

BANK DEGROOF PETERCAM NV

BELONINGSBELEID

1. INLEIDING

Dit document is het algemene beloningsbeleid van Bank Degroef Petercam NV (het **Beloningsbeleid**).

1.1 Toepassingsgebied

De principes en bepalingen van het Beloningsbeleid zijn van toepassing op Bank Degroef Petercam NV en op haar Belgische en buitenlandse dochterondernemingen (samen **Bank Degroef Petercam**), en op hun Medewerkers in België en het buitenland, en dit ongeacht het statuut van die Medewerkers.

Het Beloningsbeleid dient als beloningsbeleid voor alle Medewerkers, inclusief Medewerkers die Controlefuncties uitoefenen. Voor Identified Staff vult het Beloningsbeleid voor Identified Staff dit Beloningsbeleid aan.

1.2 Reglementair kader en doelstelling

Het Beloningsbeleid is opgesteld in toepassing van en overeenkomstig de vereisten van de reglementering betreffende de beloning in de financiële instellingen die beleggingsdiensten verrichten, en met name :

- (i) Aanvankelijk, bijlage V van de richtlijn 2010/76/EU (*CRD III* genaamd) ;
- (ii) Dan richtlijn 2013/36/EU (*CRD IV* genaamd) die *CRD III* herroept ; en
- (iii) De implementatie van deze richtlijnen in de Belgische interne reglementering door :
 - (A) De wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen ;
 - (B) De circulaire van de CBFA van 14 februari 2011 (die in de Belgische regelgeving de richtlijnen van 10 december 2010 van het Comité van Europese Banktoezichthouders invoert - de zogenaamde *CEBS Guidelines*) ; en
 - (C) De specifieke richtlijnen van de NBB, de EBA en de FSMA.

Evenzeer wordt het Beloningsbeleid opgesteld met inachtneming van de Europese en Belgische bepalingen inzake belangenconflicten en gedragsregels op de markten voor financiële instrumenten (MiFID), en in het bijzonder de "Richtlijnen inzake beloningsbeleid en de beloningspraktijken" uitgegeven op 11 juni 2013 door de Europese Marktautoriteit en ten uitvoer gelegd op 4 december 2013 door de FSMA.

1.3 Doelstelling van het Beloningsbeleid

Het Beloningsbeleid heeft als doel de beloningsmechanismen binnen Bank Degroef

Petercam te omkaderen, 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 en de afwezigheid van belangenconflicten.

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.

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 ze tegelijkertijd de langetermijngroei van Bank Degroof Petercam mogelijk maakt.

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

- Toepassing van een adequaat beloningsbeleid dat is bedoeld om het nemen van aanzienlijke risico's niet aan te moedigen, en zelfs te ontmoedigen ;
- Optimale en actieve preventie van belangenconflicten ;
- Beperking van de marktrisico's ;
- Beperking van de kredietrisico's ;
- Voorzichtig beheer inzake liquiditeit ;
- Vermogensbeheer op lange termijn ;
- 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 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 of als ze situaties regelen die niet door het Beloningsbeleid gedekt zijn, voor zover de eerste bepalingen niet in strijd zijn met de beginselen bepaald in het Beloningsbeleid.

1.6 Interpretatie

Behoudens de definities bepaald in het Beloningsbeleid voor Identified Staff , zijn de in Bijlage 1 vervatte definities op het gehele Beloningsbeleid van toepassing, behoudens tegenstrijdige bepaling.

2. ALGEMENE BEGINSELEN BETREFFENDE DE BELONING

2.1 In het kader van het Beloningsbeleid en alle daaraan gerelateerde documenten bestaat elke Beloning ofwel uit de Vaste Beloning, ofwel uit de Variabele beloning.

2.2 De volgende algemene beginselen betreffende de beloning zijn van toepassing op alle Medewerkers :

- (i) Alle interne of lokale gebruiken en bepalingen betreffende de beloning of de opvolging van de prestaties die naast het Beloningsbeleid bestaan :
 - (A) zijn in lijn met de economische strategie, de doelstellingen, de waarden en het risiconiveau getolereerd door Bank Degroef Petercam ;
 - (B) ondersteunen de langetermijnbelangen van Bank Degroef Petercam en ook de belangen van de cliënten van Bank Degroef Petercam, onder meer door gericht te zijn op het voorkomen van belangenconflicten ;
 - (C) bevorderen en maken een beheerst en doeltreffend risicobeheer mogelijk en ondersteunen een doeltreffend toezicht van het risico alsook de bescherming van een solide en degelijke financiële positie ;
 - (D) respecteren de internationale en Belgische regelgeving inzake beloningsbeleid ;
 - (E) bevorderen een gezond en effectief risicobeheer inzake de risico's op het vlak van duurzaamheid, terwijl de beloningsstructuur geen excessieve risiconame aanmoedigt ;
 - (F) zijn op een adequate wijze schriftelijk vastgesteld om een geschikte controle over hun uitvoering mogelijk te maken.

- (ii) De totale omvang van de toegekende Variabele Beloningen beperkt de capaciteit van Bank Degroof Petercam niet om haar eigen vermogen te versterken. Met dit doel, wordt de Variabele Beloning alleen toegekend als er een voldoende marge is om een enveloppe van Variabele Beloning vrij te geven. Deze enveloppe wordt vastgesteld door de Raad Van Bestuur op voorstel van het Remuneratiecomité ;
- (iii) Een gegarandeerde Variabele Beloning is niet compatibel met een beheerst risicobeheer of het principe van beloning in functie van resultaten en de prestaties en maakt geen deel uit van toekomstige beloningsplannen. Te dien einde Met dit doel zal een gegarandeerde Variabele Beloning slechts uitzonderlijk worden toegekend, en dit uitsluitend voor nieuw aangeworven Medewerkers en voor hun eerste jaar van tewerkstelling, op voorwaarde dat Bank Degroof Petercam beschikt over een solide en degelijke financiële positie ;
- (iv) De medewerkers mogen geen gebruik maken van persoonlijke afdeckingsstrategieën of van belonings- of aansprakelijkheidsgerelateerde verzekeringen om de risicobeheersingseffecten die vervat zitten in hun beloningsregelingen tegen te gaan. Daarnaast aanvaardt Bank Degroof Petercam geen enkel verzoek om de Variabele Beloning te betalen door middel van vehikels of methodes om de niet-naleving van het Bezoldigingsbeleid en het Bezoldigingsbeleid voor Identified Staff te vergemakkelijken ;
- (v) Elk pensioenbeleid is in overeenstemming met de economische strategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam. Bovendien kent Bank Degroof Petercam geen enkele Pensioenuitkering toe als onderdeel van de Variabele Beloning ;
- (vi) Onverminderd de dwingende wettelijke bepalingen met betrekking tot de beëindiging van arbeidsovereenkomsten, zelfstandige samenwerking en het mandaat, zullen de betalingen met betrekking tot de beëindiging van een overeenkomst moeten overeenstemmen met effectieve prestaties voor een bepaalde termijn en zullen deze geen falen of fout belonen.

2.3 Voor de Werknemers die deel uitmaken van de Identified Staff, voorziet het Bezoldigingsbeleid een passend evenwicht tussen de vaste en variabele componenten van de totale Beloning.

De Vaste Beloning vertegenwoordigt een voldoende groot deel van de totale Beloning om de uitoefening van een volledig flexibel Variabel Beloningsbeleid te garanderen, en in het bijzonder de mogelijkheid om geen Variabele Beloning te betalen. De Variabele Beloning is in elk geval beperkt tot het hoogste van de volgende twee bedragen :

- (i) 50% van de Vaste Beloning ;
- (ii) 50.000 EUR, zonder dat dit bedrag hoger mag zijn dan de Vaste Beloning.

2.4 Indien de Controleautoriteit(en) waarvan Bank Degroof Petercam zou afhangen, beslis(t)(sen) dat deze voorwaarde van toepassing en verplicht is, moet ten minste 50% van de Variabele Beloning,

daaronder begrepen het deel uitgesteld op grond van de relevante regels omschreven in het Beloningsbeleid en in het Beloningsbeleid voor Identified Staff, samengesteld zijn uit andere kapitaalinstrumenten zoals voorzien door de wet van 25 april 2014 waarnaar hierboven wordt verwezen.

In dat verband kan Bank Degroof Petercam 50% van de Variabele Beloning, waaronder het uitgestelde deel, toekennen onder de vorm van conditional cash, in overeenstemming met artikel 6 van bijlage 2 van de 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 betreffende de bepaling van categorieën van instrumenten die op passende wijze de kredietkwaliteit van de going concern weerspiegelen en die bedoeld zijn om te worden gebruikt voor variabele verloning. Deze toekenning is onderworpen aan de toestemming van de Controleautoriteit (en) waarvan Bank Degroof Petercam afhangt.

Bank Degroof 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.

- 2.5 Voor de medewerkers die tot de Identified Staff behoren, en voor zover dit wettelijk mogelijk is en geen neutralisatiemaatregelen worden genomen, zullen de nodige maatregelen worden getroffen om binnen de 3 jaar na de uitkering of de verwerving van de Variabele Beloning, deze terug te vorderen of om geen enkele betaling van Beloning te verrichten die zou zijn uitgevoerd op basis van gegevens die vervolgens kennelijk onjuist of misleidend zouden zijn of op basis van het nemen van risico's, niet bekendgemaakt ten tijde van de toekenning van de Beloning, die a posteriori schadelijk zouden blijken voor de Bank, vooral indien de Bank een verminderd of negatief financieel rendement behaalt. Dit herstel vindt met name plaats in situaties waarin de betrokkene :

- (i) Heeft deelgenomen aan praktijken die hebben geleid tot aanzienlijke verliezen voor de Bank of hiervoor verantwoordelijk was ;
- (ii) De toepasselijke normen inzake deskundigheid en professionele integriteit niet heeft nageleefd ;
- (iii) Heeft deelgenomen aan een bijzonder mechanisme dat tot doel of gevolg heeft belastingontduiking door derden te begunstigen.

Zij zal ook ingrijpen, in het geval van een meerjarendoelstelling, wanneer a posteriori wordt aangetoond dat jaarlijks een Beloning werd toegekend voor de realisatie van een stap die niet doeltreffend was voor de realisatie van het einddoel.

- 2.6 De volgende algemene beloningsbeginselen zijn daarenboven van toepassing op de Controlefuncties :

- (i) Het niveau van de Vaste Beloning is hoog genoeg om ervoor te zorgen dat bekwame en ervaren Medewerkers kunnen worden in dienst genomen en behouden ;
- (ii) In de verhouding tussen de Vaste Beloning en de Variabele Beloning wordt een overwegende rol voorzien voor de Vaste Beloning ;
- (iii) De Variabele Beloning is voornamelijk gebaseerd op specifieke doelstellingen in verband met de uitvoering van taken, die kwalitatieve criteria bevatten, maar die niet gebaseerd zijn op de financiële prestaties op vlak van de activiteitsgebieden en de ondernemingsniveaus die zij rechtstreeks controleren.

3. PRINCIPE VAN PROPORTIONALITEIT EN NEUTRALITEIT

3.1 In het kader van een mogelijke toepassing van het proportionaliteitsbeginsel, dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de economische cyclus, de aard van de onderneming, het risiconiveau, de vaardigheden en de effectieve aanwezigheid van de Identified Staff binnen Bank Degroef Petercam, en meer bepaald rekening houdend met het lage tot gemiddelde risicoprofiel van Bank Degroef Petercam en de hoogte van de Variabele Beloning, behoudt Bank Degroef Petercam zich het recht voor om een verzoek in te dienen om een deel van de regels vermeld in het Beloningsbeleid en het Beloningsbeleid voor de Identified Staff te neutraliseren (bijlage 2).

3.2 Het lage tot gemiddelde risicoprofiel van Bank Degroef Petercam vloeit voort uit de volgende strategie voor optimaal risicobeheer :

- (i) Deugdelijk Beloningsbeleid : Bank Degroef Petercam past een adequaat Beloningsbeleid toe dat is bedoeld om het nemen van significante risico's niet aan te moedigen en zelfs te ontmoedigen ;
- (ii) [Beperking van marktrisico's](#) : Bank Degroef Petercam heeft als doelstelling om bij de activiteiten voor eigen rekening geen aanzienlijke risico's te nemen. Het grootste marktrisico wordt genomen door langetermijnbeleggingen in aandelen (holdingportefeuille) ;
- (iii) [Beperking van de kredietrisico's](#) : de kredietportefeuille van Bank Degroef Petercam bestaat hoofdzakelijk uit kredieten met een hoog dekkingsrisico om de risico's en aantasting van het eigen vermogen te beperken ;
- (iv) [Voorzichtig beheer inzake liquiditeit](#) : Bank Degroef 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) [Beheer op lange termijn](#) : Bank Degroef 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 Degroef Petercam streeft niet naar het

opstarten van nieuwe activiteiten.

3.3 De toepassing van het proportionaliteitsprincipe kan, door middel van een beslissing die wordt genomen na de gemotiveerde aanvraag bij de Controleautoriteiten en op voorstel van het Remuneratiecomité, leiden tot een wijziging of neutralisatie van sommige van de bovenstaande regels voor een deel of het geheel van de Identified Staff, waarbij met name rekening wordt gehouden met de volgende aspecten :

- (i) De specifieke aard van hun activiteiten of de specifieke voorwaarden (in het bijzonder de reglementaire voorwaarden) voor de uitoefening van die activiteiten ;
- (ii) De hierboven genoemde criteria met betrekking tot de activiteiten van Bank Degroef Petercam ;
- (iii) Het lagere verantwoordelijkheidsniveau van deze werknemers of een lager niveau van effectieve individuele impact op het risicoprofiel of de beloningsstructuur van de onderneming ;
- (iv) De lokale reglementering.

3.4 Deze neutralisatie heeft echter geen invloed op de drempels van Variabele Beloning, die integraal van toepassing zijn. Als de totale Variabele Beloning minder is dan 75.000 EUR bruto voor de Belgische medewerkers, of elk ander bedrag voorzien door de toepasselijke nationale wetgeving, in overeenstemming met de toepassing van het proportionaliteitsbeginsel en omwille van administratieve redenen, wordt het uitgestelde deel van de bonus betaald op de datum van toekenning. Dit principe is alleen van toepassing voor zover de Controleautoriteit(en) dit gebruik handhaven.

4. BEGINSELEN BETREFFENDE DE OPVOLGING VAN PRESTATIES

4.1 De volgende beginselen met betrekking tot de opvolging van prestaties zijn van toepassing op alle medewerkers :

- (i) Aan het begin van de prestatieperiode, stellen de Medewerker en een van zijn hiërarchisch verantwoordelijken in onderling akkoord een reeks prestatiedoelstellingen verbonden aan de strategie van Bank Degroef Petercam vast ;
- (ii) In het verlengde van het interne beleid van Bank Degroef Petercam op vlak van preventie en het beheer van belangenconflicten, vermijden de prestatiedoelstellingen het ontstaan van situaties waarin zich belangenconflicten voordoen die met name voortvloeien uit prikkels die de medewerkers kunnen stimuleren om hun eigen belangen of de belangen van Bank Degroef Petercam te begunstigen en dit potentieel ten nadele van klanten. Alle prestatiedoelstellingen zullen een aanzienlijk deel van de kwalitatieve criteria omvatten en geen rechtstreeks verband leggen tussen de verkoop (van categorieën) van specifieke financiële instrumenten en de Variabele Beloning ;

- (iii) Een evaluatie van de prestaties wordt uitgevoerd op het einde van de prestatieperiode door een van de hiërarchisch verantwoordelijken. Dit wordt uitgevoerd op basis van individuele of collectieve financiële en niet-financiële criteria ;
- (iv) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en alle evaluaties van de prestaties worden op adequate wijze schriftelijk vastgelegd.

4.2 In afwijking van 4.1 zijn de volgende beginselen met betrekking tot de opvolging van prestaties van toepassing op Controlefuncties :

- (i) Aan het begin van de prestatieperiode stellen de medewerker en de manager van de afdeling waartoe de Controlefunctie behoort een reeks prestatiedoelstellingen vast in onderling akkoord ;

De doelstellingen van de Controlefuncties worden vastgesteld rekening houdend met de volgende beperkingen :

- (A) De doelstellingen zijn voornamelijk doelstellingen die verband houden met de uitoefening van de functies, waaronder voor een groot deel kwalitatieve criteria zijn begrepen ;
 - (B) Als financiële doelstellingen worden vastgesteld onder de doelstellingen die geen verband houden met de uitoefening van de functies, kunnen deze niet worden gekoppeld aan de financiële prestaties van de activiteitsgebieden en ondernemingsniveaus die de Controlefunctie rechtstreeks controleren, maar alleen aan de financiële resultaten van de gehele Bank Degroef Petercam ;
 - (C) Op geen enkel moment mogen de prestatiedoelstellingen van een Controlefunctie haar onafhankelijkheid schaden of een belangenconflict creëren of meer specifiek tot gevolg hebben dat een van haar besluiten of haar acties een direct effect kan hebben op de verwezenlijking van haar financiële doelstellingen en het niveau van de Variabele Beloning.
- (ii) Een evaluatie van de prestaties wordt aan het einde van de prestatieperiode uitgevoerd door een van de hiërarchisch verantwoordelijken. Deze evaluatie zal worden gevalideerd door het hoofd van de afdeling waartoe de Controlefunctie behoort ;
 - (iii) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en alle evaluaties van de prestaties worden op adequate wijze schriftelijk vastgelegd.

4.3 De Compliance en Risico Management Controlefuncties verifiëren steekproefsgewijs, vastgelegd door Compliance en Risico Management, de individuele of voor de groep van Medewerkers vastgelegde prestatiedoelstellingen voor een bepaald jaar, evenals het verband tussen hun realisatieniveau en de Variabele Beloning toegekend op basis van de evaluatie van prestaties.

5 BEHEER VAN DE BELONING

5.1 De volgende organen en functies komen tussen inzake de Beloning binnen Bank Degroof Petercam :

- (i) Directiecomité ;
- (ii) Remuneratiecomité ;
- (iii) Raad van Bestuur ;
- (iv) Controlefuncties.

5.2 Directiecomité

De implementatie van het Beloningsbeleid wordt door het Directiecomité uitgevoerd.

Het beloningsbeleid maakt integraal deel uit van het governance memorandum voorbereid onder de verantwoordelijkheid van het Directiecomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

5.3 Remuneratiecomité

Het Remuneratiecomité bestaat uit de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiecomité formuleert adviezen en voorstellen van beslissingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot :

- (i) Het Beloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam en alle eventuele wijzigingen daaraan ;
- (ii) De globale enveloppe van de Variabele Beloningen van Bank Degroof Petercam ;
- (iii) De verdeling van de enveloppe tussen de entiteiten van Bank Degroof Petercam en het deel van de enveloppe dat voorbehouden is voor de Identified Staff ;
- (iv) De Beloning van de Identified Staff en de Controlefuncties ;
- (v) De Beloning van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ;
- (vi) De mogelijke implementatie van aandelenoptieplannen of kapitaalverhogingen voorbehouden aan Medewerkers.

Het Remuneratiecomité houdt rechtstreeks toezicht op de Beloning van de verantwoordelijken van de Controlefuncties.

In haar adviezen en besluitvorming houdt het Remuneratiecomité rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, beleggers en andere belanghebbenden van Bank Degroof Petercam, evenals met het publieke belang.

5.4 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur heeft de centrale rol bij het bepalen van elk beloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam. Het is de plaats van besluitvorming en van het ultieme toezicht ter zake.

De Raad van Bestuur neemt de individuele beslissingen inzake Beloning van de leden van de Identified Staff. Evenzo kan deze alleen instemmen met afwijkingen van het Beloningsbeleid.

Hij delegeert de voorbereiding van de beslissingen aan het Remuneratiecomité en de uitvoering daarvan aan het Directiecomité.

5.5 Controlefuncties

- (i) De Medewerkers die onafhankelijke operationele controlefuncties uitoefenen, zijn onafhankelijk van de operationele eenheden van Bank Degroof Petercam en beschikken over de prerogatieven die nodig zijn voor de juiste uitvoering van hun functies ;
- (ii) De Controlefuncties, en meer specifiek Interne Audit en Compliance, werken nauw samen met de Raad van Bestuur, het Directiecomité en het Remuneratiecomité bij de oprichting, het toezicht op de toepassing en de evaluatie van het Beloningsbeleid en het Beloningsbeleid voor Identified Staff ;
- (iii) In het kader van deze samenwerking kunnen de Controlefuncties op elk moment op initiatief of op verzoek van de betrokken instanties adviezen uitbrengen ;
- (iv) De Controlefuncties werken ook samen bij het bepalen van de algemene Beloningsstrategie van Bank Degroof Petercam, rekening houdend met de bevordering van het effectief risicobeheer.

6. 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 afwijken van het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

7. VARIA

- a) 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 Degroof 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.

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

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

- b) Alle personeelsleden hebben toegang tot de algemene beginselen die het Beloningsbeleid regelen, aangezien het zal worden gepubliceerd.

8. MEDEDELING AAN HET PUBLIEK

- a) Onverminderd het proportionaliteitsbeginsel, en enkel in de mate dat het gerechtvaardigd is rekening houdend met de grootte van Bank Degroef Petercam, diens interne organisatie, het toepassingsgebied van haar activiteiten en hun complexiteit, zal Bank Degroef Petercam in het management rapport alle nodige informatie voorzien betreffende Werknemers wiens professionele activiteiten een significante impact hebben op het risico profiel van de bank in overeenstemming met alle relevante wetgeving, zoals van tijd tot tijd gewijzigd. Deze informatie wordt opgesomd in artikel 450 van de Verordening 575/2013 van 26 juni 2013 :

- (i) informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het Beloningsbeleid, alsmede over het aantal vergaderingen van het voornaamste beloningstoezichtsorgaan gedurende het boekjaar, inclusief, indien van toepassing, informatie over de samenstelling en het mandaat van een remuneratiecomité, de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van relevante belanghebbenden ;
- (ii) informatie over het verband tussen Beloning en prestaties ;
- (iii) de belangrijkste kenmerken van het Beloningssysteem, met inbegrip van informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria, het uitstelbeleid en de criteria voor definitieve verwerving ;
- (iv) de vastgestelde ratio's tussen vaste en variabele Beloning ;
- (v) informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele Beloningscomponenten worden toegekend ;
- (vi) de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel Beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante voordelen ;
- (vii) geaggregeerde kwantitatieve informatie over de Beloning, uitgesplitst per bedrijfsonderdeel;
- (viii) geaggregeerde kwantitatieve informatie over de Beloning, uitgesplitst naar directie en medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk

beïnvloeden, met opgave van de volgende gegevens :

- (ix) Beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden ;
- (x) bedragen en vormen van variabele Beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten en overige ;
- (xi) bedragen van uitstaande uitgestelde Beloning, uitgesplitst naar verworven en niet-verworven gedeelten ;
- (xii) de bedragen van uitgestelde Beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie ;
- (xiii) nieuwe betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden ;
- (xiv) de bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu ;
- (xv) het aantal personen wier Beloning per boekjaar 1 miljoen EUR of meer bedraagt, voor een Beloning tussen 1 miljoen EUR en 5 miljoen EUR uitgesplitst naar Beloningsschalen van 500.000 EUR, en voor een Beloning van 5 miljoen EUR en meer uitgesplitst naar Beloningsschalen van 1 miljoen EUR ;
- (xvi) op verzoek van de lidstaat of de bevoegde autoriteit, de totale Beloning van elk lid van het leidinggevend orgaan of de directie.

9. INWERKINGTREDING

Het Beloningsbeleid treedt in werking op 1 Maart 2018.

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 beroepsprestaties die een Medewerker van Bank Degroef Petercam uitvoert.

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

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.

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

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

Directiecomité betekent het directiecomité van Bank Degroef Petercam NV.

NBB betekent Nationale Bank van België.

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

Discretionaire Pensioenuitkeringen zijn bijkomende pensioenuitkeringen op discretionaire basis aan een Medewerker toegekend als onderdeel 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 toegestaan. Gewaarborgde Variabele Beloningen, Vertrekvergoedingen en Globale Beloningen verbonden aan de compensatie of overname van vroegere arbeidscontracten 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 alle andere prestatiepremies bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst of andere betalingen ter aanmoediging, met uitsluiting evenwel van betalingen of voordelen toegestaan als niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op basis 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 contract die niet als Variabele Beloning wordt gekwalificeerd.