Catégorie activité transitoire (21)
		EUR	%	Y;N; N/EL ²	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. Activités éligibles à la Taxonomie																			
A.1. CAPEX des Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
N/A			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%
Dont habitantes			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	E	
dont transitoires			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)				EL; N/EL ³	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Traitement des données, hébergement et activités connexes (CapEx A)	CCM ¹ 8.1	11.985.458,45	59,8%	EL	-	-	-	-	-								50,7%		
Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles (Capex A)	CCM ¹ 6.5	984.032,21	4,9%	EL													4,7%		
CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		12.969.490,66	64,7%	-	-	-	-	-	-								55,4%		
Total (A.1+A.2)		12.969.490,66	64,7%	-	-	-	-	-	-								55,4%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Capex des activités non éligibles à la Taxonomie		7.080.870,72	35,3%																
Total (A+B)		20.050.361,38	100%																

1) Le code est l'abréviation de l'objectif pertinent auquel l'activité économique est susceptible d'apporter une contribution substantielle (par exemple : CCM - atténuation du changement climatique) plus le numéro de section de l'activité dans l'annexe de l'UE au règlement relatif à la Taxonomie.

2) Y - Oui, alignement de la Taxonomie sur l'objectif environnemental concerné ; N - Non, activité éligible à la Taxonomie mais non alignée sur l'objectif environnemental concerné ; N/EL - non éligible, activité non éligible à la Taxonomie pour l'objectif environnemental concerné.

3) EL - activité éligible à la taxonomie ; N/EL - activité non éligible à la Taxonomie

				Critères de contribution substantielle												Critères d'absence de préjudice important (critères 'DNSH')									
Activités économiques (1)	Code (2)	Opex (3)	Part des Opex (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation du changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Changement climatique (11)	Adaptation du changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part des Opex alignée sur la Taxonomie (A,1) ou éligible à la Taxonomie (A,2) année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (20)	Catégorie activité transitoire (21)						
		EUR	%	Y;N; N/EL²	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T						
A. Activités éligibles à la Taxonomie																									
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																									
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	#REF!	#REF!						
Dont habitantes				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E							
Dont transitoires				-	#VALUE!	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		T						
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)				EL; N/EL³	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL																
Traitement des données, hébergement et activités connexes (CapEx A) (OpEx A)		CCM¹ 8.1	5.476.931,22	90,2%	EL												86,9%								
Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles (Capex A)		CCM¹ 6.5	0,00	0,0%													0,0%								
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)						-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86,9%								
Total (A.1+A.2)			5.476.931,22	90,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86,9%								
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																									
OpEx des activités non éligibles à la Taxonomie			593.426,54	9,8%																					
Total (A+B)			6.070.357,76	100%																					

1) Le code est l'abréviation de l'objectif pertinent auquel l'activité économique est susceptible d'apporter une contribution substantielle (par exemple : CCM - atténuation du changement climatique) plus le numéro de section de l'activité dans l'annexe de l'UE au règlement relatif à la taxonomie.

2) Y - Oui, alignement de la taxonomie sur l'objectif environnemental concerné ; N - Non, activité éligible à la taxonomie mais non alignée sur l'objectif environnemental concerné ; N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxonomie pour l'objectif environnemental concerné.

3) EL - activité éligible à la taxonomie ; N/EL - activité non éligible à la taxonomie

Appendix 2 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Activités liées à l'énergie nucléaire

1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON

Activités liées au gaz fossile

4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Annexe XII - Modèle 2 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)

Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Total ICP applicable	0	0	0	0	0	0

Annexe XII - Modèle 3 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)

Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable		0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0					
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0

**Annexe XII - Modèle 4 - Activités économiques éligibles à la taxonomie
mais non alignées sur celle-ci**

Activités économiques	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0

Annexe XII - Modèle 5 - Activités économiques non éligibles à la taxonomie

Activités économiques	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	0	0

Les facteurs sociaux

S1 Personnel de l'entreprise	Page		Page
S1 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes	A1.54	S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social	A1.68
S1 SBM-3 Personnel de l'entreprise IRO	A1.51	S1-9 Répartition des sexes dans le management et le management supérieur	A1.70
S1-1 Politiques relatives au personnel de l'entreprise	A1.55	S1-10 Salaires adéquats	A1.72
S1-2 S'engager avec notre personnel	A1.57	S1-13 Formation et développement des compétences	A1.72
S1-3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	A1.58	S1-14 Santé et sécurité	A1.73
S1-4 Gérer les conséquences sur notre personnel	A1.59	S1-15 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	A1.74
S1-5 Objectifs	A1.61	S1-16 Équité salariale	A1.74
S1-6 Caractéristiques du personnel de l'entreprise	A1.63	S1-17 Impacts de discrimination signalés et plaintes déposées	A1.75
S1-7 Indépendants et contractants	A1.68		

S2 Travailleurs de la chaîne de valeur	Page	S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	Page
S2 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes	A1.76	S4 SBM-3 Consommateurs et utilisateurs finaux IROs	A1.82
S2 SBM-3 Travailleurs de la chaîne de valeur IROs	A1.76	S4-1 Politiques	A1.82
S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	A1.78	S4-2 S'engager auprès des consommateurs et des utilisateurs finaux	A1.85
S2-2 Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur concernant les impacts	A1.79	S4-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations	A1.85
S2-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations	A1.79	S4-4 Gestion des impacts sur les consommateurs et les utilisateurs finaux	A1.86
S2-4 Gestion de l'impact sur les travailleurs de la chaîne de valeur	A1.80	S4-5 Objectifs	A1.89
S2-5 Objectifs	A1.81		

S1 - Personnel de l'entreprise

SBM-3 Personnel de l'entreprise IRO

Lien avec la stratégie et le modèle d'entreprise de Banqup Group

L'analyse de double matérialité (ADM) a identifié plusieurs impacts réels et potentiels sur les effectifs de Banqup. Ces impacts sont liés à la stratégie et au modèle d'entreprise.

- a. **Temps de travail et bien-être :** Des ressources limitées peuvent contribuer à un nombre excessif d'heures de travail, ce qui affecte la fatigue, le stress et le bien-être général des employés.
- b. **Salaires équitables et stabilité économique:** Banqup opère dans le monde entier, y compris dans des pays où la réglementation salariale est moins stricte (par exemple, les employés au Vietnam peuvent recevoir des salaires plus bas, ce qui a un impact sur leur standard de vie et leur moral au travail).
- c. **Dialogue social et représentation des travailleurs:** Une liberté d'association et une négociation collective insuffisantes peuvent entraîner une baisse de l'engagement des employés, des conflits sur le lieu de travail et des risques pour la réputation.
- d. **Diversité, équité et inclusion:** Banqup promeut l'égalité des sexes, l'égalité salariale et des pratiques d'emploi inclusives. Garantir l'égalité des chances améliore la satisfaction du personnel et contribue à une image positive de l'entreprise.

Ces incidences, risques et opportunités liés aux effectifs peuvent également avoir des répercussions financières pour Banqup Group, notamment une augmentation des frais de personnel, une baisse de la productivité, une hausse de la rotation du personnel, ainsi que des difficultés potentielles à attirer et à retenir des collaborateurs qualifiés, ce qui pourrait affecter l'efficacité opérationnelle et la création de valeur à long terme.

À ce stade, aucune différenciation matérielle de ces incidences, risques et opportunités entre des groupes spécifiques d'employés (par exemple par région, par fonction ou par type d'emploi) n'a été identifiée.

L'aperçu de la manière dont ces éléments influencent et adaptent la stratégie de Banqup Group, ainsi que les objectifs et les actions sont spécifiquement décrits ci-dessous dans les notes [SBM-2](#), [S1-1](#), [S1-4](#) et [S1-5](#).

Portée de l'analyse d'impact sur le personnel

L'évaluation a été menée sur les employés et les non-employés qui sont matériellement impactés par les opérations et la chaîne de valeur de Banqup Group..

- **Types de travailleurs concernés:** Les salariés, les travailleurs indépendants et les personnes mises à disposition par des entreprises tierces sont pris en compte dans l'évaluation de la matérialité.
- **Impacts négatifs:**

- **Risques systémiques:** Des salaires plus bas et la limitation des négociations collectives peuvent avoir un impact sur les employés dans plusieurs régions.
- **Incidents individuels:** La durée excessive du travail et l'augmentation de la charge de travail peuvent entraîner de la fatigue, du stress ainsi que des problèmes de santé chez les travailleurs, et nuire à leur bien-être.
- **Impacts positifs:**
 - **Des conditions de travail flexibles:** Contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui profite particulièrement aux parents qui travaillent et aux employés qui s'occupent de membres de leur famille.
 - **Formation et développement des compétences:** Les activités de formation des employés favorisent l'adaptabilité de la main-d'œuvre, améliorent la satisfaction au travail et la compétitivité sur le marché.
 - **Diversité et inclusion:** Favoriser un environnement de travail inclusif permet d'améliorer l'innovation, la collaboration et l'engagement général des employés.
 - **Promouvoir le dialogue social** au-delà des exigences légales minimales favorise les démarches qui contribuent positivement à la création de meilleures conditions de travail pour les collaborateurs et leur permet de se sentir écoutés.

Risques et opportunités importants

Banqup est confronté à plusieurs risques et opportunités importants liés à son personnel :

- **Risques:**
 - i. **Droits du travail et conformité:** Le non-respect des normes du travail peut entraîner une atteinte à la réputation et des sanctions réglementaires.
 - ii. **Conditions de travail:** Les collaborateurs peuvent être exposés à des horaires de travail prolongés, ce qui risque d'avoir des répercussions négatives sur leur niveau de stress, leur santé et leur bien-être général.
 - iii. **Confidentialité et sécurité des données:** Le traitement des données sensibles des employés nécessite des mesures de cybersécurité rigoureuses pour éviter les violations.
- **Opportunités:**
 - i. **Transition vers le développement durable et impact sur la main-d'œuvre:** À mesure que Banqup déploie des opérations plus écologiques, les initiatives de reconversion et de montée en compétences pourraient créer de nouvelles opportunités d'emploi.

- ii. **Recrutement inclusif et développement de la main-d'œuvre:** L'augmentation de la diversité au sein de la main-d'œuvre renforce la culture d'entreprise et le potentiel d'innovation.

Les stratégies spécifiques de gestion des risques et les plans d'adaptation du personnel de l'entreprise sont présentés dans les notes [S1-1](#) et [S1-4](#).

Droits de l'homme et éthique du travail

- **Groupes de travailleurs vulnérables:**

- **Les jeunes travailleurs :** Peuvent être confrontés à des risques plus élevés liés à la sécurité sur le lieu de travail et à la progression de carrière. Banqup n'emploie pas de travailleurs en dessous de l'âge minimum légal d'admission à l'emploi, qui est contrôlé lors du processus d'intégration.
- **Les femmes salariées :** Les disparités fondées sur le sexe, si elles ne sont pas traitées, pourraient avoir un impact sur la fidélisation des employés et la parité sur le lieu de travail. Nous avons fixé des objectifs et créé un plan d'action sur la manière de traiter ces questions.
- **Les travailleurs migrants :** Dans les régions où les marchés du travail sont moins réglementés, les travailleurs migrants peuvent être exposés à des pratiques déloyales en matière d'emploi.
- **Collaborateurs en situation de handicap:** Les obstacles à l'accessibilité peuvent entraver leur pleine participation s'ils ne sont pas gérés de manière proactive. Bien que nous n'enregistrons le statut de handicap que sur la base de déclarations volontaires aux fins d'avantages fiscaux ou administratifs, nous atténuons les risques d'exclusion potentielle en proposant des aménagements de poste de travail sur mesure et en veillant à ce que nos protocoles de santé et de sécurité tiennent compte de la diversité des besoins physiques.

- **Risques liés aux droits du travail:**

- **Travail forcé ou obligatoire:** Aucun risque significatif n'a été identifié dans le cadre de nos activités actuelles, mais un suivi permanent est nécessaire.
- **Travail des enfants:** Aucun cas n'a été signalé, mais il convient de continuer à faire preuve de vigilance dans la surveillance de la chaîne d'approvisionnement.

Conclusion et prochaines étapes

L'évaluation souligne l'importance d'un contrôle et d'une adaptation continus des stratégies de main-d'œuvre de Banqup Group. Les points suivants constituent des priorités stratégiques globales, tandis que de plus amples informations sur les politiques, actions et publications associées sont fournies dans les sections pertinentes du présent rapport.

- Renforcer les pratiques d'emploi équitables et les politiques salariales

- Améliorer le bien-être au travail et les mesures de sécurité
- Développer les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- Traiter les transitions de la main-d'œuvre liées aux objectifs de développement durable

Pour garantir une transparence totale, il convient d'intégrer des informations supplémentaires sur les politiques de l'entreprise et les mesures d'amélioration de la main-d'œuvre en cours.

SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Soutenir la stratégie ESG de Banqup

Depuis plus de deux décennies, le dévouement et le talent de nos collaborateurs sont les moteurs de la croissance et du succès de Banqup. Reconnaisant leur rôle essentiel, notre Direction favorise activement un dialogue ouvert avec les collaborateurs, en veillant à ce que leurs perspectives façonnent les initiatives critiques et guident l'adoption des documents clés.

Lors de l'élaboration de notre Feuille de route ESG, nous avons activement impliqué nos collaborateurs par le biais de réunions et d'échanges avec leurs représentants afin de nous assurer que nos objectifs stratégiques sont en adéquation avec la vision de ceux qui sont chargés de leur mise en œuvre.

Comme le souligne le chapitre "Agir avec intégrité pour votre entreprise" de notre Code de conduite, les collaborateurs sont encouragés à partager leurs retours sur les conditions de travail et les initiatives. Leurs intérêts sont représentés par des instances élues, tandis que la communication est favorisée par de multiples canaux, notamment les points d'information du PDG (CEO updates), les réunions locales par pays, les réunions plénières (Town Halls) par équipe fonctionnelle, les fils d'actualité du SIRH et l'affichage. Notre flux d'information suit une approche descendante (top-down) structurée et transparente, allant du Conseil d'administration vers les managers locaux et les collaborateurs.

Nous avons mené une évaluation approfondie du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme (Human Rights Due Diligence), renforçant ainsi notre engagement en faveur d'opérations éthiques et du respect des droits humains. Ce document, aligné sur des cadres reconnus à l'échelle mondiale tels que les Principes directeurs de l'OCDE, les Principes directeurs des Nations Unies, les conventions de l'OIT et les valeurs de notre entreprise, évalue l'impact potentiel de notre Société sur les droits de l'homme. L'évaluation a mis en évidence des domaines spécifiques au sein de nos opérations et de notre chaîne de valeur où il peut y avoir des impacts, positifs ou négatifs, potentiels ou réels sur les droits humains, en traitant particulièrement les risques pesant sur les groupes vulnérables.

Les principaux risques identifiés incluent les questions de droits du travail, les préoccupations liées à la confidentialité des données et les défis liés à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, avec un accent mis sur les salaires, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, la diversité, ainsi que la santé et la sécurité. Pour y faire face, nous avons mis en œuvre des stratégies d'atténuation telles que des modalités de travail flexibles, un

Code de conduite des fournisseurs et des systèmes de suivi réguliers. Ces actions reflètent notre volonté d'intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos activités commerciales.

Lors de l'évaluation des impacts significatifs, nous prenons en compte à la fois notre personnel interne, qui travaille principalement dans des bureaux, et nos sous-traitants directs. Dans la note [S1-4](#), nous fournissons des détails concernant les impacts négatifs et positifs significatifs, ainsi que sur leur nature.

Grâce à notre analyse de double matérialité, nous avons identifié à la fois des impacts systémiques sur nos propres effectifs et des impacts liés à des incidents. En ce qui concerne le travail forcé ou le travail des enfants, aucune opération ni aucune zone géographique n'a été identifiée comme étant à risque.

S1-1 Politiques relatives au personnel de l'entreprise

Chaque année, nous procédons à une revue complète de nos politiques existantes en matière de Ressources Humaines afin d'adopter les principes des principaux cadres internationaux (tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) ayant une incidence sur les droits humains et les directives liées au travail.

Nos politiques s'appliquent à l'ensemble des entités juridiques et filiales de Banqup, ainsi qu'à tous les collaborateurs et au personnel externe travaillant sur nos sites. Le responsable de fonction le plus haut placé est chargé de la supervision et de la mise en œuvre des politiques dans son propre domaine. Les politiques sont publiées sur notre serveur partagé, accessible à tous les utilisateurs internes. Nous informons les collaborateurs des modifications apportées ou de la publication de nouvelles politiques par le biais d'annonces. Le cas échéant, les politiques sont également publiées sur le site web de la Société.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence et de l'accessibilité, les nouveaux collaborateurs et sous-traitants sont sensibilisés à ces politiques lors de leur processus d'intégration (onboarding). Le contenu de nos politiques est renforcé par le biais de la formation d'intégration des nouveaux collaborateurs. Celle-ci met fortement l'accent sur l'engagement de Banqup à favoriser un environnement propice à la diversité et à l'inclusion, ainsi qu'à défendre les principes des droits de l'homme. Nous assurons le suivi de ces politiques en veillant à ce qu'elles soient mises en œuvre comme prévu et qu'elles soient alignées sur les buts et objectifs de Banqup en matière de durabilité, tout en respectant les exigences légales et les normes du secteur. Nous évaluons l'efficacité de ces politiques en suivant des indicateurs de durabilité. Les résultats sont documentés et font l'objet d'un reporting transparent, conformément aux exigences.

Nous avons également mis à jour et republié la politique du Groupe en matière de droits de l'homme, applicable à tous les collaborateurs et parties prenantes, afin de définir les droits humains liés au travail et de souligner notre tolérance zéro à l'égard des violations. Nous avons précisé la manière dont les violations pouvaient être traitées par le biais des canaux de signalement et avons mis en place une nouvelle formation sur les droits de l'homme. Cette formation a été intégrée au cycle de formation d'intégration. Dans les pays ayant des exigences

légales spécifiques, nous avons nommé et formé des « Personnes de confiance » afin de traiter efficacement les réclamations des collaborateurs.

Depuis 2024, nous organisons et tenons régulièrement une Semaine annuelle de sensibilisation sociale (Social Awareness week). En 2025, les thèmes principaux de cette semaine de sensibilisation ont été : l'impact des émissions liées à l'utilisation des services de cloud computing, l'impact des déplacements domicile-travail et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des collaborateurs, les objectifs et actions en matière de diversité et d'inclusion, et enfin, la sensibilisation au dispositif d'alerte éthique (whistleblowing).

Comme indiqué dans nos politiques relatives aux droits de l'homme et à l'alerte éthique, les personnes cherchant à obtenir réparation sont encouragées à explorer en premier lieu les canaux de résolution internes. Cela inclut la consultation de leur hiérarchie, du département RH ou, le cas échéant, de la Personne de confiance désignée. En outre, les préoccupations ou les violations peuvent être signalées par le biais de l'outil d'alerte éthique de Banqup. Nos collaborateurs sont également informés de la disponibilité de canaux de signalement externes.

Chaque cas signalé fait l'objet d'un examen approfondi et les mesures appropriées sont prises. Dans les cas nécessitant une réparation, nous attendons de la partie responsable qu'elle présente des excuses et, dans la mesure du possible, qu'elle fournisse une compensation financière ou non financière, y compris le rétablissement de la situation antérieure. Le contrevenant peut également s'exposer à des mesures disciplinaires ou punitives. Par ailleurs, après chaque incident, nous réévaluons nos politiques afin de prévenir que de tels événements ne se reproduisent à l'avenir.

La section suivante donne un aperçu de nos principales politiques liées à l'ESG :

Politique	Contenu clé et objectifs	Périmètre d'application	Responsabilité	Normes de référence	Accessibilité
Politique en matière de droits de l'homme	Interdit le travail forcé, le travail des enfants, la traite des êtres humains et le travail précaire ; définit les canaux de signalement et l'approche de réparation.	Collaborateurs et parties prenantes	Direction des RH	PDNU (UNGP), OIT, OCDE	Interne
Politique de santé et de sécurité	Se concentre sur la prévention des accidents et la sécurité des conditions de travail ; inclut une formation obligatoire en matière de SSE (Santé, Sécurité et Environnement).	Collaborateurs et parties prenantes sur l'ensemble des sites	Direction locale	Réglementations locales	Interne
Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination révisée	Promeut l'égalité des chances ; interdit la discrimination ; définit les modalités de signalement et les responsabilités.	Collaborateurs et parties prenantes	Direction des RH	Lois européennes et nationales	Interne
Politique de recrutement révisée	Garantit des processus d'embauche équitables et non discriminatoires.	Candidats et processus d'embauche	Direction des RH	Normes du travail	Interne

Code de conduite des fournisseurs (Un résumé détaillé est présenté au chapitre S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Définit les normes éthiques, sociales et environnementales pour les fournisseurs ; interdit le travail forcé et le travail des enfants.	Fournisseurs et chaîne de valeur	Équipe ESG / Juridique	ONU, OIT, OCDE	Publique
Devoir de vigilance en matière de droits de l'homme (HRDD)	Identifie et atténue les risques liés aux droits humains dans l'ensemble des opérations et de la chaîne de valeur.	Collaborateurs, sous-traitants, fournisseurs	Équipe ESG / RH	PDNU, OCDE, OIT	Interne

Banqup a mené une évaluation approfondie du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme (HRDD) conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et aux conventions de l'OIT. En 2025, cette évaluation continue de servir de fondement au processus de devoir de vigilance en matière de droits humains de Banqup et reste activement appliquée. Elle couvre les impacts potentiels et réels sur les droits de l'homme à travers la chaîne de valeur, y compris les risques affectant nos propres collaborateurs, nos sous-traitants directs et les travailleurs employés par nos fournisseurs et clients, avec une attention particulière portée aux groupes vulnérables.

Les principaux risques identifiés incluent les questions de droits du travail, les préoccupations liées à la confidentialité des données et les défis liés à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, avec un accent particulier sur les salaires, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, la diversité, ainsi que la santé et la sécurité. Nous avons mis en œuvre des stratégies d'atténuation telles que des modalités de travail flexibles, un Code de conduite des fournisseurs et des systèmes de suivi réguliers. Ces actions reflètent notre engagement à intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos opérations. En raison de la nature de nos activités et des zones géographiques où nous sommes présents, l'évaluation n'a identifié aucun risque significatif d'incidents liés au travail des enfants. D'autres actions concernant l'interdiction du travail des jeunes sont détaillées dans les notes [S1-1](#), [S1-4](#) et [S1-5](#).

S1-2 Processus d'engagement avec le personnel de l'entreprise et les représentants des travailleurs au sujet des impacts

Chez Banqup, nous mettons l'accent sur la promotion de relations de travail positives et sur la garantie que les droits et les besoins de nos employés sont bien pris en compte. En plus des exigences de publication, nous présenterons le pourcentage de notre personnel qui est couvert par une convention collective (CBA). Ce type d'accord est conçu pour protéger les droits et les intérêts de nos employés et contribuer à un lieu de travail harmonieux et productif.

Lorsque des conseils de travailleurs ou des syndicats sont en activité, la Société maintient des réunions régulières avec les représentants du personnel et assure le suivi des actions convenues et des sujets discutés. Le CEO ou la direction locale concernée, ainsi que des représentants des RH, participent à ces réunions selon le

pays et la structure organisationnelle. Des réunions ont été tenues dans plusieurs sites (notamment en Belgique, en Allemagne et en Roumanie), avec une fréquence variable selon les entités.

Pour les employés qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, l'entreprise adopte une approche diligente pour déterminer leurs conditions de travail et d'emploi. Cette détermination est faite conformément aux exigences légales, aux pratiques locales et régionales, aux normes de santé et de sécurité au travail afin de garantir des conditions de travail sûres et ergonomiques, ainsi qu'au code de conduite de l'entreprise.

Pour évaluer l'engagement de nos employés et de nos sous-traitants directs, nous menons chaque année une enquête, organisée et réalisée par l'équipe des ressources humaines. Depuis 7 années consécutives, nous évaluons le bien-être, l'engagement et la satisfaction de nos employés. Notre taux de participation global a toujours été supérieur à 80 % (85% en 2025) ce qui nous permet d'avoir un aperçu réaliste de l'opinion de notre personnel sur la relation entre leur travail, le leadership et d'autres aspects. Nous communiquons les résultats à nos employés lors de réunions locales et des plans d'action sont préparés pour assurer le suivi des sujets identifiés.

Nos résultats globaux affichent un indice de satisfaction élevé, se situant autour de 80 sur une échelle de 100. En 2025, nous avons enregistré une légère amélioration du score global par rapport à l'exercice précédent. Les principaux points forts mis en évidence par les enquêtes sont l'autonomie et la clarté associées aux rôles des collaborateurs au travail (« J'ai l'autonomie nécessaire pour organiser mon travail » et « Je sais ce que l'on attend de moi au travail »). De plus, nos collaborateurs expriment un fort sentiment d'appartenance à leurs équipes en réponse à l'affirmation : « Mon équipe se soucie de mon bien-être ». Ces aspects figurent systématiquement parmi les trois premières affirmations depuis plusieurs années.

Comme l'explique la section [S1-1](#), nous avons également procédé à une évaluation de vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme en identifiant des activités opérationnelles spécifiques susceptibles d'avoir un impact sur les droits de l'homme.

Afin de promouvoir la transparence et l'engagement, nous avons mis en place des entretiens réguliers avec le CEO. Ces sessions trimestrielles, ouvertes à tous les employés et aux sous-traitants basés sur les sites, donnent un aperçu des performances de l'entreprise et de ses futurs plans stratégiques.

S1-3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Nous utilisons divers canaux de signalement pour remédier aux effets négatifs sur notre propre personnel. Comme indiqué dans nos politiques, nous conseillons à toute personne signalant une pratique inappropriée ou subissant des conséquences négatives de demander d'abord conseil en interne, en contactant ses supérieurs ou le service des ressources humaines (ou la personne de confiance, le cas échéant) .

Pour les réclamations formelles, les préoccupations peuvent être soumises via l'outil de signalement interne de Banqup, et les parties prenantes sont également informées de l'accessibilité des canaux de signalement externes. L'option et la disponibilité de canaux de signalement externes sont également disponibles. Tous les nouveaux collègues reçoivent des informations sur la politique de lancement d'alerte de l'entreprise au cours de

la période d'orientation, y compris sur les canaux à leur disposition, et nous publions régulièrement des annonces pour veiller à ce que la sensibilisation aux outils reste constante.

Au-delà de l'exploitation des canaux de signalement, les membres de l'équipe RH et les managers locaux sont accessibles aux représentants du personnel, qui peuvent également faire remonter les problèmes à la direction. En tant que composante clé de notre Semaine annuelle de sensibilisation sociale (Social Awareness Week), nous avons instauré une thématique régulière sur la réponse à apporter face à la discrimination et au harcèlement. Ce module comprend des conseils spécifiques sur l'utilisation des canaux de signalement disponibles. Des bulletins d'information (newsletters) et des annonces régulières garantissent par ailleurs que nos collaborateurs sont informés de manière cohérente de leurs droits et responsabilités en matière d'alerte éthique (whistleblowing).

S1-4 Actions concernant les incidences importantes sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Les résultats de l'évaluation de la double matérialité, achevée en 2025, ont été discutés au sein du Comité ESG et finalement approuvés par notre Conseil d'administration en décembre 2025.

Au cours de cette évaluation, nous avons identifié à la fois des impacts systémiques sur notre propre main-d'œuvre et des impacts liés à des incidents spécifiques.

Évaluation de la double matérialité : gestion des impacts, risques et opportunités liés au personnel de l'entreprise

Cette évaluation contribue à l'élaboration de notre stratégie visant à atténuer les impacts négatifs, à améliorer les résultats positifs et à garantir la conformité avec les réglementations en constante évolution, y compris la transition vers des activités plus écologiques et neutres sur le plan climatique. Nous assurons régulièrement le suivi de nos plans d'action lors des réunions du groupe de travail ESG Social et des réunions fonctionnelles RH.

Actions visant à remédier à l'impact sur le personnel de l'entreprise

Après avoir examiné les résultats de notre analyse de la double matérialité, nous avons mis en oeuvre des mesures globales pour atténuer les impacts négatifs et favoriser un environnement de travail positif au sein de notre personnel de l'entreprise :

- **Conditions de travail :**
 - Proposer des modalités de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple en autorisant jusqu'à 50 % du temps de travail à domicile
 - Garantir une rémunération équitable et remédier aux impacts négatifs réels des bas salaires dans certaines localisations en réalisant des évaluations salariales annuelles appropriées
 - Suivi régulier des incidents sur le lieu de travail et mise en oeuvre de la formation obligatoire en matière de sécurité

- Afin de respecter notre engagement en faveur des droits des jeunes travailleurs et de l'interdiction du travail des enfants, nous n'employons pas de personnes âgées de moins de 18 ans, sauf dans le cadre de programmes d'apprentissage réglementés
- **L'égalité de traitement:**
 - Nous avons commencé à surveiller et à traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément à la directive européenne sur la transparence des rémunérations.
 - Nous avons investi dans le développement du personnel en améliorant le système de classification des emplois et en lançant un système de gestion de l'apprentissage (LMS).
 - Des initiatives en faveur de la diversité ont été prises, notamment l'amélioration de la politique de recrutement, la formation à la lutte contre la discrimination et à la sensibilisation à la diversité et la désignation d'un comité de la diversité et de l'inclusion des employés
- **Vie privée et autres droits:**
 - Des politiques globales en matière de confidentialité des données et une formation annuelle obligatoire pour garantir la confidentialité des employés

Promouvoir les impacts positifs

Outre l'atténuation des risques, nous avons pris des initiatives pour favoriser un changement positif :

- Renforcer le dialogue social par des engagements réguliers avec les employés et les représentants des travailleurs. Les actions spécifiques liées à ce point sont énumérées au chapitre [S1-2](#).
- Des programmes de sensibilisation pour favoriser une culture d'inclusion et de diversité. Comme mentionné au chapitre précédent, nous avons instauré une semaine de sensibilisation sociale (Social Awareness Week) au cours de laquelle des thèmes pertinents en matière de durabilité ont été présentés.

Suivi de l'efficacité

L'efficacité de nos mesures d'atténuation est systématiquement surveillée afin de s'assurer que nos activités n'entraînent aucun préjudice matériel. Notre méthodologie pour 2025 s'est concentrée sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux, tels que la pression excessive au travail et la discrimination structurelle :

- **Prévention de la pression au travail et soutien à l'équilibre vie professionnelle-vie privée :** Nous nous appuyons sur la négociation collective et les processus de remontée d'informations internes pour atténuer l'épuisement professionnel et la surcharge de travail. Les Conventions Collectives de Travail conclues ont formalisé plusieurs mesures de protection, notamment une politique réglementée en matière d'heures supplémentaires ou l'introduction de « jours d'ancienneté » et de congés personnels supplémentaires pour favoriser la récupération des collaborateurs. Ces mesures ont contribué à atteindre un taux d'engagement de 78,2 % en 2025, témoignant d'un environnement de travail stable et sain.

- **Atténuation de la discrimination et des inégalités** : Afin de prévenir les risques de préjudice financier ou structurel, nous réalisons des audits annuels sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les rémunérations globales. En 2025, nous avons réduit cet écart sur 12 sites et avons instauré, dans plusieurs d'entre eux, un salaire minimum unitaire pour garantir une rémunération de base équitable à l'ensemble des effectifs. Par ailleurs, nos mécanismes de réclamation permettent le signalement anonyme et le suivi systématique de tout incident discriminatoire potentiel.
- **Santé au travail et sécurité psychosociale** : Au-delà de la sécurité physique, nous traitons les préjudices non physiques par le biais de mesures de santé proactives. Cela inclut la mise à disposition d'un accompagnement spécialisé et d'évaluations médicales pour les collaborateurs travaillant dans les bureaux, afin de prévenir toute détérioration de la santé à long terme. En 2025, nous n'avons enregistré aucun incident de sécurité à haut risque.

Intégration à la gestion des risques

Notre processus de gestion des risques importants liés au personnel est intégré dans le cadre plus large de la gestion des risques. Cela garantit une approche proactive pour anticiper et relever les défis potentiels en matière de main-d'œuvre influencés par des développements externes, tels que des changements réglementaires ou des transitions environnementales.

Ressources allouées

Les ressources consacrées à la gestion de l'impact sur la main-d'œuvre comprennent des investissements dans des plates-formes de formation, des programmes de diversité et des protocoles de sécurité.

S1-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à l'amélioration des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants

The following targets and KPIs are set in our revised ESG Roadmap					
ESG Commitment	ESG area	Target	KPI	2024 baseline	2025 results
Assurer le bien-être et la diversité de la culture de nos employés	Améliorer l'attraction et la rétention des talents, en alignant les compétences des employés sur les besoins de Banqup Group.	Rapport continu sur les chiffres de la diversité de Banqup Group à tous les niveaux de l'entreprise (2022-2026). L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de diversité pour les employés. Rendre compte et s'engager à améliorer les chiffres de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.	S'efforcer de porter à 45 % la proportion de femmes parmi les employés	39%	39%
			Atteindre un ratio de 50/50% de candidats par poste à pourvoir	39%	46%
			Augmenter la diversité des sexes dans le taux d'encadrement à 30 % d'ici à 2030	27%	29%
			Lancer un comité sur la diversité, la parité et l'inclusion (DE&I) qui représente l'entreprise et dont l'objectif est de générer au moins deux idées qui seront mises à l'essai en 2025.	N/A	2

		un suivi constant (et, le cas échéant, une analyse comparative du marché) de nos pratiques salariales afin de nous assurer que nous sommes compétitifs sur le marché. Contrôle permanent de nos pratiques salariales afin de garantir un salaire égal pour un travail égal.	Réduire l'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes à 5 % d'ici au troisième trimestre 2026	N/A	En cours
			Mesurer la rémunération par rapport à des niveaux de salaires adéquats	1/year, passé	passé
			Procéder à une révision annuelle des salaires sur la base d'informations de référence du marché afin de garantir des salaires adéquats.	N/A	passé
	Human Capital - talent attraction and retention, alignment between employee competencies and Banqup Group's needs	Déploiement d'une feuille de route pour améliorer la communication et les opportunités de carrière au sein des entités de Banqup Group	Enquête sur les réactions des employés : maintenir les résultats de la tendance sur trois ans	maintenu	maintenu
			Améliorer le NPS des employés pour qu'il soit égal à l'indice de référence fourni par la méthode de calcul du HRIS d'ici à 2026.	N/A	maintenu
			Mettre en œuvre des parcours de croissance des compétences basés sur les classifications des emplois	Commencé en 2025	Classification des fonctions mise en œuvre
		Poursuivre le développement et la mise en œuvre de nos différents programmes de formation afin de garantir que nos employés et nos compétences en matière de leadership puissent adhérer aux normes fixées par notre entreprise (2026). Rendre compte de l'état d'avancement de ces programmes de formation.	Mise en place de 2 programmes de formation d'ici fin 2025 et d'un autre en 2026 : programme de formation à l'intégration et formation des gestionnaires de personnel.	N/A	2
			Mise en place de la Banque Académy en 2024	done	N/A
			Augmenter le nombre moyen d'heures de formation par employé de 10 % chaque année à partir de 2024 jusqu'en 2030	9 heures	6 heures
		Développement des politiques de l'entreprise en matière de travail dans d'autres bureaux de notre groupe (2022)	Examiner d'autres possibilités de formules de travail flexibles : congés familiaux prolongés, congés supplémentaires pour les groupes de salariés ayant des besoins particuliers. Contrôler et promouvoir l'utilisation de la politique de travail à domicile.	N/A	maintenu
Améliorer le comportement éthique en proposant des formations et des programmes solides en matière de conformité et	Sensibilisation sociale	Améliorer la sensibilisation, les connaissances et les compétences des employés en matière de durabilité. Création d'une page intragroupe ESG où les collègues peuvent trouver des informations pertinentes liées à la politique ESG	Améliorer le programme annuel de sensibilisation à l'ESG de l'entreprise et augmenter la participation du personnel de 10 %.	64%	78%

de protection de la vie privée.		et s'inscrire à des projets et activités liés à l'ESG (2026).		
---------------------------------	--	---	--	--

Les objectifs ci-dessus sont définis à l'échelle mondiale ; les valeurs de référence et les années cibles sont clairement indiquées. Ces objectifs ont été élaborés et révisés en consultation avec le comité DEI (Diversité, Équité et Inclusion) et les représentants des travailleurs (y compris le conseil d'entreprise), afin de s'assurer qu'ils reflètent les besoins des effectifs. Les progrès sont suivis par le biais de notre SIRH et de notre LMS RH, tandis que l'efficacité et les enseignements tirés sont identifiés grâce à des réunions régulières avec ces représentants et à la consultation directe du personnel via des enquêtes (par exemple, notre évaluation annuelle des habitudes de déplacement domicile-travail).

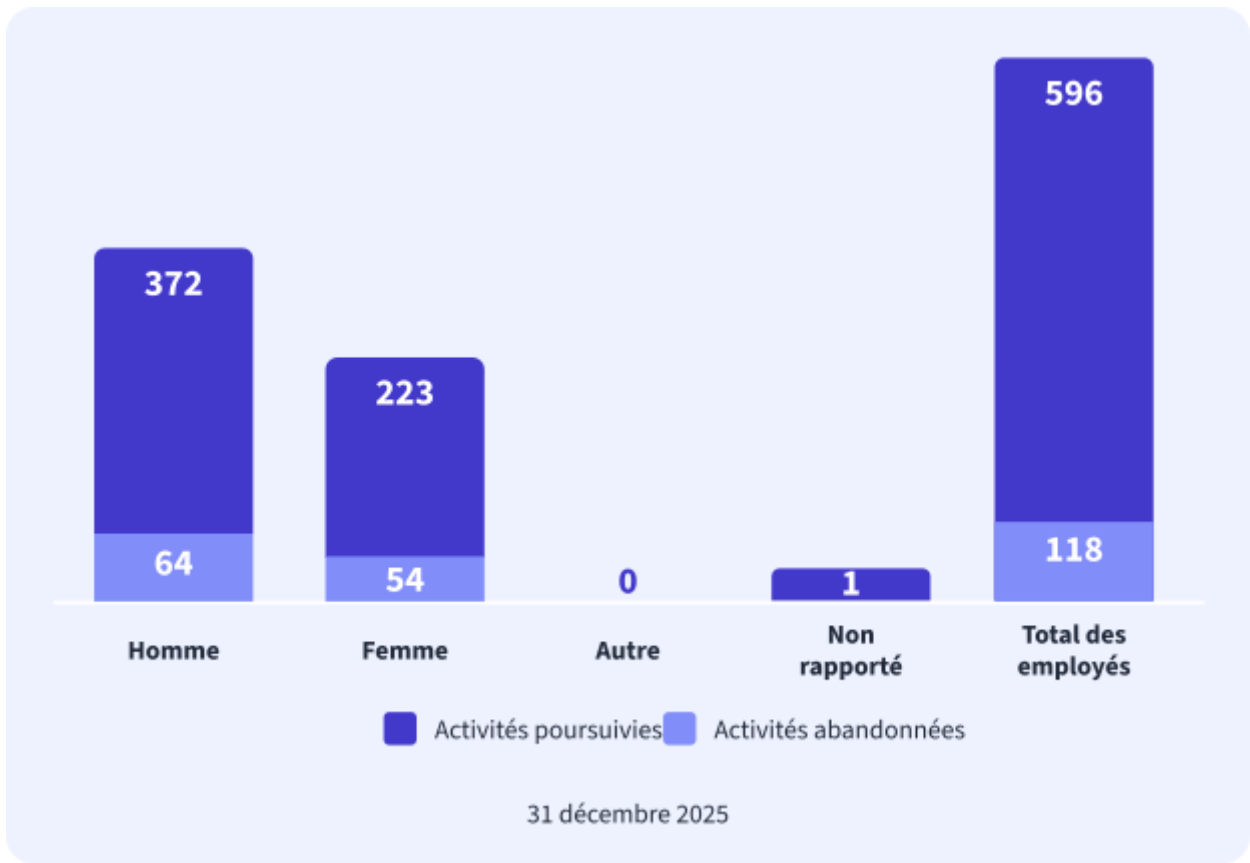
Ces observations nous permettent d'affiner nos méthodologies et de garantir que les objectifs restent pertinents et réalisables.

S1-6 Caractéristiques du personnel de l'entreprise

En ce qui concerne les cessions évoquées dans [ESRS 2 BP-1](#), les effectifs présentés dans ce chapitre excluent les employés associés aux cessions réalisées en 2025. Toutefois, les chiffres de l'effectif relatifs aux activités abandonnées de l'imprimerie belge et des opérations dans les pays baltes seront inclus en tant qu'indicateur distinct.

Les chiffres relatifs à l'effectif indiqués ici reflètent le nombre réel d'employés ayant un contrat valide avec l'entreprise à la fin de l'année de référence, comptabilisés en tant que têtes individuelles. En outre, les stagiaires et les étudiants travaillant dans nos locaux dans le cadre d'un contrat sont considérés comme des employés, tandis que les contractants directs sont exclus. Par conséquent, les données présentées dans cette section peuvent différer de celles présentées dans les ETP figurant dans d'autres parties de notre rapport annuel.

Effectifs des salariés par sexe



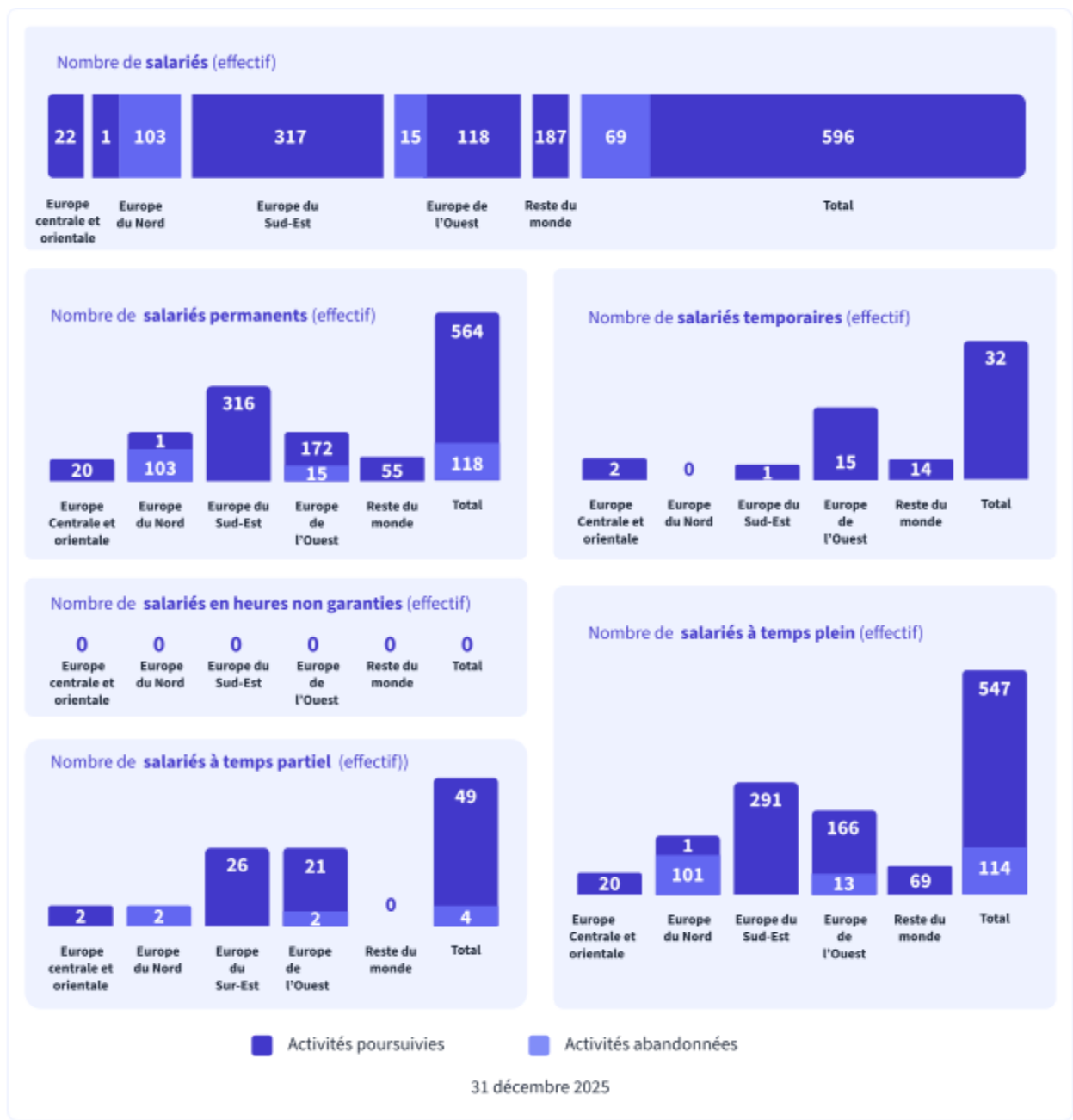
Effectifs dans les pays où Banqup Group compte au moins 50 employés représentant au moins 10 % de son nombre total d'employés



Employés par type de contrat, ventilés par sexe



Employés par type de contrat, ventilés par région



Nombre total de départs

En 2025, un total de 91 collaborateurs (dont 13 étaient liés aux cessions d'activités) et 1 employé temporaire ont quitté Banqup. Ce chiffre inclut les collaborateurs dont le contrat a pris fin en raison d'une démission volontaire, d'un licenciement, d'un départ à la retraite ou d'un décès en service. Toutefois, il exclut les collaborateurs en

contrat à durée déterminée (CDD) qui sont partis à l'expiration de leur contrat sans être remplacés ou qui sont partis d'un commun accord.

Taux de rotation du personnel

Compte tenu de ce qui précède, le taux de rotation annuel total des collaborateurs à la fin de l'exercice 2025 s'établit à 22,7 %.

S1-7 Indépendants et contractants

Nous comptons 79 prestataires directs (dont 3 en contrat à durée déterminée, 12 à temps partiel et 10 femmes) travaillant sur site et disposant d'un accès à nos systèmes informatiques. Parmi eux, 2 prestataires directs (0 femme et 2 hommes) sont liés aux activités abandonnées de l'imprimerie Leleu. Ces personnes, recrutées sous contrats de droit civil, sont incluses dans nos chiffres d'ETP (Equivalent Temps Plein) publiés dans les autres sections de ce Rapport Annuel, et participent aux événements de l'entreprise.

Les données chiffrées relatives aux travailleurs non-salariés ont été arrêtées au 31 décembre 2025. Les données concernant les prestataires directs sont extraites de notre SIRH centralisé afin de garantir la cohérence avec le reporting des ETP. Les fonctions des prestataires directs impliquent souvent des postes de direction ou de conseil et sont couvertes par nos politiques. Par ailleurs, nous faisons appel à des prestataires indirects par l'intermédiaire d'entreprises partenaires.

S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social

Taux de couverture	Employés - EEE (pour les pays avec >50 empl. représentant >10% de l'empl. total)	Salariés - Hors EEE (pour les pays avec >50 employés représentant >10% du total des employés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec >50 employés représentant >10% de l'effectif total)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Belgique France Pays-Bas Roumanie	Vietnam	Belgique Allemagne Roumanie

Chez Banqup, 42,5 % de nos effectifs, y compris le personnel de nos activités abandonnées à la fin de l'exercice 2025, sont couverts par des conventions collectives de travail. En excluant les entités cédées, ce taux de

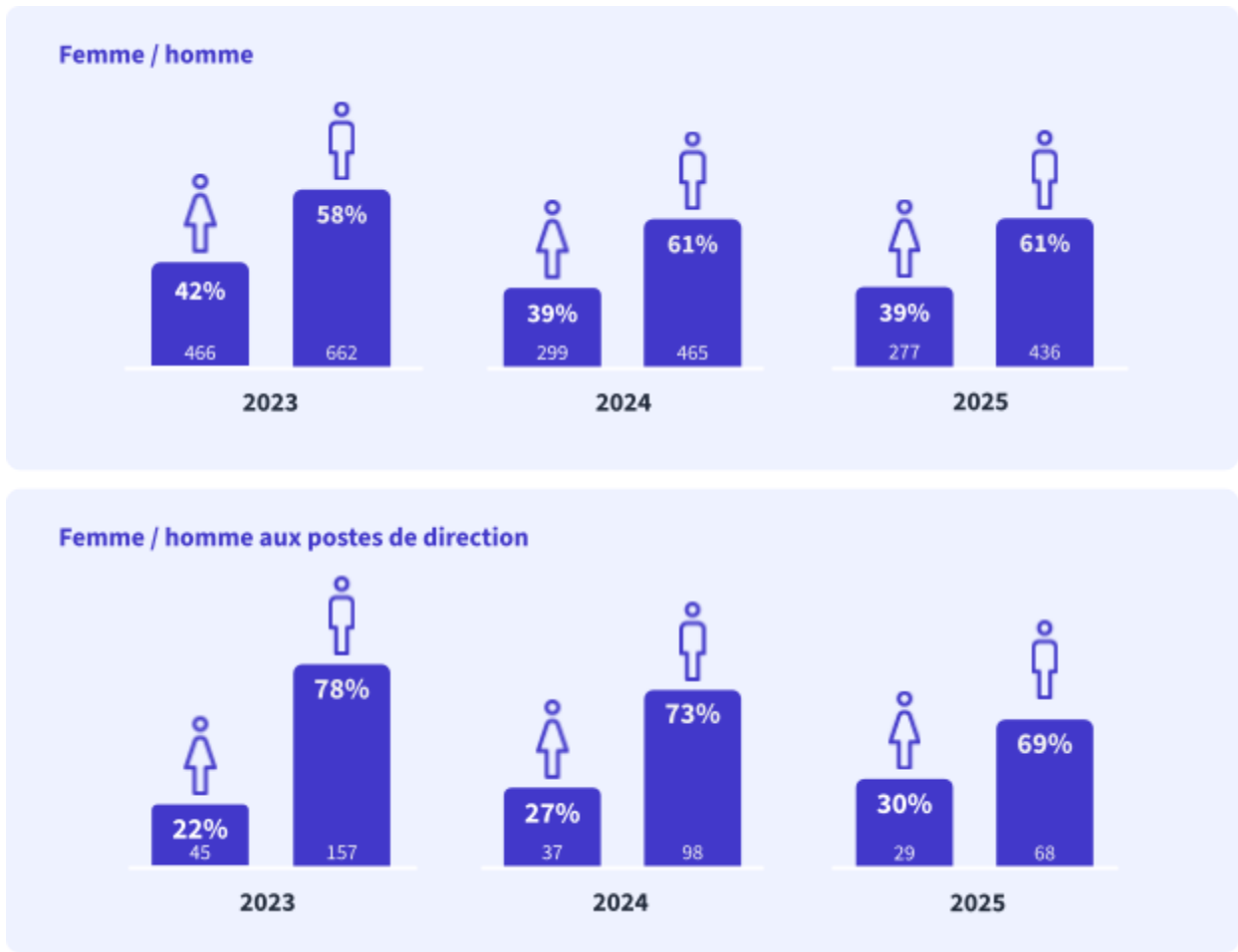
couverture s'élèverait à 49 %. Nous avons mis en place 3 conventions collectives internes (CBA) aux Pays-Bas, en Roumanie et au Vietnam. De plus, nous bénéficions de conventions collectives de branche valides couvrant nos collaborateurs dans 3 pays (Belgique, France et Suède).

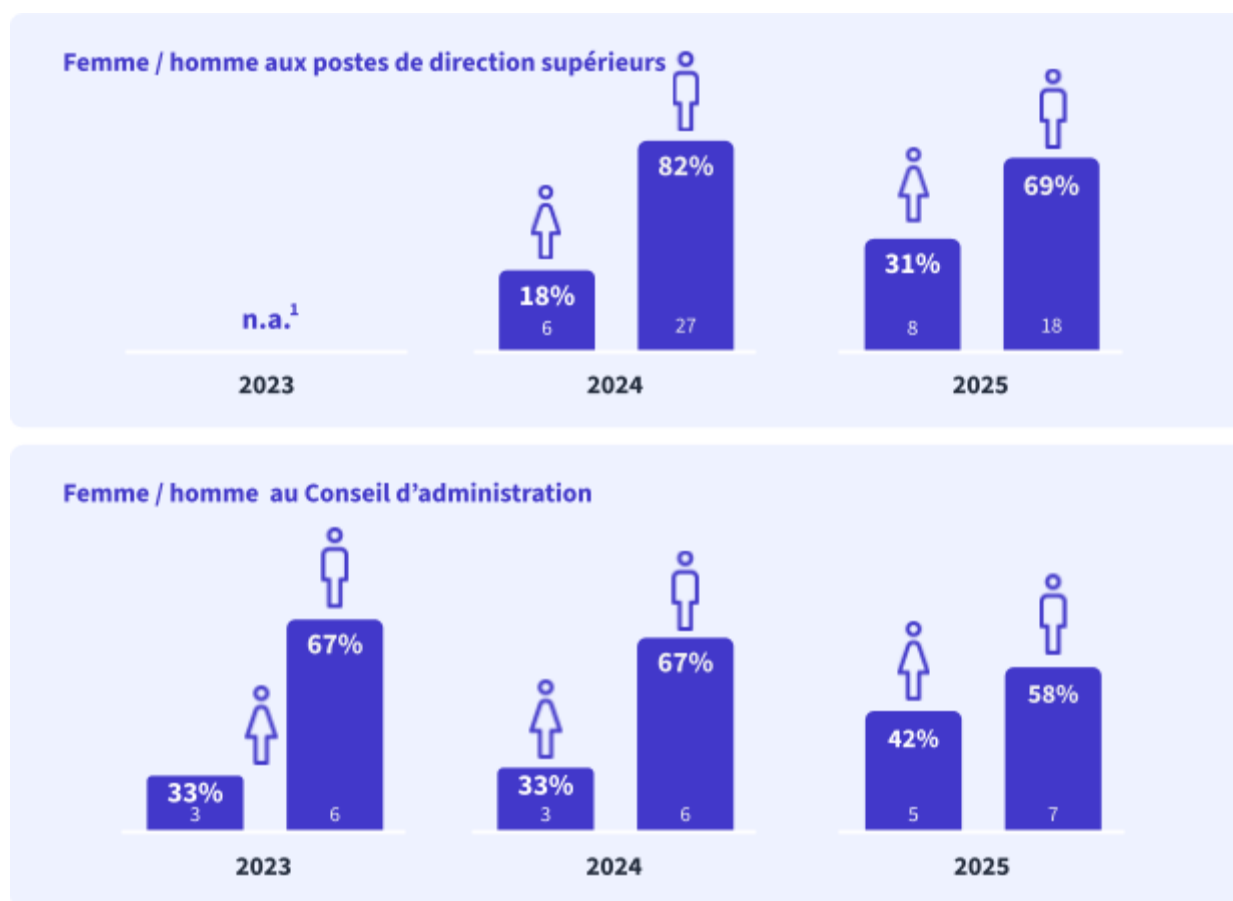
Conformément aux recommandations législatives et à notre engagement en faveur de la représentation des salariés, des conseils d'entreprise (ou comités sociaux et économiques) sont opérationnels dans 3 pays (Belgique, Allemagne et Roumanie). Veuillez noter que dans les pays européens où de telles organisations existent et représentent nos collaborateurs, les restrictions légales nous empêchent de nous enquérir de l'adhésion des salariés à ces syndicats. Hors Europe, nos effectifs au Vietnam sont également représentés par un syndicat

En ce qui concerne l'existence d'un éventuel accord avec les collaborateurs pour une représentation par un Comité d'entreprise européen (CEE), un comité d'entreprise de Société Européenne (SE) ou un comité d'entreprise de Société Coopérative Européenne (SCE), l'obligation de maintenir un Comité d'entreprise européen ne s'applique pas à Banqup selon les normes juridiques actuelles.

S1-9 Métriques de diversité

Ce tableau présente une vue d'ensemble des activités poursuivies :





1) Nous avons mis en œuvre notre système interne de classification des fonctions en 2024 ; par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de divulguer d'informations sur la répartition par genre au niveau de la haute direction pour les années précédentes.

Une personne occupant un poste de direction a choisi de ne pas divulguer son genre.

Si l'on prend en considération les effectifs des entités cédées à la fin de l'année 2025, les femmes représenteraient 39 % de notre effectif total (au lieu de 37 % comme indiqué plus haut) et 30 % si l'on considère uniquement les postes de direction au sein de Banqup.

L'encadrement supérieur est défini par notre modèle interne de classification des fonctions, en tenant compte des recommandations générales pour cette catégorie, comme le niveau de direction opérationnelle le plus élevé, jusqu'au niveau N-2.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs ayant au moins une personne sous leur responsabilité.

À la fin de l'exercice 2025, la répartition des collaborateurs par âge est la suivante :



Collaborateurs en situation de handicap

Deux collaborateurs ont volontairement déclaré leur statut de travailleur en situation de handicap. Aucun collaborateur issu des entités cédées n'est inclus dans ce chiffre. La Société ne collecte pas activement de données relatives au handicap et ne communique que les informations divulguées volontairement, conformément aux lois applicables sur la protection des données.

S1-10 Salaires adéquats

En 2025, nous avons mené une évaluation des salaires minimaux afin de garantir la conformité avec les législations en vigueur dans l'ensemble de nos activités, de protéger les droits des travailleurs et de favoriser une concurrence loyale. Cette analyse vérifie que les salaires des collaborateurs atteignent ou dépassent les normes minimales légales dans chaque pays où nous opérons, contribuant ainsi à prévenir l'exploitation liée aux salaires et à favoriser la stabilité économique.

Pour les pays ne disposant pas d'un salaire minimum légal, nous avons appliqué une estimation du "salaire de subsistance" (living wage) basée sur 50 % du salaire brut moyen national. La méthodologie consiste à collecter les données salariales, à les organiser pour les comparer aux minima spécifiques de chaque pays et à identifier d'éventuels écarts de conformité. Les conclusions montrent que toutes les entités respectent les exigences en matière de salaire minimum, ainsi que les normes basées sur les salaires moyens.

De plus, chez Banqup, chaque membre de notre équipe est couvert par le système national de sécurité sociale pour tous les événements majeurs de la vie, tels que la maladie, le chômage, les accidents du travail ou l'invalidité acquise, le congé parental et la retraite. Si nécessaire, nous proposons une couverture d'assurance médicale privée complémentaire. Cette couverture est l'un des piliers du soutien que nous apportons à nos effectifs, offrant tranquillité d'esprit et sécurité dans les moments difficiles.

S1-13 Métriques de formation et de développement des compétences

En 2025, nous avons achevé la mise en œuvre d'un processus structuré de définition d'objectifs et d'évaluation de la performance. Cette amélioration permet à notre équipe RH de cultiver davantage la croissance de nos collaborateurs, en favorisant les entretiens individuels entre managers et salariés, en facilitant les retours d'expérience à 360° (360° feedback) et en établissant un processus structuré de gestion des carrières et de développement individuel.

Cette année, nous avons également finalisé le déploiement d'un processus structuré de revue de la performance pour nos collaborateurs. À cette occasion, nous avons invité nos salariés à participer volontairement à notre système d'évaluation et à suivre l'atteinte de leurs objectifs.

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs clés relatifs à la participation des collaborateurs au processus d'évaluation de la performance pour la période de reporting 2025.

Indicateur	Valeur
Collaborateurs ayant reçu une évaluation annuelle formelle (cycle de performance 2025), données SIRH	96%
Taux de participation des collaborateurs (cycle d'évaluation précédent, enregistré en 2025), selon les données SIRH	88.5%
Répartition par genre des participants	63% male / 37% female
Taux de participation par genre	95% male / 97% female
Taux de participation des managers	98%
Taux de participation – activités abandonnées	98%
Répartition par genre des participants – activités abandonnées	55% male / 45% female

Le nombre moyen d'heures de formation enregistrées par personne s'élève à 6 heures (chiffre identique hors activités abandonnées). On observe une disparité de genre dans la moyenne des heures de formation, les collaboratrices affichant un taux de participation moyen supérieur de 27 %.

Toutes les personnes travaillant dans nos locaux sont tenues de participer aux sessions de formation obligatoires. Elles doivent se familiariser avec nos politiques et procédures, et nous pouvons assurer le suivi de leur conformité grâce à notre outil LMS (Learning Management System). Nous encourageons nos collaborateurs (y compris les prestataires directs) non seulement à acquérir de nouvelles compétences, mais aussi à définir leurs objectifs et aspirations professionnels avec le soutien des RH.

S1-14 Métriques de la santé et de la sécurité

Nous avons renforcé notre politique mondiale de Santé et Sécurité en l'étendant aux prestataires et en l'alignant sur les exigences de la CSRD. Ce cadre définit les engagements stratégiques du Groupe à travers des objectifs spécifiques et des mesures d'atténuation. Il se concentre sur les enjeux les plus matériels (IRO) liés à la santé et à la sécurité, en particulier le bien-être psychosocial, la prévention des risques et les protocoles d'intervention d'urgence.

Notre politique vise à garantir une approche proactive de la prévention des accidents. Reconnaisant les besoins diversifiés de nos effectifs dans les pays les plus importants, nous avons recruté des conseillers en santé et sécurité sur nos principaux sites, dont l'expertise améliore la santé à long terme des collaborateurs. À ce titre, nous couvrons 100 % de nos effectifs via nos politiques internes, nos formations et nos consultants locaux.

Le cumul des heures perdues pour cause de maladie s'est élevé à 20 244,60 en 2025, dont 3 656 heures liées aux entités cédées, ce qui porte le taux d'absentéisme total à 1,56 % (hors entités cédées, ce chiffre est de 1,63 %).

En 2025, aucun accident du travail mortel n'est survenu. Nous avons enregistré un total de 2 accidents du travail, tous deux classés comme accidents enregistrables et dont l'un était lié aux activités abandonnées.

Ces incidents ont entraîné la perte de 11 jours de travail, dont 7 liés aux activités abandonnées, soit un taux de fréquence des accidents avec arrêt (LTIFR) de 8,45.

S1-15 Métriques de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Salariés partant en congé parental et revenant d'un tel congé

Sur l'ensemble de nos sites, nous respectons les réglementations locales en matière de congés, afin d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée à nos employés.

Indicateur	Total	Dont activités abandonnées	% de l'effectif / répartition par genre
Collaborateurs ayant droit à un congé lié à la famille	100%	n/a	100% de l'effectif
Collaborateurs ayant pris un congé lié à la famille (congé de proche aidant / congé de naissance)	84	48	11,8 % de l'effectif; 74% de femmes
Collaborateurs de retour d'un congé parental de longue durée	25	5	3,5% de l'effectif 25% d'hommes
Collaborateurs débutant un congé parental de longue durée	20	2	2,8% de l'effectif 10% d'hommes

S1-16 Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Reconnaissant l'importance de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, Banqup s'engage à prendre des mesures spécifiques pour parvenir à une plus grande parité.

Équité salariale	2023	2024	2025
ratio de rémunération entre femmes et hommes	23,6%	9,5%	11,3%

Bien que notre écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes ait augmenté en 2025, cela reflète principalement une évolution positive de la composition de nos effectifs, due à un recrutement accru de talents féminins. Cette augmentation statistique temporaire est contrebalancée par une hausse du ratio de

femmes managers, ce qui démontre notre engagement à renforcer notre vivier de futurs dirigeants sur le long terme. Pour garantir la cohérence des données, cet indicateur est basé sur les revenus ajustés en équivalent temps plein (ETP) pour tous les collaborateurs.

Après analyse des données, notre écart salarial est principalement causé par une représentation moindre des femmes aux postes de direction et dans les fonctions les mieux rémunérées.

Nous calculons un ratio de rémunération totale pour mettre en évidence la différence entre la rémunération globale de la personne la mieux payée (incluant le salaire, les primes et autres incitations) et la rémunération médiane des collaborateurs. Cet indicateur donne un aperçu de notre position concurrentielle et de notre approche en matière de bien-être des salariés. En 2025, ce ratio s'élevait à 11,43. Banqup opérant dans plusieurs pays où le coût de la vie et les salaires sont plus bas, notamment en Europe de l'Est, en Europe du Sud et au Vietnam, ce ratio doit être interprété dans ce contexte.

S1-17 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Banqup surveille et rend compte du nombre de plaintes signalées pour harcèlement moral (mobbing) ou discrimination. En 2025, aucun cas de discrimination ou de harcèlement moral, y compris le harcèlement sexuel, n'a été recensé, et aucun incident ou violation relatif à des questions graves de droits de l'homme n'a été identifié. De même, aucune amende ni pénalité n'a été liée à de tels incidents.

Aucune plainte n'a été déposée via les canaux mis à disposition de nos propres effectifs pour faire remonter des préoccupations.

S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur

SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Les travailleurs de notre chaîne de valeur constituent un groupe de parties prenantes matériellement affecté. Toutefois, leur rôle et leur exposition ont considérablement évolué suite à la transformation de notre modèle d'affaires. En raison de la réduction substantielle des services de communication traditionnels (tels que l'impression, le publipostage et la manipulation physique de documents), la pertinence des activités de main-d'œuvre en aval a diminué de manière matérielle. Ces activités sont progressivement abandonnées. Notre chaîne de valeur est désormais majoritairement digitale, avec des activités en amont et en aval axées sur le développement de logiciels, les services informatiques, l'infrastructure cloud et les solutions de conformité digitale. Par conséquent, les travailleurs de notre chaîne de valeur sont principalement engagés dans des services basés sur la connaissance et les technologies.

Nous adaptons continuellement notre modèle d'affaires en identifiant les impacts matériels et en évaluant les risques et opportunités associés, tout en surveillant les tiers clés par le biais d'évaluations des risques précontractuelles et de l'adhésion à notre Code de conduite des fournisseurs.

SBM-3 Travailleurs dans la chaîne de valeur IROs

Les impacts réels et potentiels sur les travailleurs de notre chaîne de valeur découlent principalement de notre recours à des services externes et sous-traités. Ils concernent les conditions de travail et la sécurité de l'emploi (par exemple, les contrats de courte durée ou par projet), les pratiques de rémunération équitable dans les activités sous-traitées, ainsi que la diversité et l'inclusion dans certaines fonctions. Des risques résiduels subsistent dans les services à forte intensité de main-d'œuvre, tels que les activités de courrier et de transport, qui sont progressivement abandonnées.

Ces impacts orientent l'adaptation continue de notre modèle d'affaires, notamment en privilégiant les partenariats à long terme pour les rôles critiques, en promouvant des normes de rémunération équitables et en encourageant la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de la chaîne de valeur par le biais de l'engagement des fournisseurs.

Les risques et opportunités matériels liés aux travailleurs de la chaîne de valeur sont étroitement liés aux exigences réglementaires et de conformité. Un devoir de vigilance (due diligence) renforcé pour les prestataires externes d'informatique et de cybersécurité favorise la collaboration avec des partenaires qualifiés et réglementés, tandis que le modèle d'affaires équilibre les capacités internes et l'expertise externe afin d'atténuer les risques de dépendance et de cybersécurité.

Évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur

Dans l'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur, nous n'avons pas inclus l'ensemble des travailleurs de la chaîne. Notre évaluation se concentre sur ceux qui sont directement affectés par nos relations d'affaires et nos activités. Ceux-ci comprennent :

- Les travailleurs présents sur les sites de Banqup Group qui ne font pas partie de notre main-d'œuvre directe, à l'exclusion des travailleurs indépendants et des travailleurs fournis par des agences d'emploi tierces (qui sont couverts par l'ESRS S1).
- Travailleurs impliqués dans des coentreprises, des entreprises associées ou des structures d'accueil dans lesquelles Banqup Group détient une participation.
- Les travailleurs appartenant à l'une des catégories susmentionnées ou à d'autres catégories, qui sont particulièrement vulnérables aux effets négatifs en raison de leurs caractéristiques ou de leurs conditions de travail, tels que les syndicalistes, les travailleurs migrants, les travailleurs à domicile, les femmes ou les jeunes travailleurs.

Nous n'avons pas identifié de risque significatif de travail des enfants, de travail forcé ou de travail obligatoire parmi les travailleurs de notre chaîne de valeur.

Notre analyse de double matérialité a identifié les conditions de travail défavorables et l'inégalité de traitement entre les différents groupes de travailleurs comme des impacts clés. Toutefois, ceux-ci ne sont pas généralisés dans le contexte global au sein duquel notre entreprise opère, s'approvisionne en matériaux ou entretient des relations. Ils sont au contraire liés à des secteurs d'activité ou à des régions spécifiques, lesquels sont détaillés plus amplement dans le tableau récapitulatif des risques et opportunités matériels.

Grâce à notre évaluation de la double matérialité, nous n'avons pas identifié de risques significatifs découlant des impacts et des dépendances vis-à-vis des travailleurs dans notre chaîne de valeur.

Dans l'identification des travailleurs de notre chaîne de valeur qui pourraient être négativement affectés, notre évaluation de la double matérialité s'est concentrée sur ceux occupant des rôles particulièrement exposés aux risques en raison de leurs conditions de travail, de leur statut contractuel ou de leurs fonctions spécifiques. Nous avons identifié les groupes suivants comme étant plus exposés aux risques ou aux préjudices :

- les développeurs informatiques tiers, engagés dans le cadre de contrats à court terme ou de projets, qui peuvent être confrontés à l'insécurité de l'emploi et à l'absence d'avantages sociaux
- les travailleurs des services de transport qui sont exposés à des horaires de travail irréguliers et présentent des risques plus élevés d'accidents de la route

Pour mieux comprendre ces risques, nous avons engagé les parties prenantes avec les principaux fournisseurs, évalué les normes de travail locales et les pratiques d'emploi dans les opérations externalisées et examiné les risques de cybersécurité et de protection des données associés aux rôles informatiques externes.

S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Les travailleurs de la chaîne de valeur sont au cœur de notre modèle d'entreprise, et nous nous engageons à prendre en compte les impacts, les risques et les opportunités qui y sont associés. Si le code de conduite de Banqup s'applique directement aux employés de l'entreprise et aux sous-traitants directement employés, il encourage également les partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, les prestataires de services et les sous-traitants, à respecter ces principes.

En 2025, nous poursuivons la mise en œuvre et le renforcement de notre Code de conduite des fournisseurs (SCoC), en garantissant son application continue tout au long de notre chaîne de valeur et en consolidant les normes applicables aux travailleurs de cette chaîne.

Politique	Contenu et objectifs clés	Champ d'application et exclusions	Responsabilité	Normes tierces	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Code de conduite des fournisseurs (SCoC)	Normes minimales en matière de travail, de droits de l'homme, d'environnement et d'éthique pour les fournisseurs et la chaîne d'approvisionnement, alignées sur les normes de l'OIT.	Tous les fournisseurs, prestataires et sous-traitants.	Direction Juridique (General Counsel), Comité ESG, responsables de la mise en œuvre.	Aligné sur les cadres internationaux, notamment le chapitre VII de la Charte des Nations Unies par le Conseil de sécurité de l'ONU, ainsi que les sanctions et réglementations imposées par l'Union européenne, les Nations Unies et l'OFAC.	Droits des travailleurs, santé et sécurité, protection de l'environnement, conduite éthique.	Public et disponible sur le site web de Banqup
Politique des Droits de l'Homme et des conditions de travail	Tel que décrit dans G1-1 Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise					

Nous surveillons la conformité au Code de conduite des fournisseurs (SCoC) en veillant à ce qu'il soit intégré au processus d'achat. Bien que des mesures de surveillance directe ne soient pas encore en place, nous travaillons activement à l'élaboration de ce cadre afin de mettre en œuvre un mécanisme de suivi efficace garantissant l'adhésion des fournisseurs à ce Code.

Nous avons établi une Politique des droits de l'homme par laquelle nous nous engageons à gérer et à respecter les droits humains dans nos propres activités et au sein de notre chaîne de valeur. Cette politique s'appuie sur les normes et conventions internationales reconnues, notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous contrôlons le respect de ces normes en mettant notre ligne d'alerte (whistleblowing) à la disposition de toute partie externe.

Nos enjeux matériels relatifs au respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail des travailleurs de notre chaîne de valeur, sont détaillés dans notre Code de conduite des fournisseurs. Banqup se réserve le droit de mettre fin aux relations d'affaires avec les organisations où des incidents de travail forcé auraient été détectés et entend vérifier cet aspect avant de s'engager avec un fournisseur. En cas d'indices de violation ou de non-conformité, nous enquêterons sur l'incident et pourrions mandater un spécialiste pour réaliser un audit social.

Notre Politique des droits de l'homme pour les travailleurs de la chaîne de valeur aborde explicitement la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants.

Lors de l'élaboration de notre Politique des droits de l'homme, nous avons consulté nos collaborateurs et nos principales parties prenantes pour garantir la prise en compte de leurs intérêts. Notre politique est mise à la disposition de tous les utilisateurs des systèmes Banqup via notre intranet, où toutes nos politiques sont publiées. En juin 2025, nous avons également organisé une Semaine de sensibilisation sociale au cours de laquelle les travailleurs de la chaîne de valeur présents dans les locaux de Banqup ont pu s'informer sur des thèmes tels que les droits de l'homme, la discrimination et le harcèlement, ou les grands principes ESG.

En 2025, aucun cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies, de la Déclaration de l'OIT ou des Principes directeurs de l'OCDE impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur n'a été signalé dans notre chaîne de valeur en amont ou en aval.

S2-2 Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur concernant les impacts

Nous n'avons pas encore adopté de processus général de dialogue avec les travailleurs de l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous sommes conscients que l'engagement auprès de ces travailleurs est essentiel pour garantir une gestion efficace de tout impact, réel ou potentiel, que nos activités pourraient avoir sur eux. Nous avons l'intention de mettre en œuvre un processus général de dialogue d'ici 2026. Au cours de la période de reporting, nous avons amorcé des améliorations de nos processus d'achat et de nos pratiques de gestion des fournisseurs. Ces activités constituent une étape fondamentale et seront déterminantes pour le développement futur et la structuration de ce domaine dans les années à venir.

S2-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations

Notre approche pour remédier aux impacts négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur comprend le maintien de l'accessibilité des mécanismes de reporting aux parties externes et la prise de mesures correctives le cas échéant. Nous assurons le suivi des cas signalés afin de garantir l'efficacité des mesures correctives prises.

Comme indiqué dans notre chapitre sur la gouvernance, notre mécanisme de traitement des alertes est à la disposition de tous les travailleurs de la chaîne de valeur pour leur permettre de faire part de leurs préoccupations. L'outil est mis en place par Banqup Group lui-même. L'outil facilite le signalement de mauvais comportements (potentiels), de problèmes liés aux droits de l'homme ou d'autres fautes, en garantissant la

confidentialité et la protection du lanceur d'alertes potentiel. Nous traitons les lanceurs d'alerte externes de la même manière que les rapports reçus du personnel de Banqup. Toutes les soumissions sont soigneusement étudiées en respectant les délais de réponse. A ce jour, Banqup n'a reçu aucun rapport concernant des violations des droits de l'homme ou d'autres problèmes de la part d'employés de la chaîne de valeur.

Nous soutenons la mise à disposition du mécanisme de traitement des alertes sur le lieu de travail des travailleurs de la chaîne de valeur. Nous nous engageons à veiller à ce que les travailleurs de la chaîne de valeur aient un accès illimité à notre mécanisme de traitement des alertes. Pour ce faire, nous communiquons la disponibilité de notre mécanisme de traitement des alertes aux fournisseurs et aux prestataires de services par le biais des documents contractuels et de l'intégration des fournisseurs. Nous demandons également à nos principaux fournisseurs de mettre en place leurs propres canaux de signalement sur leur lieu de travail, afin de garantir l'accessibilité à tous les travailleurs. Nous garantissons la confidentialité et la protection contre les représailles à toutes les personnes qui signalent des problèmes.

Nous suivons et contrôlons les questions soulevées et traitées par le biais de notre mécanisme de traitement des plaintes. De plus amples informations sont disponibles au section G1-1, où nous fournissons des détails sur notre outil et notre politique de lancement d'alerte, qui ont été mis en œuvre pour protéger les personnes qui utilisent ces canaux contre les représailles.

Nous n'évaluons pas la sensibilisation et la confiance des travailleurs de notre chaîne de valeur à l'égard de nos mécanismes d'information pour répondre à leurs préoccupations ou à leurs besoins.

S2-4 Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et l'efficacité de ces actions

Nous reconnaissons l'importance de traiter les impacts, les risques et les opportunités liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur. Notre approche se concentre actuellement sur le renforcement des pratiques de gestion des fournisseurs afin de soutenir l'identification, l'évaluation et la gestion des risques liés à la durabilité affectant ces travailleurs. Ces efforts incluent l'identification des zones de risques prioritaires au sein de notre base de fournisseurs, le dialogue avec ces derniers pour aligner les attentes et promouvoir des pratiques responsables, ainsi que le développement progressif d'une approche plus structurée concernant les actions, les responsabilités et le suivi relatifs aux travailleurs de la chaîne de valeur.

Métriques et objectifs

S2-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matérielles

Banqup Group s'engage à mettre en œuvre des actions efficaces pour gérer les impacts, les risques et les opportunités associés aux travailleurs de notre chaîne de valeur. Pour soutenir cette initiative, nous avons l'intention de travailler à la définition d'objectifs appropriés. Nous n'avons pas encore fixé d'objectifs liés à nos impacts importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur, car nous continuons à évaluer et à établir un processus fiable pour gérer les questions de développement durable identifiées comme importantes au cours du processus ADM. Nous avons l'intention de fixer des objectifs appropriés au fur et à mesure que nous développons notre approche de la gestion des questions de durabilité.

S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux

SBM-3 Consommateurs et utilisateurs finaux IROs

En fournissant nos services de facturation et de paiement électroniques, nous accédons à un volume substantiel de données de facturation et de paiement. Une éventuelle violation de données pourrait avoir un impact significatif sur la vie privée de nos clients ou des utilisateurs finaux et représenter un risque matériel pour nos activités, pouvant entraîner une perte de confiance des clients, une atteinte à notre réputation, des poursuites judiciaires et une augmentation des coûts. Pour atténuer ces risques, nous suivons notre programme de confidentialité et avons intégré des politiques de confidentialité et des mesures de sécurité rigoureuses afin de protéger les informations de nos clients et de garantir l'intégrité et la sécurité de nos services.

Dans notre analyse de double matérialité, nous avons inclus tous les consommateurs et/ou utilisateurs finaux susceptibles d'être matériellement impactés par nos activités. Cela comprend ceux qui ont été affectés par nos propres opérations et notre chaîne de valeur, par le biais de nos services et de nos relations d'affaires. Nous avons défini les catégories de consommateurs et/ou d'utilisateurs finaux pouvant être matériellement impactés par nos activités comme l'ensemble de nos clients pour lesquels nous stockons des données, ce qui inclut ceux relevant de la description ESRS des "utilisateurs de services dont les droits à la vie privée, à la protection des données à caractère personnel, à la liberté d'expression et à la non-discrimination sont affectés".

L'impact matériel identifié via notre analyse de double matérialité (ADM), à savoir l'impact sur la vie privée résultant d'une violation de données, est lié à des incidents isolés et peu fréquents dans le contexte où nous opérons et fournissons nos produits et services.

Nous n'avons pas encore développé une compréhension précise de la manière dont certains consommateurs et/ou utilisateurs finaux pourraient présenter un risque de préjudice plus élevé, et nous n'avons pas non plus identifié de risques et opportunités matériels découlant d'impacts et de dépendances liés à des groupes spécifiques, plutôt qu'à l'ensemble des consommateurs et utilisateurs finaux. En raison de la réduction significative des services de communication traditionnels, la taille du groupe de clients sur lequel nous pourrions potentiellement avoir un impact a effectivement diminué.

S4-1 Politiques

Les consommateurs et les utilisateurs finaux de nos produits font partie intégrante de notre modèle d'entreprise. En tant que tels, nous nous engageons à traiter les impacts et les risques qui leur sont associés. C'est pourquoi nous avons mis en place plusieurs politiques destinées à garantir la protection des données de nos clients. Les politiques décrites sont conçues pour s'appliquer aux données de tous les consommateurs et/ou utilisateurs finaux. Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Politique	Contenu et objectifs clés	Champ d'application et exclusions	Responsabilité	Normes tierces	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Politique de sécurité de l'information de l'entreprise	Définit l'approche de l'organisation en matière de sécurité de l'information et la mise en œuvre de contrôles pour protéger les actifs informationnels.	S'applique aux effectifs de Banqup et aux tiers (représentants, sous-traitants).	CISO, IT Operations	—	Protection des données des clients, des partenaires et de l'entreprise.	Interne
Politique relative aux violations de données	Définit les procédures de gestion et de notification des violations de données à caractère personnel.	S'applique aux effectifs de Banqup et à tout représentant tiers ou sous-traitant employé ou engagé par Banqup.	DPO	Alignée sur les lois applicables sur la protection des données.	Protection des données à caractère personnel et des personnes concernées.	Interne
Politique interne de protection des données	Garantit un traitement licite et transparent des données à caractère personnel et définit les obligations du personnel.	S'applique à toutes les personnes traitant des données pour le compte de Banqup.	DPO	Alignée sur les réglementations relatives à la vie privée (ex: RGPD).	Protection des clients, des employés et des autres personnes concernées.	Interne
Politique de conservation des données	Définit les principes de gestion des données et des archives, ainsi que de protection des données.	S'applique à l'ensemble du personnel et aux tiers ; conformité obligatoire.	DPO	Alignée sur les exigences légales de conservation.	Protection des données organisationnelles et personnelles.	Interne
Politique relative aux droits des personnes concernées	Cadre pour la gestion des droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement).	S'applique à l'ensemble du personnel et aux tiers ; conformité obligatoire.	DPO	Alignée sur les réglementations relatives à la vie privée (ex: RGPD).	Garantit les droits des personnes concernées.	Interne
Code de conduite pour la sécurité de l'information	Définit l'utilisation sécurisée des ressources informatiques et les directives de signalement des incidents.	S'applique aux employés et prestataires accédant aux systèmes/données.	CISO	—	Protection des données et des systèmes sensibles.	Interne

Au sein de Banqup Group, le suivi des politiques relatives à la protection des données et à la sécurité de l'information est assuré par une surveillance continue du Bureau de la protection des données (Data Protection Office) et de l'équipe de sécurité informatique, avec l'appui de revues périodiques, d'audits internes et de mécanismes de signalement d'incidents. Les politiques font l'objet de révisions périodiques et les conclusions des audits sont communiquées aux comités compétents. Afin de formaliser et d'harmoniser davantage ce processus, Banqup Group élabore actuellement un cadre de politiques à l'échelle du groupe, qui définira clairement l'approche de la gouvernance des politiques, les cycles de révision, les responsabilités en matière de suivi et les processus d'escalade pour l'ensemble des politiques. Bien qu'un document global de gestion des politiques n'ait pas encore été élaboré l'année dernière, un modèle de politique a été créé. Ce modèle définit les exigences minimales de divulgation pour chaque politique. Plusieurs politiques ont été mises à jour en conséquence.

Toutes les politiques décrites sont alignées sur le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne ainsi que sur les lois applicables en matière de protection de la vie privée dans les juridictions où Banqup Group exerce ses activités..

Comme nos politiques sont principalement conçues pour garantir la conformité avec les lois sur la protection des données et les exigences réglementaires applicables, il n'a pas été nécessaire d'impliquer directement les parties prenantes externes dans le processus d'élaboration des politiques. Toutefois, nous suivons en permanence l'évolution de la réglementation et les meilleures pratiques du secteur afin de nous assurer que nos politiques reflètent les attentes en constante évolution des régulateurs, des clients et des partenaires commerciaux.

Toutes nos politiques sont mises à la disposition de nos employés et de nos sous-traitants qui sont censés les appliquer. Ces politiques sont accessibles via l'intranet de notre entreprise, ce qui permet à tout le personnel concerné d'accéder facilement aux versions les plus récentes.

En ce qui concerne nos engagements en matière de droits de l'homme, nous avons établi une politique des droits de l'homme qui s'applique à toutes les parties prenantes, y compris les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux. Cette politique énonce notre engagement à respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Au-delà de ces normes, il n'existe pas d'autres dispositions spécifiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux. Nous avons exposé les détails de notre politique en matière de droits de l'homme au section [S1](#) - Personnel de l'entreprise.

Banqup Group veille au respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales par le biais de notre évaluation complète de la vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme, telle que décrite au chapitre [S1](#) - Personnel de l'entreprise.

Nos enjeux matériels relatifs au respect des droits de l'homme des consommateurs et/ou utilisateurs finaux concernant le droit à la vie privée. Nous y répondons en veillant à la mise en œuvre de politiques robustes, telles que détaillées plus haut, qui visent à garantir la protection de la vie privée de nos clients. Nous n'engageons pas de dialogue direct spécifique avec nos clients concernant leur droit à la vie privée. Nous avons mis en place des mesures spécifiques pour permettre et assurer la réparation des impacts sur les droits de l'homme liés à la vie privée de nos consommateurs, notamment en minimisant les données que nous collectons, en respectant les droits des personnes concernées (DSR) en vertu du RGPD, et en garantissant des procédures claires d'accès, de rectification et de suppression. En cas de violation de données, notre Politique relative aux violations de données garantit une évaluation, un signalement et une atténuation rapides des risques.

Aucun cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant nos consommateurs et/ou utilisateurs finaux n'a été signalé dans notre chaîne de valeur en aval.

S4-2 S'engager auprès des consommateurs et des utilisateurs finaux

Nous n'avons pas encore adopté de processus général d'engagement avec les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux. Nous comprenons qu'il est important de s'engager auprès de nos consommateurs et/ou utilisateurs finaux afin de nous assurer que nous gérons efficacement tout impact réel ou potentiel de nos activités sur eux. Nous avons l'intention de mettre en œuvre un processus général d'engagement dans les années à venir.

S4-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations

Notre approche et notre processus général pour remédier aux impacts négatifs sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux, par exemple en cas de violation de données, impliquent de suivre les procédures pertinentes définies dans nos politiques, qui définissent les étapes pour identifier, contenir, évaluer et signaler la violation, à la fois en interne et aux autorités de régulation si nécessaire. Si, dans le cas d'une violation de données, la violation concerne l'un de nos produits ou services, le processus est également intégré dans notre processus plus large de gestion des incidents afin d'assurer une réponse et une résolution coordonnées. Nous évaluons l'efficacité du processus de remédiation en réexaminant chaque incident une fois résolu afin d'évaluer les causes profondes, d'identifier les enseignements tirés et, le cas échéant, de mettre à jour les processus et contrôles internes afin d'éviter que l'incident ne se reproduise.

En outre, nous avons mis en place un mécanisme de traitement des plaintes qui est à la disposition des parties prenantes internes et externes, y compris nos consommateurs et utilisateurs finaux, afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations. Ces canaux sont établis par Banqup même. Le canal est disponible en ligne et est 100% confidentiel. Les parties prenantes peuvent soumettre et suivre un cas en toute confidentialité.

Nous soutenons la mise à disposition de ce canal à nos consommateurs et utilisateurs finaux en rendant notre politique et notre mécanisme de traitement des alertes disponibles sur notre site web, avec un accès facile par le biais du pied de page du site.

Nous suivons et contrôlons les questions soulevées et traitées en tenant des registres internes dans lesquels les rapports relatifs aux violations de données, aux droits des personnes concernées et aux lanceurs d'alerte sont enregistrés et classés par catégorie. Pour garantir l'efficacité des canaux, nous examinons périodiquement les processus de traitement et veillons à ce que tous les rapports soient évalués et gérés par les équipes internes appropriées afin d'assurer un suivi adéquat et une application cohérente des politiques et procédures pertinentes.

Nous n'évaluons pas la connaissance et la confiance de nos consommateurs et/ou utilisateurs finaux dans nos mécanismes de signalement pour répondre à leurs préoccupations ou à leurs besoins. En outre, nous avons mis en place des politiques visant à protéger les personnes qui utilisent ces canaux contre les représailles. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer au [G1-1](#), où nous fournissons des détails sur notre politique de lancement d'alerte.

S4-4 Gestion des impacts sur les consommateurs et les utilisateurs finaux

Nous reconnaissons l'importance de traiter nos impacts matériels et les risques liés aux consommateurs et aux utilisateurs finaux.

Afin de prévenir, d'atténuer ou de remédier aux impacts négatifs matériels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, nous avons pris des mesures. Celles-ci sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Impact négatif matériel sur les consommateurs et les utilisateurs finaux	Explication des mesures de prévention, d'atténuation ou de remédiation prises ou prévues et/ou des mesures de remédiation prises en rapport avec un impact réel
Possibilité de violation des données ou d'accès non autorisé à des données à caractère personnel	Banqup a mis en œuvre une politique de violation des données qui définit un processus structuré pour identifier, évaluer, contenir et résoudre les violations de données personnelles. Cela inclut des procédures internes claires de remontée des informations, des délais prédéfinis pour l'évaluation des niveaux de risque, et des obligations de notification aux autorités de protection des données et aux personnes concernées lorsque cela est requis par le RGPD. Toutes les violations sont consignées dans un registre central, et les mesures correctives sont suivies pour éviter qu'elles ne se reproduisent. Pour les incidents liés à des produits ou à des services, le processus est entièrement intégré dans notre processus de gestion des incidents, ce qui garantit une réponse coordonnée entre les différentes parties prenantes internes.
Manque de transparence sur les pratiques de traitement des données	Banqup Group a établi des avis de confidentialité clairs et accessibles pour les processus dans lesquels il agit en tant que contrôleur de données, expliquant quelles données personnelles sont collectées, comment elles sont utilisées et quels sont les droits des consommateurs et des utilisateurs finaux en vertu du RGPD. Ces avis sont révisés régulièrement pour s'assurer qu'ils reflètent les pratiques et les réglementations actuelles.
Non-respect des droits des personnes concernées	Une procédure de demande de droits de la personne concernée est pleinement en place, garantissant que les consommateurs et les utilisateurs finaux peuvent exercer leurs droits, notamment en matière d'accès, de rectification, d'effacement et de restriction du traitement. Les demandes sont enregistrées dans un registre central et traitées conformément aux délais prévus par le RGPD, sous la supervision du bureau du DPD. Le traitement des demandes potentielles de RGPD dépend du fait que nous agissions en tant que processeur ou contrôleur de données.
Risques pour la vie privée liés à la conception des produits et aux nouvelles activités de traitement	Banqup Group applique les principes de Privacy by Design et de Défaut au développement de nouveaux produits. Dans la mesure où nous agissons en tant que responsables du traitement des données, tous les traitements à haut risque font l'objet d'une évaluation de l'impact sur la protection des données (DPIA) afin d'identifier et d'atténuer les risques potentiels en matière de protection de la vie privée avant le lancement. C'est principalement le cas lors de la fourniture de nos services de paiement.
Manque de sensibilisation et de compréhension des obligations en matière de protection des données de la part du personnel	Tous les membres du personnel reçoivent une formation obligatoire sur le RGPD, ainsi qu'une formation supplémentaire sur mesure pour les RH, le marketing, les produits, les ventes et d'autres rôles à haut risque, afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs responsabilités spécifiques lors du traitement des données personnelles.
Lacunes dans le contrôle interne et la responsabilité en matière de protection des données	Banqup Group a mis en place un programme de protection de la vie privée soutenu par un bureau DPO centralisé et un Comité de protection de la vie privée. Ces organes assurent la surveillance, soutiennent l'application de la politique interne et veillent à ce que les risques liés à la protection de la vie privée soient identifiés et traités par le biais de révisions régulières de la politique, d'audits et de rapports internes.

Nous n'avons pas d'approche formalisée pour suivre et évaluer l'efficacité des actions et des initiatives que nous avons mises en œuvre pour gérer les impacts sur nos consommateurs et nos utilisateurs finaux. Cependant, nous pensons que les politiques, les processus et les contrôles que nous avons mis en place - y compris notre cadre de protection des données, notre approche de la protection de la vie privée dès la conception, nos formations régulières et nos canaux de signalement clairs - constituent une base solide pour protéger les droits et les intérêts de nos consommateurs et de nos utilisateurs finaux. Nous continuerons à examiner si des mesures supplémentaires sont nécessaires pour renforcer cette approche.

Pour déterminer les mesures nécessaires et appropriées en réponse à un impact négatif particulier, réel ou potentiel, sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux, nous évaluons la nature, la portée et la gravité de l'impact au moyen de processus de notification internes, y compris la gestion des incidents, les procédures de notification des violations et, le cas échéant, nous mettons en place un plan d'action correctif. Le cas échéant, nous mettons en place les procédures d'escalade nécessaires.

L'approche consistant à prendre des mesures en cas d'impacts négatives importantes spécifiques sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux se caractérise par un examen au cas par cas mené par les équipes compétentes, y compris la protection des données et la sécurité informatique, en fonction de la nature de l'incident. Les cas liés à la fonctionnalité du produit ou à la sécurité du système sont traités dans le cadre du processus de gestion des incidents. Une collaboration avec les partenaires ou les fournisseurs peut également s'avérer nécessaire lorsque des services tiers sont concernés.

En cas d'impact négatif important sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, nous veillons à ce que le processus visant à fournir ou à permettre une réparation soit disponible et efficace dans sa mise en œuvre et ses résultats en disposant d'un plan d'action correctif qui sera mis en œuvre conformément à notre processus de gestion des incidents.

Nous avons identifié des risques importants découlant de l'impact et de la dépendance à l'égard de nos consommateurs et/ou utilisateurs finaux, en particulier en ce qui concerne la sécurité des données, le respect de la vie privée et la continuité des services. Pour atténuer ces risques, nous avons mis en œuvre des politiques globales en matière de protection des données, de gestion des violations de données et de sécurité informatique, comme décrit dans la section [S4-1](#). Bien que nous ne disposions pas encore d'un processus continu formalisé pour suivre l'efficacité de ces mesures, nous avons partiellement remédié à ce problème en effectuant une simulation à la fin de l'année 2024, axée sur le traitement des violations de données et des demandes de droits des personnes concernées. Les résultats de cet audit seront examinés et utilisés pour améliorer les processus si nécessaire. Sur la base de ces résultats, nous évaluerons également si des audits supplémentaires sont nécessaires pour renforcer la surveillance et assurer une amélioration continue.

Banqup Group a pris les mesures suivantes pour éviter de contribuer à des impacts négatifs sur nos consommateurs et/ou utilisateurs finaux. Nous avons inclus des garanties dans l'ensemble de nos processus de traitement des données, telles que la minimisation de la collecte de données au strict nécessaire, le

renforcement des contrôles d'accès et l'intégration des principes de protection de la vie privée dans le développement des produits. En cas de conflit entre les exigences en matière de protection des données et les besoins opérationnels, le DPD et le département Juridique sont saisis de la question, ce qui permet de garantir le respect des exigences en matière de conformité.

Il n'a pas été fait état de problèmes ou d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés à des consommateurs et/ou à des utilisateurs finaux.

Nous avons alloué des ressources sous la forme de personnel spécialisé au sein du bureau de protection des données et des équipes de sécurité informatique et d'audit pour gérer nos impacts sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux. Cette allocation soutient l'application des politiques, la réponse aux incidents, la formation et les activités d'amélioration continue pour sauvegarder les intérêts des consommateurs et des utilisateurs finaux. En outre, des ressources financières sont allouées pour assurer une formation régulière à la protection de la vie privée et des données, maintenir une base de données centralisée de gestion de la vie privée pour suivre les activités de traitement et les actions de mise en conformité, et, si nécessaire, engager des experts externes en droit et en protection des données pour soutenir des cas complexes ou des développements réglementaires.

S4-5 Objectifs

Nous nous efforçons toujours de protéger les données et la vie privée de nos consommateurs et utilisateurs finaux et, par conséquent, nous visons toujours 0 violation de données. Toutefois, au-delà de cet objectif global, nous n'avons pas encore fixé d'objectifs pour la gestion des impacts et des risques concernant nos consommateurs et nos utilisateurs finaux. Nous évaluerons la nécessité de fixer des objectifs au cours de l'exercice suivant.

Les facteurs de gouvernance

G1 Conduite des affaires	Page		Page
G1 GOV-1 Responsabilités de la direction	A1.6	G1-3 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption	A1.102
G1 IRO-1 Conduite des affaires IROs	A1.90	G1-4 Incidents de corruption	A1.105
G1-1 Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise	A1.91		

G1 - Conduite des affaires

Dans le cadre de son engagement en matière de responsabilité commerciale et de normes éthiques, Banqup applique des pratiques de gouvernance saines et a adopté plusieurs politiques qui soutiennent directement les valeurs de notre entreprise et les intérêts des parties prenantes.

IRO-1 Conduite des affaires IROs

La conduite des affaires fait partie intégrante de nos activités et détermine la manière dont nous gérons la gouvernance éthique, la conformité réglementaire et l'intégrité au sein de notre personnel et de notre chaîne de valeur. Le respect des lois anticorruption, des mesures de prévention de la fraude, de la protection des lanceurs d'alerte et des pratiques d'entreprise responsables est essentiel non seulement pour atténuer les risques juridiques et financiers, mais aussi pour favoriser une culture d'entreprise transparente et une confiance solide de la part des parties prenantes. En tant que fournisseur de services digitaux, nous sommes tenus de respecter des normes élevées en matière de responsabilité et de transactions commerciales éthiques, afin de garantir à la fois la résilience opérationnelle et la conformité aux meilleures pratiques internationales.

L'identification des impacts importants, des risques et des opportunités est réalisée grâce à la collaboration entre le département juridique et de conformité du Groupe, l'équipe de conformité de Banqup SA et le bureau ESG, en s'appuyant sur les cadres politiques, les connaissances réglementaires et, le cas échéant, l'engagement des parties prenantes. Ce processus s'appuie à la fois sur les politiques du Groupe et sur les politiques spécifiques de Banqup SA, le cas échéant, sur les procédures de conformité internes et sur les évaluations juridiques, garantissant ainsi une approche globale des risques liés à l'éthique des affaires et à la gouvernance. Couvrant l'ensemble de Banqup Group, avec des évaluations spécifiques pour Banqup SA si nécessaire, ce processus est facilité par un cadre de gouvernance interne solide et des procédures de conduite des affaires standardisées, alignant les stratégies éthiques dans toutes les entités. Le département juridique et de conformité du Groupe et l'équipe de conformité de Banqup SA jouent un rôle central dans les examens de conformité, la surveillance réglementaire et le suivi de la gouvernance, en veillant à ce que les politiques, les contrôles et les normes éthiques restent alignés sur les obligations légales en constante évolution et sur les meilleures pratiques du secteur.

Notre méthodologie d'évaluation consolide les exigences légales, les cadres sectoriels et les points de vue des parties prenantes, en tenant compte des risques opérationnels et de ceux de la chaîne de valeur. Nous respectons les principales normes législatives, notamment la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, telle que mise en œuvre dans les différents pays, le RGPD et les réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

G1-1 Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise

Le cadre de conformité de Banqup Group est ancré dans les valeurs de Banqup et le Code de Conduite, ainsi que dans des politiques et procédures spécifiques traitant d'un large éventail de sujets différents tels que le lancement d'alerte, la lutte contre la corruption, la protection des données, la sécurité informatique et le délit d'initié. Ces politiques aident nos employés, nos clients et nos fournisseurs à prendre des décisions conformes aux normes éthiques. Le Conseil d'administration est responsable en dernier ressort de la surveillance de la culture d'entreprise et de la conduite des affaires de Banqup, et le Comité exécutif est chargé de montrer l'exemple et de promouvoir une culture d'intégrité dans les affaires.

En tant qu'institution de paiement réglementée, Banqup SA dispose de son propre cadre de conformité adapté aux réglementations de l'industrie financière. Par conséquent, Banqup SA dispose de sa propre politique de lutte contre la corruption et de sa propre politique de lancement d'alerte, qui remplacent celles de Banqup Group. Ces politiques garantissent le respect des réglementations en matière de lutte contre la fraude et la corruption, de conflits d'intérêts et de lancement d'alerte.

Voici un aperçu de nos politiques qui traitent des questions de conduite et qui promeuvent notre culture d'entreprise.

Politiques applicables au niveau de Banqup Group et de toutes ses filiales *

Politique	Contenu et objectifs principaux	Champ d'application et exclusions	Responsabilité	Normes de tiers	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Code de conduite	Promouvoir la participation à une culture éthique, en agissant avec intégrité pour toutes les parties prenantes et en veillant au respect des lois.	Tout le personnel de Banqup Group SA	Responsable du département Juridique et de la conformité	Banqup s'aligne sur les cadres internationaux tels que la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.	Veiller au respect des droits de l'homme, de la diversité, de l'inclusion et du comportement éthique	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Interdit les pots-de-vin, la fraude et les pratiques de corruption dans toutes les relations d'affaires	Toutes les personnes travaillant pour Banqup Group SA - ceci ne s'applique pas à Banqup SA qui a sa propre politique (cf. infra)	Le Conseil d'administration assume la responsabilité générale, tandis que le responsable du département juridique et du contrôle de conformité veille à l'application quotidienne de la législation.	Banqup Group SA s'aligne sur les cadres internationaux tels que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et la loi britannique sur la corruption de 2010. Aligné sur les lois internationales de protection des lanceurs d'alerte	Prévenir les pratiques commerciales contraires à l'éthique qui pourraient nuire aux parties prenantes. Toutes les parties prenantes sont encouragées à faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles. Sauvegarde des employés et promotion de la responsabilité de l'entreprise	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Politique de lancement d'alerte	Elle promeut la transparence et la conduite éthique en offrant une procédure sécurisée et confidentielle pour signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Elle couvre les impacts et les risques importants tels que les violations des réglementations financières, la protection de	Tous les employés, contractants, consultants, bénévoles, stagiaires, fournisseurs tiers et autres parties prenantes impliqués dans les activités du groupe. Il couvre à la fois les parties internes et externes, ainsi que les fautes liées aux questions financières,	Le responsable du département juridique et de la conformité	Aligné sur les lois internationales de protection des lanceurs d'alerte	Assure la protection des lanceurs d'alerte et renforce la responsabilité de l'entreprise. La procédure prévoit une garantie de non-représailles grâce à l'utilisation d'outils externes permettant le signalement anonyme	Les rapports peuvent être soumis de manière anonyme via des plateformes internes sécurisées.

	l'environnement et les droits des consommateurs. La politique comprend une garantie de non-représailles et un processus de suivi et d'investigation des divulgations par le biais d'outils sécurisés tels que la plateforme de lancement d'alerte IntegrityLog.	environnementales et de consommation. Sont exclues les préoccupations personnelles liées au travail, telles que l'insatisfaction à l'égard des salaires ou des conditions de travail, qui doivent être signalées par d'autres voies internes. Cette politique ne s'applique pas à Banqup SA, qui dispose de sa propre politique (cf. infra).				
Droits de l'homme et conditions de travail	Notre engagement à respecter les droits de l'homme dans toutes nos activités. Cette politique aborde des questions essentielles telles que l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association, la non-discrimination, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et les mécanismes de réclamation.	Tous les employés, contractants et parties prenantes travaillant dans les locaux de Banqup Group, y compris les associés et les coentreprises où Banqup exerce un contrôle de gestion.	Responsable des RH	Les normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, les conventions de l'OIT et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.	Cette politique prend en compte les intérêts des employés, des entrepreneurs et des autres parties prenantes en promouvant un environnement de travail sûr, inclusif et sans représailles. Elle veille à ce que toute violation soit signalée par les voies disponibles, en offrant protection et absence de représailles aux lanceurs d'alerte.	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Harcèlement et lutte contre la discrimination	Garantir un lieu de travail inclusif et exempt de harcèlement. Cette politique garantit un traitement équitable et décrit les procédures de traitement des plaintes, avec des mesures disciplinaires	Tous les employés, contractants et parties prenantes travaillant dans les locaux de Banqup Group, y compris les associés et les coentreprises où	Département RH	S'aligne sur les cadres internationaux, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les	Protège les salariés contre les comportements répréhensibles sur le lieu de travail	La politique et les mécanismes de signalement sont accessibles via l'intranet

	strictes en cas de violation.	Banqup exerce un contrôle de gestion.		conventions de l'OIT sur la discrimination.		de l'entreprise
Politique d'achats durables	Banqup s'engage à intégrer les principes de durabilité au cœur de ses pratiques d'achat. Cette politique établit un cadre visant à garantir que chaque décision d'approvisionnement répond non seulement aux besoins de l'entreprise, mais contribue également de manière positive à la protection de l'environnement, à la responsabilité sociale et à une gouvernance solide.	Cette politique s'applique à l'ensemble des activités d'achat menées par Banqup Group et ses filiales, incluant l'acquisition de biens, de services et de technologies.	Bureau ESG	Cette politique est alignée sur les exigences de la directive CSRD, en particulier les normes ESRS G1 (Conduite des affaires) et ESRS S2 (Main-d'œuvre dans la chaîne de valeur). Elle s'appuie également sur des cadres reconnus internationalement, tels que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	Garantir que nos activités d'achat génèrent un impact positif sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)	La politique est consultable par l'ensemble des collaborateurs via l'intranet de l'entreprise.

* Ces politiques sont révisées tous les 2 ans.

Politiques applicables uniquement au niveau de Banqup SA *

Politique	Contenu clé et objectifs	Périmètre et exclusions	Responsabilité	Référentiels externes	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Politique de lancement d'alerte	Établit des canaux de signalement internes et externes pour la criminalité financière, la fraude fiscale, les violations de la protection des consommateurs et les problèmes de sécurité des données. Inclut des protections contre les représailles.	Tous les employés et les parties prenantes tierces de Banqup SA	Responsable de la conformité de Banqup SA	Aligné sur la directive européenne 2019/1937 relative aux lanceurs d'alerte et sur les réglementations financières locales	Renforcement de la conformité à la réglementation financière et du contrôle interne	Les rapports peuvent être soumis via le formulaire de lancement d'alerte.
Politique de lutte contre la corruption	Définit les obligations des employés en matière de corruption, de paiements de facilitation et de fraude. Inclut des lignes directrices pour les politiques en matière de cadeaux et les rapports de conformité.	Tous les employés et contractants de Banqup SA	Responsable de la conformité de Banqup SA	Aligné sur les réglementations du secteur des paiements, y compris les exigences de la BNB et de la FCA	Prévenir les risques de fraude et de corruption propres aux institutions financières	Accessible via le portail de conformité interne de Banqup SA
Politique de lutte contre la fraude	Établit des procédures de prévention, de détection et de signalement des fraudes. Les employés doivent signaler les soupçons de fraude en interne et tous les cas sont examinés par le Service Desk et l'équipe d'enquête sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude. Les obligations de signalement externe sont incluses.	Fraude aux paiements, transactions non autorisées, mauvaise conduite financière, fraude liée à la lutte contre le blanchiment d'argent, fraude à la clientèle.	Responsable de la conformité de Banqup SA	Aligné sur les réglementations relatives à la criminalité financière (AML/CFT)	Renforcement de la détection des fraudes dans le secteur financier	Accessible via le portail de conformité de Banqup SA
Politique en matière de conflits d'intérêts	Les employés doivent signaler eux-mêmes les conflits d'intérêts au responsable de la conformité. Un registre central des conflits d'intérêts est tenu et revu régulièrement.	Conflits financiers, intérêts personnels/professionnels affectant l'impartialité, transactions avec des parties liées	Responsable de la conformité de Banqup SA	Aligné sur les lois relatives à la gouvernance des services financiers	Prévient les conflits éthiques dans la prise de décision financière	Accessible via le portail de conformité de Banqup SA

* Ces politiques font l'objet d'une révision au moins une fois par an

Mécanismes d'identification, de signalement et d'enquête

Banqup Group SA et Banqup SA ont mis en place les mécanismes nécessaires à l'identification, au signalement et à l'examen des préoccupations liées à un comportement illégal, à un manquement à l'éthique et à des violations de la politique. Ces mécanismes garantissent que les parties prenantes internes et externes puissent faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité, tout en bénéficiant d'une protection contre les représailles.

Au cœur de notre cadre de reporting, Banqup Group dispose des outils suivants:

- **IntegrityLog:** Notre principal mécanisme de traitement des alertes, accessible aux parties prenantes internes et externes, permet de signaler de manière confidentielle et anonyme des infractions, notamment des cas de fraude, de corruption, de discrimination, de harcèlement, de violation des droits de l'homme et d'autres problèmes d'ordre éthique. Toutefois, IntegrityLog ne doit pas être utilisé pour des préoccupations personnelles liées au travail, telles que l'insatisfaction salariale, les conflits interpersonnels, les évaluations des performances ou les plaintes générales en matière de ressources humaines. Cet outil est accessible via le lien <https://www.Banqupgroup.com/whistleblowing>
- **TrustLink:** Une plateforme de signalement interne nouvellement adoptée, introduite à la fin de 2024, spécifiquement pour le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) afin de signaler les préoccupations liées à la discrimination, au harcèlement, aux violations des droits de l'homme, aux problèmes de sécurité et aux licenciements injustes. Les rapports soumis via TrustLink sont examinés et gérés par le département des ressources humaines.

Les employés peuvent également faire part de leurs préoccupations par l'intermédiaire des RH ou du service de conformité. Les rapports soumis par l'intermédiaire d'IntegrityLog sont d'abord examinés par le responsable du département juridique et l'auditeur interne, après quoi une équipe d'enquête, composée de membres du personnel concernés (tels que les RH, les responsables des unités opérationnelles, le CFO ou le CEO), est désignée en fonction de la nature de l'affaire. Pour les rapports TrustLink, les ressources humaines sont chargées d'examiner les cas et d'enquêter conformément aux procédures internes.

Comme Banqup SA est une institution de paiement réglementée, elle dispose d'un cadre de lancement d'alerte distinct qui s'aligne sur ses obligations de déclaration. En conséquence, Banqup SA a:

- **un formulaire de lancement d'alerte :** le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) peut signaler des problèmes au moyen d'un formulaire de lancement d'alerte spécifique qui est soumis directement au responsable de la conformité pour évaluation. Les signalements peuvent porter sur la criminalité financière, la fraude, la fraude fiscale ou sociale, les violations de la protection des consommateurs et les problèmes de sécurité des données.
- **les canaux de signalement externes :** Banqup SA mentionne aussi clairement la possibilité de signaler des problèmes par l'intermédiaire des organismes de réglementation, notamment la Banque nationale de Belgique (BNB) et la Financial Conduct Authority (FCA).

Toutes les grandes politiques, y compris la politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail, la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination, s'appuient sur les mécanismes généraux de traitements des alertes et les canaux de signalement internes. Il n'existe pas de mécanismes de signalement distincts pour des sujets spécifiques, mais tous les problèmes doivent être signalés par l'intermédiaire d'IntegrityLog, de TrustLink ou d'un rapport interne aux équipes des RH et de la conformité.

Ensemble, ces mécanismes de signalement renforcent notre engagement en faveur de la transparence, de la responsabilité et des pratiques commerciales éthiques, en garantissant que toutes les préoccupations soient traitées de manière équitable et confidentielle.

Voici un aperçu plus détaillé :

Au niveau de Banqup Group - aperçu des mécanismes de rapport et d'enquête

Politique	Description des mécanismes d'identification, de signalement et d'investigation des préoccupations	Que peut-on signaler ?	Mécanisme de traitement des alertes utilisé	Processus d'enquête	Applicable aux parties prenantes internes/externes	De nouvelles modifications sont-elles nécessaires ?
Politique de lancement d'alerte	Les préoccupations peuvent être signalées via le mécanisme de traitement des alertes IntegrityLog (confidentiel et anonyme), ainsi que par l'intermédiaire des équipes internes des ressources humaines, du département juridique et de la conformité. Les rapports sont d'abord examinés par le responsable du département juridique et de l'auditeur interne, puis font l'objet d'une enquête par l'équipe d'investigation appropriée.	Fraude, corruption, discrimination, harcèlement, violation des droits de l'homme, pots-de-vin, comportement contraire à l'éthique	IntegrityLog	Enquête menée par une équipe d'enquêteurs désignée, comprenant le département juridique, les RH et les cadres supérieurs concernés.	Interne et externe	Aucun amendement n'est nécessaire (IntegrityLog est déjà référencé).
Politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail	Les violations, y compris les atteintes aux droits de l'homme et les pratiques de travail contraires à l'éthique, peuvent être signalées via IntegrityLog (pour les rapports externes), TrustLink (pour les employés internes) ou les départements RH/Juridique. Les enquêtes suivent des processus structurés et des mesures correctives sont prises si nécessaire.	Violations des droits de l'homme, traitement inéquitable, pratiques de travail contraires à l'éthique	IntegrityLog (externe et interne), TrustLink (employés internes uniquement)	Géré par les RH et la conformité, avec escalade vers la haute direction si nécessaire.	Interne et externe (employés, fournisseurs, partenaires)	Des modifications ont été apportées en 2025 afin d'inclure une référence explicite à TrustLink. Aucune autre modification n'est prévue.

Politique de lutte contre la corruption	Les signalements de pots-de-vin, de fraude et de corruption peuvent être effectués par l'intermédiaire d'IntegrityLog ou des départements Juridique et de conformité internes. Les enquêtes sont menées par le département Juridique ou par des organismes d'audit externes, en fonction de la nature de l'affaire.	Corruption, pots-de-vin, fraude financière, conflits d'intérêts	IntegrityLog	Dirigé par le département juridique, avec des audits externes potentiels pour les cas graves	Interne et externe (employés, contractants, tiers)	Aucun amendement n'est nécessaire (IntegrityLog est déjà référencé).
Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination	Les préoccupations peuvent être signalées via TrustLink (employés uniquement), IntegrityLog (pour les rapports externes), un contact direct avec les ressources humaines ou une personne de confiance désignée. Les rapports font l'objet d'une enquête confidentielle et des mesures disciplinaires sont prises si des violations sont constatées.	Harcèlement, discrimination, brimades, inconduite sexuelle	TrustLink (pour les employés internes uniquement), IntegrityLog (pour les rapports externes)	Géré par les RH, avec le soutien de la direction générale si nécessaire.	Interne (employés, stagiaires, direction)	Des modifications ont été apportées en 2025 afin d'inclure une référence explicite à TrustLink. Aucune autre modification n'est prévue.

Banqup SA – aperçu des mécanismes de signalement et d'enquête

Politique	Description des mécanismes d'identification, de signalement et d'investigation des préoccupations	Que peut-on signaler ?	Mécanisme de traitement des alertes utilisé	Processus d'enquête	Applicable aux parties prenantes internes/externes	De nouvelles modifications sont-elles nécessaires ?
Politique de lancement d'alerte	Les problèmes peuvent être signalés par le biais d'un canal de signalement interne au responsable de la conformité ou par l'intermédiaire de régulateurs externes (par exemple, la BNB, la FCA). Un formulaire de lancement d'alerte est disponible pour les rapports structurés. Les rapports sont examinés par le	Criminalité financière (fraude, corruption, infractions à la législation sur le blanchiment d'argent), fraude fiscale ou sociale, infractions à la législation sur les marchés publics, manquements à la protection des	Rapport de conformité interne (formulaire de lancement d'alerte)	Enquêtes menées par le responsable de la conformité, avec recours aux autorités judiciaires si nécessaire.	Interne (employés, contractants) et externe (tiers, partenaires commerciaux)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).

	responsable de la conformité, sauf en cas de conflit.	consommateurs , problèmes de sécurité des données ou infractions à la législation sur le marché intérieur.				
Politique de lutte contre la corruption	Définit les obligations de signalement pour les employés de Banqup SA en ce qui concerne les pots-de-vin, les paiements de facilitation et la fraude. Les rapports sont traités par le service de conformité ou transmis aux autorités judiciaires si nécessaire.	Corruption, paiements de facilitation, pots-de-vin, fraude financière, cadeaux ou divertissements inappropriés	Rapport de conformité interne	Enquête menée par les équipes chargées de la conformité et des affaires juridiques, avec l'intervention d'autorités externes si nécessaire.	Interne (employés, contractants)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).
Politique de lutte contre la fraude	Établit des procédures pour la prévention, la détection et le signalement des fraudes. Les employés doivent signaler les soupçons de fraude en interne et tous les cas sont examinés par le Service Desk et l'équipe d'enquête sur la fraude et la lutte contre le blanchiment d'argent. Les obligations de signalement externe aux autorités sont décrites.	Fraude aux paiements, transactions non autorisées, mauvaise conduite financière, fraude liée à la lutte contre le blanchiment d'argent, fraude à la clientèle	Rapport de conformité interne	Géré par l'équipe chargée des enquêtes sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude, avec des obligations de déclaration externe conformément à la réglementation financière.	Interne (employés, contractants)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).
Politique en matière de conflits d'intérêts	Les employés doivent signaler eux-mêmes les conflits d'intérêts au responsable de la conformité. Un registre central des conflits d'intérêts est tenu et revu régulièrement.	Conflits financiers, intérêts personnels/professionnels affectant l'impartialité, transactions avec des parties liées	Rapport de conformité interne	Examiné et enregistré par le responsable de la conformité, sous le contrôle de la direction générale.	Interne (employés, direction, membres du Conseil d'administration)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).

Cohérence avec la convention des Nations unies contre la corruption

Banqup Group SA dispose d'une politique de lutte contre la corruption qui s'aligne sur les meilleures pratiques internationales, y compris les éléments de la Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC). Cette politique énonce des interdictions claires en matière de pots-de-vin, de fraude et de corruption, ainsi que des mécanismes de signalement des violations.

Pour Banqup SA, il existe une politique anti-corruption distincte afin de se conformer aux réglementations financières, y compris les obligations fixées par la Banque nationale de Belgique (BNB) et la Financial Conduct Authority (FCA).

En 2026, Banqup Group effectuera une analyse formelle des lacunes afin d'évaluer sa politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin par rapport à l'ensemble des exigences de la CNUCC. Sur la base de cette analyse, toute mise à jour nécessaire sera incorporée dans le prochain cycle de révision de la politique.

Enquête sur les incidents liés à la conduite des affaires

Comme mentionné ci-dessus, Banqup Group SA fournit de multiples canaux pour signaler les incidents de conduite des affaires, y compris IntegrityLog, TrustLink, et le signalement direct aux RH, au département juridique ou à la conformité. Lorsqu'un incident de conduite des affaires entre dans le champ d'application de la directive sur le lancement d'alerte (UE) 2019/1937, telle que mise en œuvre dans le droit national, le processus d'enquête défini dans la politique de lancement d'alerte s'applique. Pour Banqup SA, les rapports sont gérés par le Compliance Officer, avec une escalade vers les autorités réglementaires (BNB/FCA) si nécessaire.

Si un incident de conduite des affaires ne relève pas du champ d'application de la directive sur le lancement d'alerte mais est signalé par le biais d'IntegrityLog, Banqup Group SA applique le même processus d'enquête structuré afin d'assurer un traitement équitable et indépendant.

Pour les signalements effectués via TrustLink, une procédure doit être élaborée et intégrée dans les politiques pertinentes, telles que la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination et la politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail. Cette procédure garantira un traitement clair des préoccupations des employés internes, les RH étant responsables de la sélection et des enquêtes.

Formation sur les politique internes

Banqup propose des formations pour s'assurer que son personnel (c'est-à-dire les employés et les sous-traitants directs) comprend les politiques de conduite des affaires, les attentes en matière d'éthique et les obligations en matière de conformité. Les différentes formations (et le caractère obligatoire) sont révisées chaque année.

Depuis 2024, ces formations sont dispensées via notre système de gestion de l'apprentissage (LMS) "Banqup Academy".

Ces programmes de formation sur la conduite des affaires s'ajoutent à d'autres formations clés liées à la conformité, telles que la sensibilisation à la protection de la vie privée et à la sécurité.

Programme de formation	Public cible	Fréquence	Profondeur du périmètre
Formation au code de conduite	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs)	Obligatoire lors de l'intégration + tous les 2 ans	Couvre le comportement éthique, l'intégrité et les valeurs de l'entreprise
Formation à la lutte contre la corruption	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) occupant des fonctions à haut risque (ventes, départements Juridique et Finance, cadres supérieurs).	Obligatoire lors de l'intégration + tous les 2 ans	Couvre les risques de corruption, les obligations de conformité et les études de cas.
Lancement d'alerte	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs)	Annuel (dans le cadre de la formation à la conformité en 2025)	Elle couvre la protection des lanceurs d'alerte, les procédures de signalement et les mesures de protection contre les représailles.
AML & Fraud Prevention (Banqup SA only)	Équipes de conformité, des finances et des risques de fraude	Annuel	Couvre la fraude financière, les risques de blanchiment d'argent et les obligations réglementaires.
Sensibilisation aux conflits d'intérêts (paiements unifiés uniquement)	Responsables de la gestion, de l'approvisionnement et de la conformité	Annuel	Couvre les obligations d'autodéclaration, les scénarios de conflits potentiels et les mesures d'atténuation.

Fonctions les plus exposées à la corruption et aux pots-de-vin

Dans l'ensemble, nous estimons que l'exposition au risque de corruption est faible en raison du modèle d'entreprise de Banqup, de sa clientèle et de sa structure opérationnelle. Notre portefeuille de clients se compose principalement de PME (qui se voient facturer de faibles frais de service) et de grandes entreprises (qui nous engagent par le biais de processus d'appel d'offres structurés et transparents). Ces facteurs réduisent intrinsèquement les risques de corruption, car les grandes entreprises suivent des politiques strictes en matière de passation de marchés et de conformité, et les PME opèrent avec une complexité de transaction limitée.

En outre, Banqup Group est peu exposé aux activités à haut risque communément associées à la corruption :

- peu de clients gouvernementaux, ce qui réduit les risques généralement liés aux transactions avec le secteur public
- pas d'activités de lobbying, qui sont souvent liées à des profils de risque de corruption plus élevés

Si le risque global est faible, certaines fonctions requièrent néanmoins une attention particulière en raison de leur implication dans les transactions financières, la passation de marchés ou la prise de décision :

Fonction	Facteurs de risque potentiels	Contexte et atténuation des risques
Ventes et développement des affaires	Risque d'offrir ou de recevoir des incitations inappropriées pour obtenir des contrats	Les contrats basés sur des appels d'offres réduisent les risques de corruption - les contrats font l'objet d'un examen de conformité
Gestion des achats et des fournisseurs	Risque de corruption, de pots-de-vin ou de conflits d'intérêts de la part des fournisseurs	Les procédures de passation de marchés sont transparentes et structurées, avec des exigences de double approbation.
Finance et comptabilité	Risque de fraude financière ou de paiements indus	Les audits internes et les contrôles financiers garantissent une surveillance complète et le respect de la réglementation.
Juridique et conformité	Risque de non-conformité réglementaire en raison de transactions avec des tiers	Le contrôle permanent de la conformité garantit le respect des politiques
Cadres supérieurs et décideurs	Risque de manquement à l'éthique dans les négociations	Le gouvernement d'entreprise structure et garantit la prise de décision éthique et la responsabilité

G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Système de prévention, de détection, d'enquête et de réponse à la corruption et aux pots-de-vin

Banqup Group s'engage à conduire ses affaires avec intégrité et transparence, c'est pourquoi nous avons mis en place une politique anti-corruption (ACB) qui complète notre code de conduite et s'aligne sur la Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC). Cette politique définit des attentes claires en matière de comportement éthique, de respect des lois anti-corruption et de conduite responsable des affaires. Elle fournit des conseils sur l'offre et la réception de cadeaux et de marques d'hospitalité, en veillant à ce qu'ils ne servent pas à influencer les décisions de manière inappropriée. En outre, notre code de conduite des fournisseurs renforce les normes éthiques tout au long de notre chaîne de valeur en exigeant des fournisseurs qu'ils respectent les principes de lutte contre la corruption.

Pour prévenir les pots-de-vin et la corruption, Banqup Group a mis en place des procédures d'approbation internes, des contrôles financiers et des mécanismes de surveillance de la conformité. Une procédure de déclaration des cadeaux garantit la transparence des interactions commerciales, exigeant des employés qu'ils déclarent et fassent approuver les cadeaux ou les marques d'hospitalité. Les transactions financières suivent un processus d'approbation à plusieurs niveaux dans le cadre de la politique relative aux bons de commande, et pour les engagements à haut risque, les départements Juridique et de conformité examinent les contrats avant

leur finalisation. Chez Banqup SA, une vigilance et un contrôle renforcés sont appliqués aux fournisseurs critiques, conformément aux lignes directrices du European Banking Authority (EBA). En outre, des audits indépendants et des examens de conformité permettent de maintenir la surveillance des opérations.

Les préoccupations relatives à la corruption peuvent être signalées de manière confidentielle par le biais de nos mécanismes de traitement des alertes, notamment IntegrityLog (pour les employés et les parties prenantes externes) et TrustLink (pour les préoccupations des employés internes). Les rapports soumis via IntegrityLog sont examinés par le chef du département Juridique et l'auditeur interne, tandis que les rapports TrustLink sont traités par les RH. Chez Banqup SA, les préoccupations liées à la corruption sont examinées par le Compliance Officer, les cas graves étant transmis aux autorités de régulation telles que la BNB ou la FCA. Les employés reçoivent une formation sur la prévention de la corruption dans le cadre de leur formation en matière de conformité, ce qui leur permet d'être conscients des risques de corruption, des mécanismes de signalement et des exigences réglementaires.

Procédures de prévention, de détection et de traitement de la corruption et des pots-de-vin

Comme indiqué ci-dessus, Banqup Group a mis en place des politiques et des contrôles pour atténuer les risques de corruption et de pots-de-vin. Il s'agit notamment de la politique de lutte contre la corruption, du code de conduite et du code de conduite des fournisseurs, ainsi que de mécanismes de surveillance financière tels que la procédure de déclaration des cadeaux, les processus d'approbation à plusieurs niveaux et l'examen des contrats par le département Juridique et le service de la conformité. IntegrityLog et TrustLink offrent des canaux de signalement confidentiels et les enquêtes suivent une approche structurée. Les violations confirmées peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, à la résiliation d'un contrat ou à un rapport réglementaire. Bien que l'intention de réaliser une analyse des écarts en 2025 ait été communiquée lors du précédent exercice de reporting, les avancées ont été limitées en raison de contraintes de ressources. Fin 2025, la direction Juridique et Conformité du Groupe a renforcé ses capacités, ce qui permettra une évaluation des meilleures pratiques ABC. Par conséquent, il est prévu que l'analyse des écarts soit menée au cours des prochaines périodes de reporting.

Indépendance des enquêteurs par rapport à la direction

Banqup Group veille à ce que les enquêtes sur la corruption et les pots-de-vin soient indépendantes de la chaîne de gestion concernée. Les rapports faits par l'intermédiaire d'IntegrityLog sont examinés par le responsable du département juridique et font l'objet d'un audit interne. Les cas sont confiés à une équipe d'enquête composée de professionnels des départements juridique, de la conformité et des ressources humaines. Pour TrustLink, les rapports sont gérés par les RH.

Processus de communication des résultats

Au sein de Banqup Group, les cas de corruption et pots-de-vin sont actuellement rapportés au moins une fois par an au Comité d'audit, les questions urgentes étant transmises au Comité exécutif si nécessaire. À partir de 2026,

les questions de conformité seront également signalées à un nouveau comité de conformité, qui remplacera l'actuel Comité de protection de la vie privée, ce qui renforcera encore la gouvernance et la surveillance.

Banqup SA suit un processus de reporting trimestriel, couvrant les lancements d'alerte, les conflits d'intérêts et les cadeaux, avec des mises à jour régulières fournies au Comité d'audit pour assurer une visibilité et une responsabilité permanentes. Nos équipes de conformité de Banqup Group SA et Banqup SA jouent un rôle clé dans ce processus, en fournissant des conseils en cas de besoin et en faisant remonter les problèmes importants par le biais de conseils en matière de conformité, afin de garantir une action opportune et appropriée.

En 2026, nous visons à aligner notre approche du reporting dans toute l'organisation, en rapprochant le processus de reporting de Banqup Group de celui de Banqup SA. En passant à un reporting trimestriel sur les questions de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, nous améliorerons la cohérence, la transparence et la responsabilité, renforçant ainsi notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques.

Lacunes

Chez Banqup SA, les procédures nécessaires sont en place pour prévenir, détecter, enquêter et répondre à la corruption et aux pots-de-vin. Au sein de Banqup Group, certains domaines nécessitent une formalisation plus poussée. Bien que les cas soient traités par le biais de mécanisme de traitement des alertes, d'une surveillance de la conformité et d'une escalade au cas par cas, des efforts sont en cours pour établir une approche plus formalisée et structurée des enquêtes.

Communication

Nos politiques sont fournies à chaque nouveau membre du personnel lors du processus d'intégration, garantissant ainsi qu'ils soient informés dès le début. Ces politiques sont également disponibles sur l'intranet de notre entreprise, ce qui permet au personnel de les consulter à tout moment. Pour renforcer la sensibilisation, l'équipe de conformité de Banqup Group et Banqup SA reste disponible pour fournir des conseils sur les questions anti-corruption si nécessaire.

Formation ABC (anti-corruption et anti pots-de-vin)

Une vue d'ensemble détaillée de nos programmes de formation se trouve ci-dessus dans notre section sur la formation politique.

En 2024, la formation à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin a été incluse dans notre formation à la sensibilisation sociale, qui a été mise à la disposition de tout le personnel de Banqup Group, y compris Banqup SA, couvrant 100% des fonctions à risque. Conformément à notre politique interne, le prochain cycle de formation sera dispensé au cours de l'exercice 2026.

En outre, chez Banqup SA, une formation spécialisée sur le blanchiment d'argent et la prévention de la fraude est dispensée aux équipes chargées de la conformité, des finances et du risque de fraude. Actuellement, aucune de

ces formations n'est étendue aux membres non exécutifs du Conseil d'administration de Banqup Group ou Banqup SA.

G1-4 Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin

Les données relatives à la corruption et les pots-de-vin sont collectées par le biais du contrôle de conformité interne, des rapports de lancement d’alerte, des dossiers juridiques et des conclusions d’audit, les incidents confirmés faisant référence aux cas où une enquête a validé le rapport. Pour la période considérée, aucun cas de corruption ou de pots-de-vin n'a été signalé. L'exactitude des données repose sur les mécanismes de rapport internes et les développements réglementaires. Il n'y a pas de limites de mesure à divulguer. Aucune mesure n'est validée par une autorité externe telle qu'un organe juridique.

	2023	2024	2025
Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois ABC	0	0	0
Actions visant à remédier aux manquements aux procédures et aux normes ABC ¹	0	0	0
Nombre d'incidents impliquant des acteurs de la chaîne de valeur uniquement lorsque Banqup Group SA, Banqup SA ou ses employés sont directement impliqués.	0	0	0
Nombre de cas de lancements d'alerte confirmés	0	0	0 ²

1) Comme il n'y a pas eu d'infraction connue aux procédures et aux normes des politiques ABC, aucune mesure n'a été prise pour remédier à cette situation.

2) Au cours de la période de reporting, le dispositif d'alerte professionnelle a été utilisé à trois reprises ; toutefois, à l'issue de leur évaluation, aucun des signalements n'a été qualifié d'alerte professionnelle au sens de cet indicateur.

Veuillez noter que les informations comparatives présentées ci-dessous ne sont pas couvertes par le rapport d'assurance limitée de l'auditeur indépendant.

Index des informations générales

IRO-2 - Exigences de publication couvertes par la déclaration en matière de durabilité

Liste des points de données issus d'autres actes législatifs de l'Union européenne

Le tableau ci-dessous répertorie les points de données issus d'autres actes législatifs de l'Union européenne, tels qu'énumérés à l'Appendice B de la norme ESRS 2.

Il précise leur emplacement au sein de notre rapport et identifie les points de données évalués comme “Non significatif”.

Exigence de divulgation	Point de données		SFDR	Troisième pilier	Règlement de référence	Loi européenne sur le climat	Page/ Pertinence
ESRS 2 GOV-1	21 (D)	Mixité au sein des organes de gouvernance	O		O		A1.7
ESRS 2 GOV-1	21 (E)	Pourcentage d'administrateurs indépendants			O		A1.7
ESRS 2 GOV-4	30	Déclaration sur la vigilance raisonnable en matière de développement durable	O				A1.10
ESRS 2 SBM-1	40 (D) I	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	O	O	O		Non significatif
ESRS 2 SBM-1	40 (D) II	Participation à des activités liées à la production chimique	O		O		Non significatif
ESRS 2 SBM-1	40 (D) III	Participation à des activités liées aux armes controversées	O		O		Non significatif
ESRS 2 SBM-1	40 (D) IV	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			O		Non significatif
ESRS E1-1	14	Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici 2050				O	Non significatif
ESRS E1-1	16 (G)	Entreprises exclues des critères de référence alignés sur Paris		O	O		Non significatif
ESRS E1-4	34	Objectifs de réduction des émissions de GES	O	O	O		Non significatif
ESRS E1-5	38	Consommation d'énergie provenant de sources fossiles, ventilée par source	O				Non significatif
ESRS E1-5	37	Consommation d'énergie et mix énergétique	O				A1.28
ESRS E1-5	40-43	Intensité énergétique associée aux activités dans les secteurs à fort impact climatique	O				Non significatif
ESRS E1-6	44	Émissions brutes de GES des champs d'application 1, 2, 3 et total	O	O	O		A1.29
ESRS E1-6	53-55	Intensité des émissions brutes de GES	O	O	O		A1.37
ESRS E1-7	56	Absorptions de GES et crédits carbone				O	Non significatif
ESRS E1-9	66	Exposition du portefeuille de référence aux risques physiques liés au climat			O		Non significatif

ESRS E1-9	66 (A)	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		O			Non significatif
ESRS E1-9	66 (C)	Localisation des actifs importants exposés à un risque physique important					Non significatif
ESRS E1-9	67 (C)	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		O			Non significatif
ESRS E1-9	69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat			O		Non significatif
ESRS E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR rejetés dans l'air, l'eau et le sol	O				Non significatif
ESRS E3-1	13	Ressources hydriques et marines	O				Non significatif
ESRS E3-1	14	Politique dédiée	O				Non significatif
ESRS E3-4	28 (C)	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	O				Non significatif
ESRS E3-4	29	Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise	O				Non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (A) I	Zones sensibles du point de vue de la biodiversité	O				Non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (B)	Impacts sur le sol	O				Non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (C)	Espèces menacées	O				Non significatif
ESRS E4-2	24 (B)	Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables	O				Non significatif
ESRS E4-2	24 (C)	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	O				Non significatif
ESRS E4-2	24 (D)	Politiques de lutte contre la déforestation	O				Non significatif
ESRS E5-5	37 (D)	Déchets non recyclés	O				Non significatif
ESRS E5-5	39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	O				Non significatif
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (F)	Risque de travail forcé	O				A1.51
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (G)	Risque d'exploitation d'enfants par le travail	O				A1.51
ESRS S1-1	20	Engagements en matière de droits de l'homme	O				A1.55
ESRS S1-1	21	Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail			O		A1.55
ESRS S1-1	22	Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains	O				A1.55
ESRS S1-1	23	Politique de prévention des accidents du travail ou système de gestion	O				A1.55
ESRS S1-3	32 (C)	Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes	O				A1.58
ESRS S1-14	88 (B) (C)	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents du travail	O		O		A1.73

ESRS S1-14	88 (E)	Nombre de jours perdus en raison de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	O			A1.73
ESRS S1-16	97 (A)	Écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes	O		O	A1.74
ESRS S1-16	97 (B)	Ratio de rémunération excessif des CEO	O			A1.74
ESRS S1-17	103 (A)	Cas de discrimination	O			A1.75
ESRS S1-17	104 (A)	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme	O		O	A1.75
ESRS 2- SBM3 – S2	11 (B)	Risque important de travail des enfants ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	O			A1.76
ESRS S2-1	17	Engagements en matière de droits de l'homme	O			A1.78
ESRS S2-1	18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	O			A1.78
ESRS S2-1	19	Non-respect des principes de l'UNGP sur les entreprises et les droits de l'homme et de l'OCDE	O		O	A1.78
ESRS S2-1	19	Politiques de vigilance raisonnable en matière de développement durable sur les questions relevant des conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail			O	A1.78
ESRS S2-4	36	Questions et incidents relatifs aux droits de l'homme liés à sa chaîne de valeur en amont et en aval	O			A1.80
ESRS S3-1	16	Engagements en matière de droits de l'homme	O			Non significatif
ESRS S3-1	17	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, des principes de l'OIT ou de l'OCDE	O		O	Non significatif
ESRS S3-4	36	Questions et incidents liés aux droits de l'homme	O			Non significatif
ESRS S4-1	16	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	O			A1.82
ESRS S4-1	17	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme et des lignes directrices de l'OCDE	O		O	A1.82
ESRS S4-4	35	Questions et incidents liés aux droits de l'homme	O			A1.86
ESRS G1-1	10 (B)	Convention des Nations unies contre la corruption	O			A1.91
ESRS G1-1	10 (D)	Protection des lanceurs d'alerte	O			A1.91
ESRS G1-4	24 (A)	Amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	O		O	A1.105
ESRS G1-4	24 (B)	Normes de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	O			A1.105