

Beloningsbeleid

Bank ten Cate & Cie N.V. (BtCC) hanteert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, dat past bij de strategie, het gewenste risicoprofiel en de doelstellingen van de bank. Het beloningsbeleid sluit aan op het lange-termijnbelang van de bank. De directie en de Raad van Commissarissen (RvC) evalueren jaarlijks het beloningsbeleid en passen het beloningsbeleid, indien nodig, aan. Het huidige beleid is vastgesteld door de directie en goedgekeurd door de RvC in de vergadering van 23 november 2022.

Het beloningsbeleid van BtCC moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de bank en haar stakeholders aanvaardbaar is. Dit geldt ook voor duurzaamheidsrisico's: gebeurtenissen of omstandigheden op het gebied van milieu, maatschappij en governance die kunnen leiden tot financiële en/of reputatie- en aansprakelijkheidsschade.

Tevens draagt het beloningsbeleid bij aan een correcte behandeling van cliënten en het voorkomen van belangenconflicten richting cliënten van BtCC. Het bevat geen prikkels om het eigen belang of het ondernemersbelang te laten prevaleren boven het cliëntbelang.

De inhoud van dit beloningsbeleid betreft zowel de medewerkers als directie van de bank. Als basis voor de totstandkoming van dit beloningsbeleid dienen de voor de bank relevante Europese en nationale wet- en regelgeving en toezichthouderregels, waaronder de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021 en de richtsnoeren van de EBA, de ESMA en de Code Banken.

De statutaire directie van BtCC heeft de verantwoordelijkheid voor het opstellen van de bezoldigingsstructuur en informeert de RvC over de beginselen van het beloningsbeleid.

Het bezoldigingsbeleid voor de directie wordt vastgesteld door de algemene aandeelhoudersvergadering, op voorspraak van de RvC.

Algemeen

BtCC verdeelt de vaste en variabele componenten van de totale beloning op passende wijze. De variabele beloning bedraagt in beginsel maximaal 20% van de vaste beloning van de medewerker op jaarbasis. Hiervan mag worden afgeweken indien het gemiddelde van de verhouding tussen de vaste en variabele beloningen van alle medewerkers niet meer dan 20% bedraagt. Deze mogelijkheid tot afwijking geldt niet voor identified staff (directie en controlefuncties) en commerciële functies.

Voor identified staff geldt aanvullend dat voor 40% van de variabele beloning een langere-termijncomponent van toepassing is. Dit deel wordt gelijktijdig met het overige uitbetaald, doch voorwaardelijk toegekend. Het langere-termijndeel van de beloning wordt over een periode van drie jaar op pro-rata basis onvoorwaardelijk.

Het nog voorwaardelijk deel van de toegekende variabele beloning blijft voorwaardelijk als naar het oordeel van de RvC de continuïteit van BtCC in gevaar is gekomen.



Jaarlijks wordt in de eerste vergadering van de RvC vastgesteld dat het vrijvallende, pro-rata deel van het nog voorwaardelijke deel van de variabele beloning, onvoorwaardelijk wordt.

De RvC heeft de bevoegdheid om de hoogte van de variabele beloning van de directie, vanwege gebleken onjuiste informatie op basis waarvan de variabele beloning is toegekend, aan te passen of, indien al uitbetaald, terug te vorderen (claw back).

De vaste component weerspiegelt de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid. Deze elementen zijn uiteengezet in het betreffende functieprofiel en zijn niet afhankelijk van prestaties.

De variabele beloning wordt voor minimaal de helft bepaald door niet-financiële criteria en bestaat louter uit een cash component. Bij de beoordeling van de prestaties en bij de toekenning van de variabele beloning wordt rekening gehouden met de risico's die voor de verschillende functieprofielen van toepassing zijn zoals juridisch en compliance risico's, IT-risico's en procesrisico's.

Aan werknemers zijn in 2021 geen beloningen uitgekeerd van € 1 miljoen of meer. De totale variabele beloning uitgekeerd aan alle werknemers bedroeg € 1.498.500.

Jaarlijks worden de medewerkers geëvalueerd en beoordeeld. Beoordelingscriteria zijn afhankelijk van de functie en zijn onder meer de bijdrage aan de groei en ontwikkeling van de onderneming, de kwaliteit van de cliëntendossiers en -administratie, de kwaliteit van de doorlopende zorgplicht, het doorlopend voldoen aan de vakbekwaamheidseisen en de naleving van procedures en gedragscodes. Zowel het toekennen als de hoogte van een variabele beloning is mede afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling.

Het pensioen bij BtCC is vastgelegd in een pensioenreglement. Dit pensioenreglement geldt voor alle medewerkers. Het pensioenbeleid is afgestemd op het langere-termijnbelang van BtCC en kent geen variabele componenten.

Proportionaliteit

Het risicoprofiel van BtCC is laag. De bank heeft geen eigen producten, verstrekt geen hypotheek en commerciële kredieten en handelt niet in effecten voor eigen rekening. Tevens heeft BtCC geen trust, corporate finance of soortgelijke activiteiten, hetgeen het risicoprofiel van de bank in grote mate beperkt. Verder heeft de bank geen actieve dochterondernemingen of buitenlandse branches.

De inkomsten van de bank bestaan voor het overgrote deel uit inkomsten uit de dienstverlening Vermogensbeheer. Bij deze dienstverlening wordt een feepercentage in rekening gebracht over het toevertrouwde vermogen.

Bank ten Cate & Cie N.V.
Amsterdam