

Verloningsbeleid voor Identified Staff

1. Inleiding

Onderhavig document is het verloningsbeleid voor de Identified Staff van Bank Degroef Petercam NV (het Verloningsbeleid voor Identified Staff).

1.1. Toepassingsgebied

De principes en bepalingen van het verloningsbeleid voor Identified Staff zijn van toepassing op Bank Degroef Petercam NV en haar Belgische en buitenlandse dochterondernemingen (samen Bank Degroef Petercam), en op hun Werknemers die gekwalificeerd zijn als Identified Staff van Bank Degroef Petercam NV in overeenstemming met haar identificatiebeleid en de Gedelegeerde Verordening 2021/923 ("Identified Staff Group" of, in het kader van het huidige beleid, "Identified Staff") tewerkgesteld in België en in het buitenland, ongeacht het statuut van deze Identified Staff.

Het verloningsbeleid voor Identified Staff vormt een aanvulling op het verloningsbeleid dat van toepassing is op alle werknemers, met inbegrip van de controlefuncties.

In geval van tegenstrijdigheid tussen een bepaling van het verloningsbeleid voor alle werknemers en een bepaling van dit verloningsbeleid voor Identified Staff, prevaleert deze laatste, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld in het verloningsbeleid voor Identified Staff.

Bank Degroef Petercam NV documenteert de geïdentificeerde lijst van functies in een specifieke nota. Voor alle duidelijkheid, de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur van Bank Degroef Petercam NV zijn Identified Staff. Elke vergoeding die zij ontvangen als gevolg van hun mandaat is in overeenstemming met de principes van dit Verloningsbeleid voor Identified Staff.

1.2. Groepscontext

Het verloningsbeleid voor Identified Staff is op geconsolideerde basis van toepassing op de werknemers van de Belgische of buitenlandse dochterondernemingen die deel uitmaken van de consolidatiekring van Bank Degroef Petercam en die op het niveau van Bank Degroef Petercam geïdentificeerd zijn.

Wanneer een Identified Staff een werknemer is van een buitenlandse dochteronderneming die onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2013/36/EU ("CRD" dochteronderneming) valt, en op het niveau van die dochteronderneming is geïdentificeerd, is dit verloningsbeleid voor Identified Staff van toepassing, ook al zijn de in dit verloningsbeleid vastgestelde vereisten strenger dan die welke op lokaal niveau zijn vastgesteld. Zo zal de maximumverhouding tussen de vaste en variabele verloning 50% bedragen, zelfs indien een hogere verhouding (100% of 200%) is toegestaan volgens de plaatselijke regelgeving.

Wanneer een Identified Staff een Werknemer is van een buitenlandse dochteronderneming die niet onder Richtlijn 2013/36/EU ("CRD") valt, maar wel onder een andere regelgeving, in het bijzonder Richtlijn 2011/61/EU ("AIFM") en/of Richtlijn 2009/65/EU ("UCITS"), dan is dit verloningsbeleid voor Identified Staff van toepassing naast het specifieke (Belgische of lokale) verloningsbeleid waaraan de Werknemer anders onderworpen is gezien zijn identificatie op het niveau van de gereguleerde dochteronderneming. Zo moeten 'AIFM' of 'UCITS' dochterondernemingen de variabele verloning van de Identified Staff uitbetalen in deelbewijzen of aandelen van het betrokken beleggingsfonds of in deelbewijzen van de instelling voor collectieve belegging in kwestie.

1.3. Verband met het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management

Als dochteronderneming van Indosuez Wealth Management, een dochteronderneming van Crédit Agricole SA, moet Bank Degroef Petercam ervoor zorgen dat dit Verloningsbeleid voor Identified Staff wordt toegepast op een manier die consistent is met dat van de Groep waartoe zij behoort.

Bovendien is het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management van toepassing binnen haar verschillende entiteiten, waaronder Bank Degroef Petercam en haar Belgische en buitenlandse bijkantoren.

In overeenstemming met de reglementaire bepalingen met betrekking tot de groepscontext, zal in geval van tegenstrijdigheid tussen een bepaling van dit Verloningsbeleid voor Identified Staff (dat de vereisten implementeert die voortvloeien uit de toepasselijke Belgische bankwetgeving die van toepassing is op Identified Staff van Bank Degroef Petercam) en een bepaling van het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management (van toepassing op geconsolideerde basis), de strengste bepaling voorrang hebben.

Wat de verhouding tussen vaste en variabele verloning betreft, zijn de bepalingen van dit Verloningsbeleid van toepassing op de Identified Staff van Bank Degroef Petercam, rekening houdend met de strengere lokale regelgeving in België.

Op dezelfde manier, met betrekking tot het uitstel van Variabele Verloning, zijn de bepalingen van paragraaf 9.2 van het Indosuez Wealth Management Verloningsbeleid (regels met betrekking tot de vergoeding van CRD V geïdentificeerd personeel) van toepassing op het Identified Staff van Bank Degroef Petercam, met inachtneming van de strengere lokale vereisten.

Wanneer het bedrag van de Variabele Verloning hoger is dan EUR 200.000 bruto (volgens circulaire NBB_2021_30 van de NBB van 7 december 2021), wordt de toekenning en de betaling van 60% ervan uitgesteld voor een minimumperiode van vier (4) jaar of vijf (5) jaar voor leden van het Directiecomité en voor leden van het senior management, zowel voor het gedeelte in contanten als voor het gedeelte dat wordt toegekend in financiële instrumenten. Wanneer het uitstel van 60% van de variabele verloning meer bedraagt dan EUR 200.000, geldt een strengere lokale regeling dan het uitstel dat is vastgelegd in het Indosuez Wealth Management Verloningsbeleid. De definitieve toekenning van het variabele deel aan het einde van de uitstelperiode is afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden, overeenkomstig met de principes die van toepassing zijn binnen Indosuez Wealth Management. Voor variabele verloning die wordt uitgekeerd in aandelen of in contanten gedekt door aandelen geldt een retentieperiode van 12 maanden.

Het deel (50%) van de variabele verloning dat wordt uitbetaald in de vorm van financiële instrumenten, zowel voor het uitgestelde als voor het niet-uitgestelde deel, zal worden uitbetaald in aandelen of in contanten gedekt door aandelen, overeenkomstig het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management.

[In afwachting van een formele harmonisatie van het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management en Bank Degroef Petercam.] worden de belangrijkste wijzigingen die voortvloeien uit een geconsolideerde toepassing van het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management schematisch weergegeven in Bijlage [2] bij dit Verloningsbeleid voor Identified Staff.

1.4. Regelgevende achtergrond en doelstelling

Het verloningsbeleid voor de Identified Staff is vastgesteld op grond van en in overeenstemming met de vereisten van de regelgeving inzake verloning in financiële instellingen die beleggingsdiensten verlenen, die met name voortvloeit uit:

- (a) Richtlijn (EU) 2013/36 (de zogeheten CRD IV) betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen;
- (b) Ten tweede Richtlijn (EU) 2019/878 (bekend als CRD V), die CRD IV wijzigt;
- (c) De tenuitvoerlegging van deze richtlijnen door de Belgische interne regelgeving door, onder andere:
 - (i) de wet van 25 april 2014 betreffende het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen, waarbij CRD IV in Belgisch recht werd omgezet (hierna de "Bankwet");
 - (ii) de wet van 11 juli 2021 tot wijziging van de bankwet met het oog op de omzetting van CRD V in Belgisch recht;
 - (iii) de NBB-omzendbrief van 7 december 2021 (NBB_2021_30) die de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (EBA) van 2 juli 2021 over een gezond verloningsbeleid omzet in het Belgische prudentiële kader; en
 - (iv) de specifieke richtlijnen van de NBB, de EBA en de FSMA.

1.5. Doelstelling van het Verloningsbeleid voor Identified Staff

De doelstelling van het verloningsbeleid voor Identified Staff is een kader te schetsen voor de verloningsregeling van Identified Staff binnen Bank Degroef Petercam door het verloningsbeleid voor hen aan te vullen, met het oog op het bevorderen van een gezond en doeltreffend risicobeheer, zonder het nemen van risico's aan te moedigen die het door Bank Degroef Petercam getolereerde risiconiveau zouden overschrijden, en dit alles met het oog op het bevorderen van de doelstellingen en de langetermijnbelangen van Bank Degroef Petercam.

1.6. Verband met andere regels inzake verloning en prestatie-evaluaties

De bepalingen van het verloningsbeleid voor Identified Staff zijn van toepassing op en hebben voorrang boven alle interne of plaatselijke bepalingen met betrekking tot verloning of prestatie-evaluaties die minder streng zijn dan de eerstgenoemde.

Omgekeerd wordt de toepassing van interne of lokale bepalingen op het gebied van verloning of prestatie-evaluatie gehandhaafd indien deze strenger zijn dan de bepalingen van het verloningsbeleid voor Identified Staff of indien zij betrekking hebben op situaties die niet onder het verloningsbeleid voor Identified Staff vallen, mits de eerstgenoemde bepalingen niet in strijd zijn met de beginselen die zijn vastgelegd in het verloningsbeleid voor Identified Staff.

1.7. Met het oog op het Verloningsbeleid voor Identified Staff wordt de Variabele Verloning in aanmerking genomen tegen de waarde ervan op het ogenblik van de toekenning.

1.8. Interpretatie

Naast de elders in het verloningsbeleid voor Identified Staff gedefinieerde begrippen zijn de in bijlage 1 opgenomen definities van toepassing op het volledige verloningsbeleid voor Identified Staff, tenzij anders is bepaald.

1.9. Genderneutraliteit

Voor zover het Verloningsbeleid voor alle werknemers algemeen van toepassing blijft op Identified Staff, zijn de aanvullende beginselen in verband met de verloning van Identified Staff die in het verloningsbeleid voor Identified Staff zijn opgenomen, ook gebaseerd op het beginsel van gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden voor hetzelfde of gelijkwaardig werk.

2. Aanvullende beginselen voor de opvolging van de prestaties van het betrokken personeel

- 2.1. De prestatie-evaluatie van de Identified Staff wordt uitgevoerd door de herevaluatie van de prestaties van de Identified Staff en de betrokken operationele eenheid te combineren met die van de resultaten van Bank Degroef Petercam, herevaluatie van de individuele prestaties rekening houdend met financiële en niet-financiële criteria (minimaal 20%)¹. In deze evaluatie wordt rekening gehouden met alle soorten huidige en toekomstige risico's van Bank Degroef Petercam.

Risk Management staat de departementen bij in het bepalen van de financiële criteria.

- 2.2. De prestatie-evaluatie van de Identified Staff vindt plaats in een meerjarencader om ervoor te zorgen dat het evaluatieproces gericht is op langetermijnprestaties. De effectieve uitbetaling van de variabele verloning wordt gespreid over een periode die rekening houdt met de duur van de onderliggende economische cyclus die eigen is aan Bank Degroef Petercam en haar economische risico's.
- 2.3. Paragraaf 2.1 hierboven is niet van toepassing op Controlefuncties die ook als "Identified Staff" worden aangemerkt. De beginselen inzake prestatiebeoordeling die van toepassing zijn op Controlefuncties zoals omschreven in artikel 2.6 van het verloningsbeleid zijn van toepassing en blijven derhalve van toepassing op Controlefuncties die ook als Identified Staff worden aangemerkt.

3. Verloningsbeginselen voor de identified staff

Onverminderd de beginselen die in het Verloningsbeleid zijn opgenomen, zijn de volgende beginselen van toepassing op Identified Staff:

3.1. Verhouding tussen Vaste en Variabele Verloning

- (a) De vaste basisverloning moet de relevante beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheden van de functie weerspiegelen.

De Vaste Verloning vertegenwoordigt een voldoende groot deel van de verloning om de grootst mogelijke flexibiliteit te verzekeren op het vlak van de Variabele Verloning, met inbegrip van de mogelijkheid om deze niet toe te kennen.

- (b) Onverminderd het onderstaande, voor elke Identified Staff, hetzij

- (i) Werknemers die worden gekwalificeerd als Identified Staff op het niveau van Bank Degroef Petercam NV in België en haar bijkantoren, ongeacht het statuut van deze Identified Staff en;
- (ii) Werknemers die op geconsolideerd niveau als Identified Staff worden aangemerkt, ook al zijn zij niet rechtstreeks verbonden met Bank Degroef Petercam;

de Variabele Verloning is beperkt tot het hoogste van de volgende twee bedragen: 50% van de Vaste Verloning of 50.000 euro (of een ander maximum dat in de Wet is vastgelegd op het moment van toekenning) zonder dat dit bedrag hoger is dan de vaste verloning. Overeenkomstig de Wet wordt bij de toekenning van de Variabele Verloning nagegaan of deze limieten worden nageleefd. Deze beperking van de verhouding tussen Vaste en Variabele Verloning geldt ook voor de toekenning van Variabele Verloning voor het overtreffen van doelstellingen ('above target') of voor uitzonderlijke prestaties.

- (c) Om twijfel uit te sluiten, moeten voor elke Identified Staff van een dochteronderneming die geen Identified Staff op het niveau van de geconsolideerde groep is, de relevante nationale regels inzake de verhouding tussen vaste en variabele verloning worden toegepast. Dat betekent bijvoorbeeld:

- (i) De Werknemers van de dochterondernemingen van Bank Degroef Petercam NV in het buitenland zijn onderworpen aan hun respectieve nationale rechtsregels betreffende het toepasselijke verloningsbeleid, tenzij het gaat om Identified Staff op het niveau van de geconsolideerde groep waartoe Bank Degroef Petercam NV behoort, in welk geval zij eveneens onderworpen zijn aan de bepalingen van (b) van dit artikel;
- (ii) De Werknemers van de dochterondernemingen van Bank Degroef Petercam NV in België zijn onderworpen aan hun respectieve nationale rechtsregels betreffende het toepasselijke verloningsbeleid, tenzij zij het statuut hebben van Identified Staff op het niveau van de geconsolideerde groep waartoe Bank Degroef Petercam NV behoort, in welk geval zij eveneens onderworpen zullen zijn aan de bepalingen onder (b) van dit artikel.

¹ Gezien de specifieke kenmerken van dit type variabele verloning, wordt gepreciseerd dat betalingen of voordelen die worden toegekend in het kader van een plan voor werknemersparticipatie in het kapitaal en de winsten van ondernemingen overeenkomstig de wet van 22 mei 2001, niet onder deze aanvullende beginselen vallen (noch onder het uitstel en de betaling in instrumenten).

3.2. Uitstel van Variabele Verloning

- (a) Een systeem van uitgestelde Variabele Verloning in cash en eventueel in financiële instrumenten wordt toegepast voor de Identified Staff, in het kader van een eventuele toepassing van het evenredigheidsbeginsel, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de economische conjunctuur, de aard van de onderneming, haar risiconiveaus en de activiteiten en de daadwerkelijke aanwezigheid van de betrokken Identified Staff binnen Bank Degroef Petercam, en in het bijzonder het lage tot middelhoge risicoprofiel van Bank Degroef Petercam.
- (b) Het aanhoudend lage tot middelmatige risicoprofiel van Bank Degroef Petercam is immers het resultaat van de volgende optimale risicobeheerstrategie:
- (i) Gezond Verloningsbeleid: Bank Degroef Petercam past een passend verloningsbeleid toe dat erop gericht is het nemen van grote risico's niet aan te moedigen, of zelfs te ontmoedigen;
 - (ii) Beperking van de marktrisico's: Bank Degroef Petercam stelt zich tot doel geen significante risico's te nemen in haar activiteiten voor eigen rekening. Die activiteiten zijn in de eerste plaats bedoeld ter ondersteuning van de vermogensbeheeractiviteiten. Het voornaamste marktrisico wordt gelopen via de activiteit van langetermijnbeleggingen in aandelen (holdingportefeuille);
 - (iii) Beperking van de kredietrisico's: het merendeel van de kredietportefeuille van Bank Degroef Petercam bestaat uit vermogenskredieten met hoge zekerheidsstelling, teneinde de risico's en het verbruik van eigen vermogen te beperken;
 - (iv) Voorzichtig liquiditeitsbeheer: Bank Degroef Petercam waakt over haar liquiditeit en dus over haar leefbaarheid op lange termijn. Ze wordt voornamelijk gefinancierd door de deposito's van haar cliënten en haar wederbeleggingen kunnen in grote mate worden gemobiliseerd bij de NBB;
 - (v) Vermogensbeheer op lange termijn: Bank Degroef Petercam geeft de voorkeur aan langetermijnrelaties met privécliënten die haar hun vertrouwen schenken en is erg begaan met haar reputatie in het algemeen, met name op het gebied van het beheer;
 - (vi) Strategisch voorzichtig beheer: Bank Degroef Petercam wenst geen nieuwe activiteiten te ontplooiën, maar veeleer haar huidige bedrijfsmodel uit te breiden op markten waar zij reeds aanwezig is.
- (c) Het onvoorwaardelijk worden en de betaling van 40% van de Variabele Verloning wordt uitgesteld voor een periode van minimaal vier jaar, en is van toepassing op zowel het cashdeel als het deel dat kan worden toegekend in financiële instrumenten overeenkomstig de bepalingen van artikel 3.3 hieronder.

Wanneer het bedrag van de Variabele Verloning meer dan EUR 200.000 bruto bedraagt (volgens de NBB-omzendbrief van 7 december 2021), wordt de verwerving en betaling van 60% van de Variabele Vergoeding uitgesteld voor een minimumperiode van vier jaar, zowel voor het gedeelte in cash als voor het gedeelte dat kan worden toegekend in financiële instrumenten overeenkomstig de bepalingen van artikel 3.3 hieronder.

Het uitgestelde deel van de variabele verloning wordt slechts definitief verworven en uitbetaald op voorwaarde dat de betrokken Identified Staff op het moment van de uitgestelde betaling nog niet eerder om dringende redenen is ontslagen. In dit geval verliest de Identified Staff zijn/haar rechten op het uitgestelde deel van de Variabele Verloning.

Zowel voor de leden van het directiecomité als voor de leden van de hogere directie bedraagt de uitstelperiode van de verwerving en uitbetaling van de percentages van de hierboven vermelde bedragen van de Variabele Verloning (40% of 60%) een minimumduur van vijf jaar, en dekt zowel het contante deel als het deel dat eventueel in financiële instrumenten wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 3.3 hieronder.

- (d) In het kader van de toepassing van de regelingen voor het uitstellen van de toekenning van een deel van de Variabele Verloning in de tijd en eventueel voor het gebruik van financiële instrumenten voor de toekenning van een deel van de Variabele Verloning overeenkomstig artikel 3.3 hieronder, kan de Raad van Bestuur, voor een bepaald prestatiejaar, de Identified Staff die voldoen aan de criteria bepaald in dit verband door de NBB, vrijstellen van de toepassing van deze regelingen.

3.3. Gedeeltelijke betaling in aandelen en/of andere kapitaalinstrumenten

Indien de Toezichthouder(s) waaraan Bank Degroef Petercam onderworpen zou zijn, beslist (beslissen) dat deze modaliteit van toepassing en verplicht is, zal minstens 50% van de Variabele Verloning, met inbegrip van het deel dat uitgesteld wordt in toepassing van artikel 3.2. (c) hierboven, samengesteld zijn uit andere kapitaalinstrumenten zoals bedoeld in de Wet.

In dit opzicht kan Bank Degroef Petercam 50% van de Variabele Verloning, met inbegrip van het uitgestelde deel ervan, toekennen in de vorm van *voorwaardelijke cash* (conditional cash), overeenkomstig artikel 6 van bijlage 2 van de Bankwet en de Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie van 12 maart 2014 tot aanvulling van Richtlijn (EU) nr. 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen wat de specificatie betreft van de instrumenten die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en die mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele verloning. Die toekenning is onderworpen aan de goedkeuring van de toezichthouder(s) waaronder Bank Degroef Petercam ressorteert.

Bank Degroef Petercam bepaalt elk jaar de voorwaarden voor de toekenning van een variabele verloning in de vorm van voorwaardelijke cash en neemt daarbij de bepalingen en principes in acht die zijn vastgelegd in het verloningsbeleid voor Identified Staff en in de toepasselijke reglementering.

3.4. Vrijstelling

Conform artikel 9/1 van de bankenwet zijn de vereisten inzake uitstel en instrumenten niet van toepassing op leden van de Identified Staff voor zover hun jaarlijkse variabele verloning minder van 50.000 EUR bruto bedraagt en dit variabel niet meer dan 1/3e van hun totaal jaarlijkse verloning vertegenwoordigt.

3.5. Malus- en terugvorderingsregelingen voor de Variabele Verloning

De prestatie-evaluatie van de Identified Staff maakt deel uit van een meerjarenkader. Dat kader gaat dus veel verder dan de eenvoudige datum van toekenning van een Variabele Verloning.

In deze context moet de Variabele Verloning, zelfs indien deze reeds uitbetaald of verworven is, beïnvloed kunnen worden door redenen die nog niet gekend of voorzien waren op het ogenblik van de uitbetaling of definitieve verwerving van de Variabele Verloning, maar die de toekenning van de Variabele Verloning of de bepaling van het bedrag ervan zouden hebben beïnvloed.

Hiertoe wordt de Variabele Verloning, met inbegrip van een eventueel uitgesteld gedeelte, slechts uitbetaald of definitief verworven indien het bedrag ervan aanvaardbaar is in het licht van de financiële toestand van Bank Degroef Petercam en indien het gerechtvaardigd is op basis van de prestaties van Bank Degroef Petercam, van de operationele eenheid waartoe de Identified Staff behoort en van de betrokken Identified Staff.

Alle Variabele Verloningen kunnen worden verminderd (malus, d.w.z. vermindering van de uitgestelde bedragen van toegekende variabele verloningen of van de waarde van de toegekende instrumenten) of teruggevorderd (clawback d.w.z. terugvordering van reeds betaalde bedragen van variabele verloningen of niet-betaling van verworven variabele verloningen), mogelijk tot 100% door de betrokken entiteit van Bank Degroef Petercam, volgens de volgende regelingen en voorwaarden:

- (a) De betrokken entiteit van Bank Degroef Petercam kan de nog niet uitbetaalde of verworven Variabele Verloningsdelen van (in voorkomend geval, voormalige) Identified Staff verminderen (malus mechanisme) indien Bank Degroef Petercam een lager of negatief financieel rendement behaalt of, in het bijzonder, indien één van de volgende omstandigheden zich voordoet:
 - (i) Identified Staff die de toepasselijke normen inzake professionele deskundigheid en integriteit niet in acht neemt;
 - (ii) De deelname van Identified Staff aan praktijken die hebben geleid tot aanzienlijke verliezen voor Bank Degroef Petercam of de verantwoordelijkheid voor dergelijke praktijken;
 - (iii) De deelname van de Identified Staff aan een bepaalde regeling die tot doel of tot gevolg heeft dat belastingontduiking door derden wordt bevorderd;
 - (iv) Elke omstandigheid die ertoe zou kunnen leiden dat de uitbetaling van de Variabele Verloning het Verloningsbeleid van Bank Degroef Petercam of de risicobeheersstrategie van Bank Degroef Petercam zoals bedoeld in artikel 1.4 van het Verloningsbeleid van toepassing op alle Medewerkers ("eigenheden van Bank Degroef Petercam") of haar laag tot middelhoog risicoprofiel zou ondermijnen.
- (b) De betrokken entiteit van Bank Degroef Petercam kan de reeds uitbetaalde of verworven Variabele Verloning van elk (voormalig) Identified Staff terugvorderen indien Bank Degroef Petercam een lager of negatief financieel rendement behaalt of indien één van de volgende omstandigheden wordt vastgesteld, binnen de drie jaar na uitbetaling of, in voorkomend geval, de verwerving van de Variabele Verloning:
 - (i) Identified Staff die de toepasselijke normen inzake professionele deskundigheid en integriteit niet in acht neemt;
 - (ii) De deelname van Identified Staff aan praktijken die hebben geleid tot aanzienlijke verliezen voor Bank Degroef Petercam of de verantwoordelijkheid voor dergelijke praktijken;
 - (iii) De deelname van de Identified Staff aan een bepaalde regeling die tot doel of tot gevolg heeft de belastingontduiking door derden te vergemakkelijken.

3.6. Verloning van niet-uitvoerende leden

De verloning van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur, het Benoemings- en Verloningscomité en andere comités bestaat uitsluitend uit een vaste verloning die marktconform is.

Deze leden ontvangen geen enkele vorm van variabele verloning.

4. Sign on bonus

Voor specifieke aanwervingsdoeleinden kunnen, overeenkomstig de beginselen van de Bankwet en op basis van een besluit van het bevoegde orgaan, bonussen in cash (buiten de bonuspool voor het boekjaar) worden toegekend aan nieuwe werknemers.

5. Vertrekvergoeding

5.1. Ontslagvergoeding als zodanige opzegging

5.1.1 Voor zelfstandige personeelsleden

5.1.2 De opzeggingstermijnen en compenserende opzegvergoedingen overeengekomen in de managementovereenkomsten (management agreements) van zelfstandige managers mogen in principe niet langer zijn dan twaalf maanden vaste verloning, of, op gemotiveerde aanbeveling van het verloningscomité, achttien maanden Voor personeelsleden in loondienst

In geval van vervroegde beëindiging van een arbeidsovereenkomst worden de opzeggingstermijnen en de -vergoedingen vastgesteld overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.1.3 Procedure

Elk bedrag dat in het kader van een transactie wordt betaald (bovenop de vergoeding die in de managementovereenkomsten is overeengekomen, of de wettelijke minima en bestaande collectieve overeenkomsten) moet de werkelijke prestaties van de werknemer uit het verleden weerspiegelen en mag geen verloning zijn voor een mislukking. De evaluatie van deze prestaties moet worden gedocumenteerd.

Elke beëindigingsovereenkomst/-regeling met een lid van het directiecomité of verantwoordelijke van een controlefunctie zal door de Raad van Bestuur worden goedgekeurd en/of bevestigd.

Indien een overeenkomst voorziet in een opzeggingsvergoeding die hoger is dan twaalf maanden vergoeding, of op gemotiveerd advies van het remuneratiecomité, hoger is dan achttien maanden vergoeding, moet deze afwijkingsclausule de voorafgaande goedkeuring krijgen van de algemene vergadering van aandeelhouders van de betrokken rechtspersoon en/of van Bank Degroef Petercam, overeenkomstig de procedure voorzien in artikel 12 van bijlage II van de Bankwet.

5.2. Afkooppremies ('Buyout awards')

Afkooppremies toegekend aan nieuw aangeworven hogere kaderleden zullen worden uitbetaald volgens een patroon en onder voorwaarden die zo gelijkwaardig mogelijk zijn aan de data waarop de teruggekochte instrumenten onvoorwaardelijk worden ('vesting dates') en de oorspronkelijke voorwaarden van de teruggekochte instrumenten en overeenkomstig de betalings- en gedragsvoorwaarden van het uitgestelde verloningsplan van de Bank dat van kracht was op het ogenblik van de toekenning van de afkooppremies aan dergelijke werknemers, met inbegrip van uitstel, behoud, en betaling van instrumenten en terugvorderingsbepalingen.

Voor alle duidelijkheid: de afkooppremies worden niet beschouwd als een variabele verloning in de zin van CRD IV, aangezien zij geen verloning vormen voor een beroepsactiviteit die voor Bank Degroef Petercam wordt uitgeoefend.

6. Voorrang op andere interne voorschriften, beleidslijnen of richtsnoeren

Gelet op enerzijds het bindende karakter van de regelgeving waarop het verloningsbeleid voor Identified Staff is gebaseerd en anderzijds de doelstellingen van het verloningsbeleid voor Identified Staff, geldt dat indien een bepaling van enige andere toepasselijke interne regeling, beleid of richtlijn (anders dan het verloningsbeleid) afwijkt van het verloningsbeleid voor Identified Staff, dit laatste prevaleert.

7. Varia

7.1. Het Verloningsbeleid voor Identified Staff zal regelmatig, en minstens één keer per jaar, worden geëvalueerd om de doeltreffendheid van de systemen en interne controlemechanismen en andere ingevoerde regelingen te verzekeren, alsook de geschiktheid en de conformiteit van de beginselen ervan met respectievelijk de situatie van Bank Degroef Petercam en de toepasselijke regelgeving.

Bij deze evaluatie zal ook worden nagegaan of de besluiten inzake variabele verloning in overeenstemming zijn met het Verloningsbeleid voor Identified Staff.

Deze evaluatie zal worden uitgevoerd onder toezicht van de Raad van Bestuur, met deelneming van het Remuneratiecomité, Human Resources en de Controlefuncties.

Indien nodig zullen onmiddellijk passende maatregelen worden genomen om eventuele tekortkomingen te verhelpen.

- 7.2. Alle personeelsleden hebben toegang tot de algemene beginselen van het Verloningsbeleid. Het Beleid wordt immers gepubliceerd. Identified Staff ontvangen een exemplaar van het Verloningsbeleid voor Identified Staff.
- 7.3. Elke wijziging van de Wet of van enig ander voorschrift dat een impact zou hebben op de geldigheid, de toepasselijkheid of de interpretatie van het Verloningsbeleid wordt onmiddellijk en automatisch geïntegreerd in dit Verloningsbeleid, op voorwaarde dat dergelijke wijziging op zich de verbintenissen en verplichtingen van Bank Degroof Petercam niet verzwaart en geen afbreuk doet aan het Verloningsbeleid van Bank Degroof Petercam of de strategie van risicobeheer van Bank Degroof Petercam zoals bedoeld in artikel 1.4 van het Verloningsbeleid van toepassing op alle Werknemers ("specifieke kenmerken van Bank Degroof Petercam") of haar laag tot middelmatig risicoprofiel.

8. Inwerkingtreding

Het Verloningsbeleid voor Identified Staff zal volledig van toepassing zijn op alle variabele verloningen voor prestaties geleverd vanaf 2025.

Bijlage 1: Interpretatie

1. Algemeen

- 1.1. Het enkelvoud omvat het meervoud en omgekeerd en verwijzingen naar woorden die het geslacht weergeven, omvatten zowel het mannelijk als het vrouwelijk geslacht.
- 1.2. Tenzij uit de context anders blijkt, wordt met "inclusief/omvat/omvatten" bedoeld „inclusief/omvat/omvatten zonder beperking”.

2. Definities

- 2.1. De volgende begrippen die in het Verloningsbeleid voor Identified Staff en de bijlagen daarbij worden gebruikt, hebben de volgende betekenis:

EBA staat voor Europese Bankautoriteit

Toezichthouder(s): de toezichthoudende autoriteit als bedoeld in artikel 3 van de Akte.

Bank Degroef Petercam betekent Bank Degroef Petercam NV en haar Belgische en buitenlandse dochterondernemingen.

NBB staat voor Nationale Bank van België.

Werknemer verwijst naar elke werknemer in loondienst en elke zelfstandige, met inbegrip van elke uitvoerende bestuurder en elk lid van een directiecomité, wiens hoofdberoepactiviteit bij Bank Degroef Petercam ligt.

Directiecomité betekent het directiecomité van Bank Degroef Petercam NV.

Raad van Bestuur betekent de Raad van Bestuur van Bank Degroef Petercam NV.

Onder **Controlefuncties** wordt verstaan iedere Werknemer in een van de volgende afdelingen die onafhankelijke operationele controlefuncties uitoefent: Compliance, Risk Management en Interne Audit.

FSMA staat voor Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten.

Onder **"Identified Staff"** verstaat men de personeelsleden van Bank Degroef Petercam en haar dochterondernemingen op geconsolideerd niveau die door het Directiecomité worden aangeduid in toepassing van de selectiemethodologie en -criteria die door de Raad van Bestuur werden vastgelegd op basis van de Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923.

Vertrekvergoeding: elke vergoeding in verband met de vervroegde beëindiging van een contract.

Bankwet: de wet van 25 april 2014 betreffende het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen.

Uitvoerend Comité of COMEX: het Uitvoerend Comité van Bank Degroef Petercam NV, samengesteld uit leden van het Directiecomité en andere leden van de hogere directie in de zin van artikel 67, al.3, 1° van de Bankwet.

Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923 betekent de Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 2021/923 van de Europese Commissie van 25 maart 2021 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen tot vaststelling van criteria voor het bepalen van de leidinggevende verantwoordelijkheden, de controlefuncties, het significante bedrijfsonderdeel en de significante impact op het risicoprofiel van dat onderdeel, en tot vaststelling van criteria voor het bepalen van de personeelsleden of personeelscategorieën wier beroepswerkzaamheden een impact hebben op het risicoprofiel van de instelling die verhoudingsgewijs even significant is als die van de in artikel 92, lid 3, van die richtlijn bedoelde personeelsleden of personeelscategorieën.

Onder **Verloning** wordt verstaan alle vormen van toelagen, betalingen en voordelen, met inbegrip van niet-financiële, die rechtstreeks of onrechtstreeks, maar voor rekening van Bank Degroef Petercam, worden toegekend in ruil voor de prestaties die door een medewerker van Bank Degroef Petercam worden verricht.

Vaste Verloning betekent elke contractueel vastgestelde verloning die onafhankelijk van de prestatie van de Werknemer wordt toegekend.

Variabele Verloning betekent elke al dan niet discretionaire verloning bestaande uit aanvullende toelagen, betalingen of uitkeringen afhankelijk van het prestatieniveau van de werknemer of andere contractuele criteria.

Bijlage 2: Implementatie van het Verloningsbeleid van Indosuez binnen Bank Degroef Petercam

	Indosuez	Bank Degroef Petercam (BDP) Identified Staff	BDP binnen de Groep Indosuez Identified Staff <i>Vanaf 2025</i>
Ratio (max) Variabele Verloning (VR) / Vaste Verloning	100% of 200% van de Vaste Verloning bij goedkeuring door de Algemene Vergadering	50% van de Vaste Verloning, of 50K EUR zonder de Vaste Verloning te overschrijden	50% van de Vaste Verloning, of 50K EUR zonder de Vaste Verloning te overschrijden
Deel van de uitgestelde VR	VR > 50K EUR of 1/3 totale verloning - > 50K EUR: 40% - ≥ 500K EUR : 60% en min. 300K EUR niet-uitgesteld Afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden	VR > 50K EUR of 1/3 totale verloning - > 50K EUR: 40% - > 200K EUR: 60%	VR > 50K EUR of 1/3 totale verloning - > 50K EUR: 40% - > 200K EUR: 60% Afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden
Uitstelperiode	- > 50K EUR: 4 jaar - Senior Management: 5 jaar	- > 50K EUR: 4 jaar - Directiecomité en Senior Management: 5 jaar	- > 50K EUR: 4 jaar - Directiecomité en Senior Management: 5 jaar
Betaling in de vorm van instrumenten	50% contante instrumenten gekoppeld aan het aandeelrendement (voor het uitgestelde en niet-uitgestelde deel)	50% conditional cash (voor het uitgestelde en niet-uitgestelde deel)	50% contante instrumenten gekoppeld aan het aandeelrendement (voor het uitgestelde en niet-uitgestelde deel)
Retentieperiode instrumenten	Min. 6 maanden	12 maanden	12 maanden

Clawback	5 jaar	3 jaar	5 jaar
Impact van vertrek op uitgestelde delen	Verlies van het recht op nog niet verworven uitgestelde delen, behalve in geval van invaliditeit, overlijden, pensioen of interne mobiliteit binnen de Groep Crédit Agricole	Geen impact	Verlies van het recht op nog niet verworven uitgestelde delen, behalve in geval van invaliditeit, overlijden, pensioen of interne mobiliteit binnen de Groep Crédit Agricole