

BANK DEGROOF PETERCAM NV

BELONINGSBELEID VOOR IDENTIFIED STAFF

1. INLEIDING

Dit document is het beloningsbeleid voor de Identified Staff van Bank Degroef Petercam NV (het Beloningsbeleid voor Identified Staff).

1.1 Toepassingsgebied

De principes en bepalingen van het Beloningsbeleid voor Identified Staff zijn van toepassing op Bank Degroef Petercam NV en op haar Belgische en buitenlandse dochterondernemingen (samen Bank Degroef Petercam), en op hun als Identified Staff gekwalificeerde Medewerkers in België en het buitenland, en dit ongeacht het statuut van de Identified Staff.

Het Beloningsbeleid voor Identified Staff wordt toegepast in aanvulling op het Beloningsbeleid dat geldt voor alle Medewerkers, met inbegrip van de Controlefuncties.

In geval van conflict tussen een bepaling van het Beloningsbeleid voor alle Medewerkers en een bepaling van dit Beloningsbeleid voor Identified Staff zal dat laatste voorrang hebben, tenzij in het Beloningsbeleid voor Identified Staff uitdrukkelijk het tegendeel is bepaald.

1.2 Reglementair kader en doelstelling

Het Beloningsbeleid voor Identified Staff is opgesteld in toepassing van en overeenkomstig de eisen van de regelgeving betreffende de beloning in de financiële instellingen die beleggingsdiensten verrichten, en met name :

- (a) Aanvankelijk, I bijlage V van de richtlijn 2010/76/EU (*CRD III* genaamd) ;
- (b) Dan richtlijn 2013/36/EU (*CRD IV* genaamd) die *CRD III* herroept ;
- (c) En de richtsnoeren (leidraad) van de Europese Bankautoriteit (EBA) van 21 december 2015 betreffende een beheerst beloningsbeleid (*EBA guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013*) ;
- (d) De implementatie van deze richtlijnen door de nationale interne regelgeving. In België wordt daarbij in het bijzonder bedoeld :
 - (i) De wet van 25 april 2014 betreffende het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen en mutatis mutandis, de toepasselijke nationale regelgeving in de relevante Lidstaten ; en
 - (ii) De specifieke richtlijnen van de Controleautoriteit(en).

1.3 Doelstelling van het Beloningsbeleid voor Identified Staff

Het Beloningsbeleid voor Identified Staff heeft als doel de beloningsmechanismen voor Identified Staff binnen Bank Degroof Petercam te omkaderen, waarbij het Beloningsbeleid voor hen wordt aangevuld, om een beheerst en doeltreffend risicobeheer te bevorderen zonder aan te moedigen tot het nemen van risico's die het voor Bank Degroof Petercam aanvaardbare risicopeil zouden overstijgen, en daarbij bij te dragen tot de doelstellingen en de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam.

1.4 Specifieke kenmerken van Bank Degroof Petercam

Bank Degroof Petercam is een private bank waarvan de aandelen niet beursgenoteerd zijn. Ze heeft altijd voorrang gegeven aan de activiteiten van adviesverlening boven het nemen van risico's voor eigen rekening en zij steunt haar ontwikkeling op de interactie tussen de verschillende activiteiten, die bestaan in vermogensbeheer voor privé- en institutioneel cliënteel, de administratie van fondsen, marktverrichtingen die vooral gericht zijn op de verkoop en het advies en niet op het proprietary trading, activiteiten van Corporate Finance en patrimoniale en gestructureerde kredieten.

Bank Degroof Petercam wordt beheerd vanuit een langetermijnperspectief, waarbij ze erover waakt om de belangen van haar cliënten, haar personeel en haar aandeelhouders op elkaar af te stemmen. Zij geniet van een sterke bedrijfscultuur en zorgt ervoor dat ze zich omringt met medewerkers die zich aansluiten bij deze cultuur en haar langetermijnvisie delen, wat in het bijzonder wordt ondersteund door het aandeelhouderschap van het personeel dat waar mogelijk wordt aangemoedigd.

Bank Degroof Petercam heeft altijd een voorzichtig beheer en een sterke risicocontrole gevoerd om de duurzaamheid van haar handelsfonds te verzekeren en een te grote volatiliteit van de jaarlijkse resultaten te voorkomen, waarbij tegelijkertijd de langetermijngroei van Bank Degroof Petercam mogelijk wordt gemaakt.

Dat vertaalt zich op de volgende wijze in de strategie voor risicobeheer van Bank Degroof Petercam :

- (a) Toepassing van een adequaat beloningsbeleid dat beoogt het nemen van aanzienlijke risico's niet aan te moedigen, en zelfs te ontmoedigen ;
- (b) Optimale en actieve preventie van belangenconflicten ;
- (c) Beperking van de marktrisico's ;
- (d) Beperking van de kredietrisico's ;
- (e) Voorzichtig beheer inzake liquiditeit ;
- (f) Vermogensbeheer op lange termijn ;
- (g) Voorzichtig strategisch beleid.

Daaruit volgt dat het risicoprofiel van Bank Degroof Petercam laag tot gemiddeld is rekening houdend met haar activiteiten en haar beleid inzake risicobeheer.

1.5 Verhouding tot andere regels over de beloning en de opvolging van de prestaties

De bepalingen van het Beloningsbeleid voor Identified Staff zijn van toepassing op en vervangen alle interne en lokale bepalingen betreffende de beloning of de opvolging van de prestaties die minder restrictief zouden zijn dan de eerste bepalingen.

Omgekeerd blijven de interne of lokale bepalingen betreffende de beloning of de opvolging van de prestaties van toepassing indien ze strenger zijn dan de bepalingen van het Beloningsbeleid voor Identified Staff of als ze situaties regelen die niet door het Beloningsbeleid voor Identified Staff gedekt zijn, voor zover de eerste bepalingen niet in strijd zijn met de beginselen bepaald in het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

1.6 Voor de doeleinden van het Beloningsbeleid voor Identified Staff, wordt de Variabele Beloning in aanmerking genomen ten belope van de waarde op het moment van de toekenning ervan.

1.7 Interpretatie

Op de elders in het Beloningsbeleid voor Identified Staff bepaalde definities na, zijn de in Bijlage 1 vervatte definities op het gehele Beloningsbeleid voor Identified Staff van toepassing, behoudens tegenstrijdige bepaling.

2. BIJKOMENDE BEGINSELEN BETREFFENDE DE OPVOLGING VAN DE PRESTATIES VAN DE IDENTIFIED STAFF

2.1 Voor de beoordeling van de prestaties van de Identified Staff wordt de beoordeling van de prestaties van de Identified Staff en van de betrokken bedrijfseenheid samengevoegd met de resultaten van Bank Degroef Petercam, waarbij de beoordeling van de individuele prestaties rekening houdt met financiële en niet-financiële (minimum 20%) criteria. Bij die beoordeling wordt rekening gehouden met alle soorten bestaande en toekomstige risico's van Bank Degroef Petercam.

Het Risk Management ondersteunt de afdelingen bij het bepalen van de financiële criteria.

2.2 De prestaties van de Identified Staff worden over meerdere jaren beoordeeld om te waarborgen dat het beoordelingsproces wel degelijk betrekking heeft op de prestaties op lange termijn. De effectieve betaling van de Variabele Beloningen strekt zich uit over een periode die rekening houdt met de duur van de onderliggende economische cyclus die eigen is aan Bank Degroef Petercam en met de economische risico's.

2.3 De bovenstaande paragraaf 2.1 geldt niet voor de Controlefuncties die ook als Identified Staff gekwalificeerd zijn. De in artikel 3.2 van het Beloningsbeleid bepaalde beginselen betreffende het opvolgen van de prestaties van de Controlefuncties hebben voorrang en blijven dus van toepassing voor de Controlefuncties die ook als Identified Staff gekwalificeerd zijn.

3. BELONINGSBEGINSELEN VOOR IDENTIFIED STAFF

Onverminderd de beginselen bepaald in het Beloningsbeleid, zijn de volgende beginselen van toepassing op de Identified Staff :

3.1 Verhouding Vaste Beloning en Variabele Beloning

- (a) De basis Vaste Beloning moet de relevante professionele ervaring en de organisatorische verantwoordelijkheden verbonden aan de functie weergeven.

De Vaste Beloning vertegenwoordigt een voldoende hoog deel van de Beloning om een maximale flexibiliteit inzake de Variabele Beloning te verzekeren, en in het bijzonder de mogelijkheid om er geen toe te kennen.

- (b) Onverminderd wat volgt, voor elke Identified Staff, zijnde
 - (i) De Medewerkers gekwalificeerd als Identified Staff op het niveau van Bank Degroef Petercam NV in België en haar vestigingen en dit ongeacht het statuut van deze Identified Staff en ;
 - (ii) De Medewerkers gekwalificeerd als Identified Staff op het geconsolideerd niveau, zelfs als ze niet rechtstreeks gelinkt zijn aan Bank Degroef Petercam.

wordt de variabele compensatie beperkt tot de hoogste van de volgende twee bedragen : 50% van de Vaste Beloning of 50.000 EUR (of ieder ander plafond dat vastgelegd wordt door de wet op het moment van toekenning) zonder dat dit bedrag het bedrag van de vaste beloning mag overschrijden. In toepassing van de wet, wordt de evaluatie van de naleving van de limieten gecontroleerd op het moment van toekenning van de Variabele Beloning. Die beperking van de verhouding tussen de Vaste Beloning en de Variabele Beloning geldt ook voor toekenningen van Variabele Beloning bij overschrijding van de doelstellingen ('above target') of voor uitzonderlijke prestaties.

- (c) Om elke discussie te vermijden, worden voor iedere Identified Staff van een dochteronderneming die geen Identified Staff is op het niveau van de geconsolideerde groep, de relevante nationale regels met betrekking tot de verhouding tussen vaste en variabele beloning toegepast. Dit betekent bv.:
 - (i) De Medewerkers van de dochterondernemingen van Bank Degroef Petercam NV in het buitenland zijn onderworpen aan hun respectieve toepasselijke nationale regelgeving met betrekking tot het beloningsbeleid, tenzij ze worden geïdentificeerd als Identified Staff op het niveau van de geconsolideerde groep waartoe Bank Degroef Petercam NV behoort, in welk geval zij ook zullen vallen onder de bepalingen van (b) van dit artikel ;
 - (ii) De Medewerkers van de dochterondernemingen van Bank Degroef Petercam NV in België zijn onderworpen aan hun respectievelijke toepasselijke nationale regelgeving met betrekking tot het beloningsbeleid tenzij zij worden geïdentificeerd als Identified Staff op het niveau van de geconsolideerde groep waartoe Bank Degroef Petercam NV behoort, in welk geval zij ook zullen vallen onder de bepalingen van (b) van dit artikel.

3.2 Toekenning van de Variabele Beloning

- (a) In het kader van een eventuele toepassing van het evenredigheidsbeginsel, dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de economische cyclus, de aard van de onderneming, haar risiconiveaus, de activiteiten en de effectieve aanwezigheid van de betreffende Identified Staff binnen Bank Degroof Petercam, en meer bepaald met het lage tot gemiddelde risicoprofiel van Bank Degroof Petercam, wordt voor de Identified Staff een stelsel van uitgestelde Variabele Beloning in cash en eventueel in financiële instrumenten toegepast.
- (b) Het aanhoudende lage tot gemiddelde risicoprofiel van Bank Degroof Petercam is het resultaat van de volgende strategie van optimaal risicobeheer:
- (i) Beheerst Beloningsbeleid : Bank Degroof Petercam past een adequaat Beloningsbeleid toe dat is bedoeld om het nemen van enigerlei aanzienlijke risico's niet aan te moedigen en zelfs te ontmoedigen ;
 - (ii) Beperking van de marktrisico's : Bank Degroof Petercam heeft als doelstelling om bij de activiteiten voor eigen rekening geen aanzienlijke risico's te nemen. Die activiteiten zijn voornamelijk te begrijpen als ondersteuning van het vermogensbeheer. Het grootste marktrisico wordt gelopen door de activiteit van langetermijnbeleggingen in aandelen (holdingportefeuille) ;
 - (iii) Beperking van de kredietrisico's : de kredietportefeuille van Bank Degroof Petercam bestaat hoofdzakelijk uit patrimoniale kredieten met sterke garanties om de risico's en het aanspreken van het eigen vermogen te beperken ;
 - (iv) Voorzichtig beheer inzake liquiditeit : Bank Degroof Petercam hecht groot belang aan het garanderen van haar liquiditeit, en dus haar duurzaamheid. Zij financiert zich hoofdzakelijk door klantendeposito's en haar wederbeleggingen zijn voor een groot deel mobiliseerbaar bij de NBB ;
 - (v) Vermogensbeheer op lange termijn : Bank Degroof Petercam geeft voorrang aan duurzame relaties met het privécliënteel dat haar vertrouwen schenkt en zij is zeer bezorgd om haar reputatie in het algemeen, met name inzake beheer ;
 - (vi) Voorzichtig strategisch beleid : Bank Degroof Petercam streeft niet naar het opstarten van nieuwe activiteiten, maar wenst veeleer het huidige businessmodel uit te breiden in de markten waar zij al aanwezig is.
- (c) Het beleid van uitstel van de Variabele Beloning houdt in dat de verwerving en betaling van 40% ervan gedurende een termijn van ten minste drie jaar wordt uitgesteld, zowel voor het cash gedeelte als voor het gedeelte dat eventueel in financiële instrumenten wordt toegekend volgens de bepalingen van het onderstaand artikel 3.3.

In overeenstemming met de toepasselijke wetgeving wordt, indien het bedrag van de

Variabele Beloning bijzonder hoog is, meer bepaald meer dan 200.000 EUR, de verwerving en betaling van 60% hiervan uitgesteld voor een periode van minimaal vijf jaar, en dit zowel voor het cash gedeelte als voor het gedeelte dat eventueel wordt toegekend in financiële instrumenten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 3.3 hieronder.

Dit is van toepassing op de medewerkers die beschouwd worden als Identified Staff binnen Bank Degroef Petercam, zowel op het niveau van de lokale vestigingen en/of op het geconsolideerde niveau.

De verwerving en betaling van 60% van de Variabele Beloning toegekend aan de Chief Executive Officer (CEO) van Bank Degroef Petercam wordt uitgesteld voor een minimumperiode van 5 jaar, dit zowel voor het gedeelte in cash als voor het gedeelte dat eventueel wordt toegekend in financiële instrumenten volgens de bepalingen van artikel 3.3 hieronder.

De verwerving en de betaling van het uitgestelde deel van de Variabele Beloning worden slechts uitgevoerd op voorwaarde dat op het voorziene moment van de uitgestelde betaling de betrokken Identified Staff niet voorafgaandelijk ontslagen werd om dringende reden. In deze hypothese verliest de Identified Staff zijn rechten met betrekking tot het uitgestelde deel van de Variabele Beloning.

- (d) In het kader van de toepassing van de stelsels van uitgestelde toekenning van een gedeelte van de Variabele Beloning en van eventueel het gebruik van financiële instrumenten voor de toekenning van een deel van de Variabele Beloning overeenkomstig onderstaand artikel 3.3, zal de Raad van Bestuur de Identified Staff die aan de door de NBB ter zake bepaalde criteria beantwoorden, voor een gegeven prestatiejaar kunnen vrijstellen van de toepassing van die stelsels.

3.3 Gedeeltelijke betaling in aandelen en/of andere kapitaalinstrumenten

Indien de Controleautoriteit(en) waarvan Bank Degroef Petercam zou afhangen beslis(sen) dat deze modaliteit toepasselijk en verplicht is, wordt ten minste 50% van de Variabele Beloning, daaronder begrepen het uitgestelde deel bij toepassing van bovenstaand artikel 3.2 (c), samengesteld uit andere kapitaalinstrumenten zoals voorzien door de wet.

In dat verband kan Bank Degroef Petercam 50% van de Variabele Beloning, waaronder het uitgestelde deel, toekennen in de vorm van conditional cash, in overeenstemming met artikel 6 van bijlage 2 van de bovenvermelde wet van 25 april 2014 en de Gedelegeerde Verordening van de Commissie (EU) nr. 527/2014 van 12 maart 2014 tot aanvulling van de Richtlijn (EU) nr. 2013/36 /EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot de relevante technische reguleringsnormen voor de bepaling van de categorieën van de instrumenten die op passende wijze de kredietkwaliteit van de instelling in going concern weerspiegelen en die bedoeld zijn om te worden gebruikt voor variabele beloningsdoeleinden. Deze toekenning is onderworpen aan de toestemming van de Controleautoriteit(en) waarvan Bank Degroef Petercam afhangt.

Bank Degroef Petercam stelt jaarlijks de toekenningsvoorwaarden van de Variabele Beloning in de vorm van conditional cash vast en houdt zich daarbij aan de bepalingen en beginselen uiteengezet in het

Beloningsbeleid voor Identified Staff en de toepasselijke regelgeving.

3.4 Malusregeling en terugvordering van de Variabele Beloning

De prestaties van de Identified Staff worden beoordeeld in een meerjarig kader. Dat kader is dus veel ruimer dan de loutere datum van toekenning van de Variabele Beloning.

Zo moet de zelfs al uitgekeerde of verworven Variabele Beloning kunnen worden beïnvloed door op het moment van de uitkering of verwerving van de Variabele Beloning nog niet gekende of voorziene redenen, maar die de toekenning zelf van de Variabele Beloning of de bepaling van het bedrag ervan zouden hebben beïnvloed.

De Variabele Beloning, inclusief het eventuele uitgestelde deel, wordt daarom pas betaald of is pas verworven als het bedrag aanvaardbaar is ten opzichte van de financiële situatie van Bank Degroef Petercam en als ze gerechtvaardigd is op basis van de prestaties van Bank Degroef Petercam, van de bedrijfseenheid waarvan de Identified Staff deel uitmaakt en van de betrokken Identified Staff.

Alle Variabele Beloningen worden tot mogelijk 100% door de betrokken eenheid van Bank Degroef Petercam verminderd (malus) of teruggevorderd volgens de volgende bepalingen en voorwaarden :

- (a) De betreffende eenheid van Bank Degroef Petercam zal de nog niet uitgekeerde of verworven delen van de Variabele Beloning van alle (eventueel voormalige) Identified Staff verminderen (malusmechanisme) als Bank Degroef Petercam een verminderd of negatief financieel rendement boekt of in het bijzonder als een van de volgende gevallen ontdekt wordt :
 - (i) De niet-naleving door Identified Staff van de geldende normen inzake deskundigheid en professionele integriteit ;
 - (ii) De deelname van Identified Staff aan praktijken die tot aanzienlijke verliezen voor Bank Degroef Petercam hebben geleid of de verantwoordelijkheid voor dergelijke praktijken ;
 - (iii) De deelname van Identified Staff aan een bijzonder mechanisme dat als doel of als gevolg het begunstigen van fiscale fraude door derden heeft ;
 - (iv) Iedere omstandigheid die met zich zou meebrengen dat de betaling van de Variabele Beloning een inbreuk zou uitmaken op het beheerste Beloningsbeleid van Bank Degroef Petercam of op de strategie van risicobeheer zoals voorzien door bovenstaand artikel 1.4 of op haar laag tot gemiddeld risicoprofiel.
- (b) De betreffende eenheid van Bank Degroef Petercam zal de al uitgekeerde of verworven Variabele Beloning van alle (eventueel voormalige) Identified Staff terugvorderen als Bank Degroef Petercam een verminderd of negatief financieel rendement boekt of als een van de volgende situaties ontdekt wordt, en dit binnen drie jaar van de uitkering of, desgevallend, de verwerving van de Variabele Beloning :

- (i) De niet-naleving door Identified Staff van de geldende normen inzake deskundigheid en professionele integriteit ;
- (ii) De deelname van Identified Staff aan praktijken die tot aanzienlijke verliezen voor Bank Degroef Petercam hebben geleid of de verantwoordelijkheid voor dergelijke praktijken ;
- (iii) De deelname van Identified Staff aan een bijzonder mechanisme dat als doel of als gevolg het begunstigen van fiscale fraude door derden heeft.

3.5 Beloning van de niet-uitvoerende leden

De Beloning van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur, van het Benoemings- en Remuneratiecomité en van andere comités bestaat enkel uit een Vaste Beloning die wordt bepaald in functie van de marktreferenties.

Deze leden genieten van geen enkele vorm van Variabele Beloning.

4. VOORRANG OP ANDERE REGLEMENTEN, BELEID OF INTERNE RICHTLIJNEN

Gelet op, enerzijds, het dwingende karakter van de regelgeving waarop het Beloningsbeleid voor Identified Staff gebaseerd is en, anderzijds, de doelstellingen van het Beloningsbeleid voor Identified Staff, heeft dit laatste voorrang mocht een bepaling van een eventueel ander reglement, beleid of interne toepasselijke richtlijn (buiten het Beloningsbeleid) afwijken van het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

5. VARIA

5.1 Het Beloningsbeleid voor Identified Staff zal regelmatig, en ten minste één keer per jaar, worden geëvalueerd om de doeltreffendheid van de interne controlesystemen en-mechanismen en andere ingevoerde regelingen, alsook de adequaatheid en de conformiteit van haar beginselen aan respectievelijk de situatie van Bank Degroef Petercam en de toepasselijke regelgeving te verzekeren.

Bij deze beoordeling zal ook worden nagegaan of de genomen beslissingen op het vlak van Variabele Beloningen overeenstemmen met het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

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

In voorkomend geval, zullen spoedig passende maatregelen worden genomen om eventuele gebreken te verhelpen.

5.2 Alle personeelsleden hebben toegang tot de algemene beginselen die het Beloningsbeleid regelen, gelet op de publicatie ervan. De Identified Staff ontvangen een exemplaar van het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

5.3 Iedere wijziging van de wet of van elke andere regelgeving die een impact zou hebben op de geldigheid, de toepasselijkheid of de interpretatie van het Beloningsbeleid wordt onmiddellijk en

automatisch opgenomen in dit Beloningsbeleid mits dergelijke wijziging op zichzelf de verbintenissen en verplichtingen van Bank Degroof Petercam niet verzwakt en mits ze geen inbreuk maakt op het beheerste Beloningsbeleid van Bank Degroof Petercam of op de strategie van risicobeheer van Bank Degroof Petercam zoals bedoeld in bovenstaand artikel 1.4 of op haar laag tot gemiddeld risicoprofiel.

6. INWERKINGTREDING

Het Beloningsbeleid voor Identified Staff zal volledig van toepassing zijn op alle Variabele Beloningen voor de prestaties geleverd vanaf 2017.

BIJLAGE 1

INTERPRETATIE

1. ALGEMEEN

1.1 Het enkelvoud omvat het meervoud en omgekeerd en verwijzingen naar woorden die een geslacht weergeven, impliceren zowel het mannelijke als het vrouwelijke geslacht.

1.2 Tenzij de context tot een verschillende interpretatie dwingt, betekent ‘insluiten/omvatten/met inbegrip van’ ‘insluiten, omvatten/met inbegrip van zonder zich daartoe te beperken’.

2. DEFINITIES

2.1 De volgende termen die in het Beloningsbeleid voor Identified Staff en de bijlagen worden gebruikt, hebben de volgende betekenis :

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

Beloning betekent alle vormen, ook niet-financiële, van toekenningen, betalingen en voordelen, rechtstreeks of onrechtstreeks toegekend, maar voor rekening van Bank Degroef Petercam, in ruil voor professionele prestaties die een Medewerker van Bank Degroef Petercam uitvoert.

CBFA betekent Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen.

Controleautoriteit(en) betekent de controleautoriteit zoals bedoeld in artikel 3 van de wet.

Controlefuncties betekent elke Medewerker die werkt in een van de volgende afdelingen die instaan voor de uitoefening van de operationele onafhankelijke Controlefuncties : Compliance, Risk Management en Interne Audit.

FSMA betekent Financial Services and Markets Authority.

Gedelegeerde Verordening 604/2014 betekent de Gedelegeerde verordening (EU) Nr. 604/2014 van de Europese Commissie van 4 maart 2014 ter aanvulling van de richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en van de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met betrekking tot kwalitatieve en passende kwantitatieve criteria tot vaststelling van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling materieel kunnen wijzigen.

Identified Staff betekent de Medewerkers van Bank Degroef Petercam en haar dochterondernemingen op geconsolideerd niveau die door het Directiecomité zijn aangewezen in toepassing van de selectiemethode en de criteria bepaald door de Raad van Bestuur (zie Bijlage 2 van het Beloningsbeleid voor Identified Staff).

Medewerker betekent elke loontrekkende werknemer en zelfstandige, met inbegrip van elke uitvoerende bestuurder en lid van een uitvoerend comité die zijn beroepsactiviteiten voor Bank Degroef Petercam als hoofdactiviteit uitoefent.

Management Committee betekent het management committee van Bank Degroef Petercam NV.

NBB betekent Nationale Bank van België.

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

Uitkeringen uit hoofde van Discretionaire Pensioenen zijn bijkomende pensioenuitkeringen op discretionaire basis aan een Medewerker toegekend en deel uitmakend van de Variabele Beloning van die Medewerker. Deze uitkeringen omvatten niet de verworven rechten die aan een Medewerker worden toegekend op grond van het reguliere pensioenstelsel dat op recurrente wijze binnen Bank Degroef Petercam wordt gefinancierd.

Vaste Beloning betekent elke contractueel bepaalde Beloning die onafhankelijk van de prestaties van de Medewerker wordt toegekend. Gewaarborgde Variabele Beloningen, Vertrekvergoedingen en Globale Beloningen verbonden aan de compensatie of overname van vroegere arbeidsovereenkomsten worden niet beschouwd als deel uitmakend van de Vaste Beloning.

Variabele Beloning betekent elke al dan niet discretionaire Beloning, bestaande uit toekenningen, betalingen of bijkomende voordelen afhankelijk van het prestatieniveau van de Medewerker of van andere contractuele criteria, met inbegrip van onder andere alle prestatiepremies op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere betalingen ter aanmoediging, met uitsluiting evenwel van betalingen of voordelen toegekend als niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 alsook van betalingen of voordelen toegekend in het kader van een participatieplan voor werknemers in het kapitaal en de winst van de vennootschappen overeenkomstig de wet van 22 mei 2001.

Vertrekvergoeding betekent elke betaling verbonden aan de vervroegde beëindiging van een overeenkomst die niet als Variabele Beloning wordt gekwalificeerd.

Wet betekent de wet van 25 april 2014 betreffende het statuut en het toezicht op de kredietinstellingen.

BIJLAGE 2

IDENTIFIED STAFF

Rekening houdend met artikel 67 van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen en de Gedelegeerde Verordening heeft de Raad van Bestuur **binnen Bank Degroef Petercam** de perimeter van Identified Staff als volgt afgebakend :

- (a) de leden van de Raad van Bestuur ;
- (b) de volgende categorieën van Medewerkers wanneer hun professionele activiteiten een aanzienlijke weerslag hebben op hun risicoprofiel :
 - (i) Alle leden van het Directiecomité ;
 - (ii) Alle uitvoerende leden van het Management Committee ;
 - (iii) De overeenkomstig de Gedelegeerde Verordening vastgestelde Medewerkers met een functie die het nemen van risico's inhoudt ;
 - (iv) De Controlefuncties die verantwoordelijk zijn voor de operationele onafhankelijke controlefuncties ;
 - (v) De overeenkomstig de Gedelegeerde Verordening vastgestelde Medewerkers, van wie de totale Beloning hen op hetzelfde Beloningsniveau plaatst als de hoge directie en de personen met een functie die het nemen van risico's inhoudt.