

BANK DEGROOF PETERCAM NV

VERLONINGSBELEID

1. INLEIDING

Dit document vormt het algemene verloningsbeleid van Bank Degroof Petercam NV (het **Verloningsbeleid**).

1.1 Toepassingsgebied

De principes en bepalingen van het Verloningsbeleid zijn van toepassing op Bank Degroof Petercam NV en haar Belgische en buitenlandse dochterondernemingen (samen **Bank Degroof Petercam**), en op hun Werknemers in België en in het buitenland, ongeacht het statuut van deze Werknemers.

Het Verloningsbeleid dient als verloningsbeleid voor alle Werknemers, met inbegrip van Werknemers die Controlefuncties uitoefenen. Voor Identified Staff vormt het Verloningsbeleid voor Identified Staff een aanvulling op dit Verloningsbeleid.

1.2 Regelgevende context en doelstelling

Het Verloningsbeleid wordt vastgesteld op grond van en in overeenstemming met de vereisten van de regelgeving inzake de verloning bij financiële instellingen die beleggingsdiensten verlenen, die met name voortvloeit uit:

- (i) Richtlijn (EU) 2013/36 (de zogeheten CRD IV) betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen;
- (ii) Ten tweede Richtlijn (EU) 2019/878 (bekend als CRD V), die CRD IV wijzigt;
- (iii) De tenuitvoerlegging van deze richtlijnen door de Belgische interne regelgeving door, onder andere:
 - (A) 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");
 - (B) de wet van 11 juli 2021 tot wijziging van de bankwet met het oog op de omzetting van RKV V in Belgisch recht;
 - (C) 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 beloningsbeleid omzet in het Belgische prudentiële kader; en
 - (D) de specifieke richtlijnen van de NBB, de EBA en de FSMA.

Zo ook is het Verloningsbeleid opgesteld met inachtneming van de Europese en Belgische bepalingen inzake belangenconflicten en gedragsregels op de markten voor financiële instrumenten (MiFID), waaronder met name de "Richtsnoeren voor het beloningsbeleid en de beloningscultuur" die op 11 juni 2013 door de Europese Autoriteit voor effecten en markten zijn uitgevaardigd en op 4 december 2013 door de FSMA ten uitvoer zijn gelegd.

1.3 Doelstelling van het Verloningsbeleid

Het Verloningsbeleid wil een kader bieden voor de verloningsmechanismen binnen Bank Degroof Petercam met het oog op het bevorderen van een gezond en doeltreffend risicobeheer, zonder risico's

aan te moedigen die het door Bank Degroof Petercam getolereerde risiconiveau zouden overschrijden, terwijl de doelstellingen en de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam en de afwezigheid van belangenconflicten worden bevorderd.

1.4 Specifieke kenmerken van Bank Degroof Petercam

Bank Degroof Petercam is een private bank waarvan de effecten niet op de beurs genoteerd zijn.

Zij heeft altijd de voorkeur gegeven aan adviesverlening boven het nemen van risico's voor eigen rekening en baseert haar ontwikkeling op de interactie tussen haar verschillende bedrijfsonderdelen, te weten vermogensbeheer voor particuliere en institutionele cliënten, fondsenadministratie, marktactiviteiten die voornamelijk gericht zijn op verkoop en adviesdiensten en niet op handel voor eigen rekening, corporate finance-activiteiten en vermogens- en gestructureerde leningen.

Bank Degroof Petercam wordt bestuurd vanuit een langetermijnperspectief, waarbij de belangen van haar cliënten, medewerkers en aandeelhouders op elkaar worden afgestemd. Zij heeft een sterke bedrijfscultuur en zorgt ervoor dat zij wordt omringd door werknemers die deze cultuur aanhangen en haar langetermijnvisie delen.

Bank Degroof Petercam heeft steeds gekozen voor een voorzichtig beheer en een sterke risicobeheersing om de continuïteit van haar activiteiten te verzekeren en een te grote volatiliteit van de jaarresultaten te vermijden, en Bank Degroof Petercam toe te laten om op lange termijn te groeien.

Dat komt tot uiting in de strategie voor risicobeheer van Bank Degroof Petercam, die er als volgt uitziet:

- Toepassing van een adequaat verloningsbeleid dat erop gericht is het nemen van grote risico's niet aan te moedigen of zelfs te ontmoedigen;
- Optimale en actieve preventie van belangenconflicten;
- Beperking van de marktrisico's;
- Beperking van kredietrisico's;
- Voorzichtig liquiditeitsbeheer;
- Vermogensbeheer op lange termijn;
- Voorzichtig strategisch beheer.

Bijgevolg is het risicoprofiel van Bank Degroof Petercam laag tot middelhoog, gelet op haar activiteiten en haar beleid inzake risicobeheer.

1.5 Verband met andere regels inzake verloning en prestatiebeoordeling

De bepalingen van het Verloningsbeleid zijn van toepassing op en hebben voorrang boven alle interne of plaatselijke bepalingen inzake verloning of prestatiebeoordeling die minder streng zijn dan de eerstgenoemde bepalingen.

Omgekeerd wordt de toepassing van interne of lokale bepalingen inzake beloning of prestatiebeoordeling gehandhaafd indien deze strenger zijn dan de bepalingen van het beloningsbeleid

of indien zij betrekking hebben op situaties die niet onder het verloningsbeleid vallen, op voorwaarde dat eerstgenoemde bepalingen niet in strijd zijn met de in het verloningsbeleid neergelegde beginselen.

1.6 Interpretatie

Naast de elders in het Verloningsbeleid voor Identified Staff gedefinieerde begrippen zijn de in Bijlage 1 opgenomen definities van toepassing op het gehele Verloningsbeleid, tenzij anders is bepaald.

1.7 Genderneutraal verloningsbeleid

Het verloningsbeleid is genderneutraal.

Het is gebaseerd op het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden voor hetzelfde of gelijkwaardig werk.

Om ervoor te zorgen dat de verloningspraktijken inderdaad genderneutraal zijn, zorgt Bank Degroof Petercam ervoor dat voor al haar personeelsleden functiebeschrijvingen worden gedocumenteerd, zodat kan worden bepaald welke functies als gelijk of gelijkwaardig worden beschouwd, rekening houdend met het soort activiteiten, taken en verantwoordelijkheden. Andere bijkomende genderneutrale aspecten kunnen de omvang van de verloning bepalen, zoals

- (a) de prestaties, de verrichte werkzaamheden en de aard van de uit te voeren taken;
- (b) de plaats van tewerkstelling en kosten van levensonderhoud;
- (c) het hiërarchische niveau van het personeelslid, managementverantwoordelijkheden;
- (d) het opleidingsniveau van het personeelslid;
- (e) de schaarste aan op de markt beschikbaar personeel voor gespecialiseerde functies;
- (f) de aard van de arbeids- of de managementovereenkomst, met inbegrip van de vraag of het een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur betreft;
- (g) de beroepservaring van het personeelslid;
- (h) de professionele certificaties van het personeelslid;

Op evenredige wijze (rekening houdend met haar omvang, het aantal personeelsleden en de omvang en de complexiteit van haar activiteiten) voert Bank Degroof Petercam periodieke onderzoeken uit om zich ervan te vergewissen dat de verloningspraktijken daadwerkelijk genderneutraal zijn, met inbegrip van de controle van eventuele verloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, zowel ten aanzien van de personeelsleden van Bank Degroof Petercam als van de directieleden.

Indien er aanzienlijke verschillen blijken te bestaan tussen de verloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, onderzoekt Bank Degroof Petercam de belangrijkste redenen voor deze verschillen om zich ervan te vergewissen dat ze genderneutraal zijn of, indien dit niet het geval is, neemt zij passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de verloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden gelijk is.

Om de verloningen objectiever te maken, voert Bank Degroof Petercam ook periodiek onafhankelijke benchmarking-oefeningen uit voor verschillende functieniveaus, die genderneutraal zijn.

2. ALGEMENE VERLONINGSPRINCIPES

2.1 In het kader van het verloningsbeleid en alle daarmee verband houdende documenten bestaat alle verloning uit een vaste of een variabele verloning.

2.2 De volgende algemene verloningsprincipes zijn van toepassing op alle Werknemers:

- (i) Alle interne of lokale praktijken of bepalingen in verband met beloning of prestatiebeoordeling die naast het verloningsbeleid bestaan:
 - (A) zijn in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en het aanvaardbaar risiconiveau van Bank Degroof Petercam;
 - (B) ondersteunen de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam alsook de belangen van de cliënten van Bank Degroof Petercam, onder meer door belangenconflicten te vermijden;
 - (C) faciliteren een gezond en doeltreffend risicobeheer en bevorderen een doeltreffende risicobeheersing en bescherming van een gezonde en solide financiële basis;
 - (D) respecteren de internationale en Belgische regelgeving inzake verloningsbeleid;
 - (E) bevordert een gezond en doeltreffend risicobeheer met betrekking tot duurzaamheidsrisico's, terwijl de verloningsstructuur het nemen van buitensporige risico's niet aanmoedigt;
 - (F) zijn naar behoren gedocumenteerd om een adequaat toezicht op de uitvoering ervan mogelijk te maken.
- (ii) Het totale volume van de toegekende variabele verloningen vormt geen beperking voor de capaciteit van Bank Degroof Petercam om haar eigen vermogen te versterken. Daartoe wordt alleen een variabele verloning toegekend als er voldoende marge is om een enveloppe met variabele beloning vrij te maken. Die enveloppe wordt door de Raad van Bestuur vastgesteld op voorstel van het Verloningscomité;
- (iii) Een gegarandeerde variabele beloning is niet verenigbaar met een gezond risicobeheer of met het beginsel van beloning naar resultaat en prestatie en maakt geen deel uit van toekomstgerichte verloningsplannen. Bijgevolg zal een gewaarborgde Variabele Verloning slechts in uitzonderlijke gevallen worden toegekend, en enkel aan nieuw aangeworven Medewerkers en voor hun eerste jaar van tewerkstelling, op voorwaarde dat Bank Degroof Petercam over een gezonde en solide financiële basis beschikt;
- (iv) Werknemers mogen geen gebruik maken van persoonlijke afdekkingsstrategieën of compensatie- of aansprakelijkheidsverzekeringen om de gevolgen te compenseren van de risicoafstemming die in hun verloningsregelingen is ingebouwd. Evenzo zal Bank Degroof Petercam geen enkel verzoek aanvaarden om een variabele verloning uit te betalen via vehikels of methoden die bedoeld zijn om het verloningsbeleid en het verloningsbeleid voor Identified Staff gemakkelijker te kunnen omzeilen;

- (v) Elk pensioenbeleid moet in overeenstemming zijn met de economische strategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam. Onverminderd de dwingende wettelijke bepalingen betreffende de beëindiging van arbeidsovereenkomsten, overeenkomsten voor zelfstandigen en agentuurovereenkomsten, moeten de betalingen bij beëindiging van een overeenkomst gerelateerd zijn aan de werkelijke prestaties in de tijd en mogen zij geen beloning zijn voor mislukking of fouten.

2.3 Daarnaast zijn de volgende algemene verloningsbeginselen van toepassing op de Controlefuncties:

- (i) Het niveau van de vaste verloning is voldoende hoog om te verzekeren dat gekwalificeerde en ervaren Werknemers kunnen worden aangeworven en behouden;
- (ii) In de verhouding tussen vaste en variabele verloning wordt een grotere weging toegekend aan de vaste verloning;
- (iii) De Variabele Verloning is in de eerste plaats gebaseerd op specifieke doelstellingen in verband met de uitoefening van de functies, die kwalitatieve criteria omvatten, maar die niet gebaseerd zijn op de financiële prestaties van de bedrijfssectoren en -niveaus van de onderneming die zij rechtstreeks controleren.

3. EVENREDIGHEIDSBEGINSEL EN NEUTRALISATIE

3.1 In het kader van een eventuele toepassing van het evenredigheidsbeginsel, dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de conjunctuurcyclus, de aard van de onderneming, haar risiconiveau, de competenties en de effectieve aanwezigheid van de betrokken Identified Staff binnen Bank Degroof Petercam, en meer bepaald rekening houdend met het lage tot middelhoge risicoprofiel van Bank Degroof Petercam en het niveau van de variabele verloning, behoudt Bank Degroof Petercam zich het recht voor om een aanvraag in te dienen om bepaalde regels vermeld in het verloningsbeleid en het verloningsbeleid voor Identified Staff te neutraliseren.

3.2 Het consistent lage tot middelhoge risicoprofiel van Bank Degroof Petercam is het resultaat van de volgende optimale risicobeheerstrategie:

- (i) **Gezond verloningsbeleid:** Bank Degroof 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 Degroof Petercam stelt zich tot doel in haar activiteiten geen significante risico's voor eigen rekening te nemen. Het voornaamste marktrisico wordt genomen via de activiteit van langetermijnbeleggingen in aandelen (holdingportefeuille);
- (iii) **Beperking van de kredietrisico's:** de kredietportefeuille van Bank Degroof Petercam bestaat hoofdzakelijk uit vermogenskredieten met hoge zekerheidsstelling om de risico's en het verbruik van eigen vermogen te beperken;
- (iv) **Voorzichtig liquiditeitsbeheer:** Bank Degroof 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) **Langetermijnbeheer:** Bank Degroof 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) **Voorzichtig strategisch beheer:** Bank Degroof Petercam is niet van plan nieuwe activiteiten te ontplooiën.

4. BEGINSELEN VOOR DE OPVOLGING VAN PRESTATIES

4.1 De volgende beginselen inzake prestatiebeoordeling zijn van toepassing op alle Werknemers:

- (i) Bij het begin van de prestatieperiode leggen de werknemer en een van zijn hiërarchische meerderen in onderling overleg een reeks prestatiedoelstellingen vast die in de lijn liggen van de strategie van Bank Degroof Petercam;
- (ii) In overeenstemming met het interne beleid van Bank Degroof Petercam inzake de preventie en het beheer van belangenconflicten, vermijden de prestatiedoelstellingen het ontstaan van belangenconflicten die met name voortvloeien uit incentives die de werknemers ertoe kunnen aanzetten hun eigen belangen of de belangen van Bank Degroof Petercam te laten primeren op die van cliënten. Daartoe zullen alle prestatiedoelstellingen een aanzienlijk deel kwalitatieve criteria omvatten en zal er geen rechtstreeks verband worden gelegd tussen de verkoop van (categorieën van) specifieke financiële instrumenten en de variabele verloning;
- (iii) Aan het einde van de prestatieperiode wordt een prestatie-evaluatie uitgevoerd door een van de hiërarchische meerderen. Zij wordt uitgevoerd op basis van financiële en niet-financiële, individuele of collectieve criteria;
- (iv) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en -beoordelingen wordt naar behoren gedocumenteerd.

4.2 In afwijking van punt 4.1 zijn de volgende beginselen voor de opvolging van de prestaties van toepassing op de Controlefuncties:

- (i) Aan het begin van de prestatieperiode maken de werknemer en de manager van de afdeling waaraan de Controlefunctie rapporteert, afspraken over een reeks prestatiedoelstellingen;

De doelstellingen van de Controlefuncties worden vastgesteld met inachtneming van de volgende beperkingen:

- (A) De doelstellingen hebben in de eerste plaats betrekking op de uitoefening van de functies, en omvatten voor een groot deel kwalitatieve criteria;
- (B) Indien er financiële doelstellingen worden vastgesteld als onderdeel van de niet-functiegebonden doelstellingen, mogen zij niet worden gekoppeld aan de financiële prestaties van de bedrijfssegmenten en -niveaus waarop de Controlefunctie rechtstreeks toezicht houdt, maar alleen aan de financiële resultaten van Bank Degroof Petercam in haar geheel;
- (C) De prestatiedoelstellingen van een Controlefunctie mogen op geen enkel moment de onafhankelijkheid van die functie in het gedrang brengen of een

belangenconflict doen ontstaan, en meer bepaald mogen de beslissingen of handelingen van die functie nooit rechtstreeks van invloed zijn op de verwezenlijking van de financiële doelstellingen en de hoogte van de variabele verloning.

- (ii) Aan het einde van de prestatieperiode wordt een prestatiebeoordeling uitgevoerd door een van de hiërarchische meerderen. Die beoordeling zal worden gevalideerd door het hoofd van de dienst waaraan de Controlefunctie rapporteert;
- (iii) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en -beoordelingen wordt naar behoren gedocumenteerd.

4.3 De Controlefuncties Compliance en Risk Management zullen steekproefsgewijs de individuele of groepsprestatiedoelstellingen verifiëren die voor een bepaald jaar zijn vastgesteld, evenals het verband tussen het niveau van hun verwezenlijking en de Variabele Verloning die op basis van de prestatiebeoordeling wordt toegekend.

5. VERLONINGSBELEID

5.1 De volgende organen en functies zijn betrokken bij verloningsaangelegenheden binnen Bank Degroof Petercam:

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

5.2 Directiecomité

De uitvoering van het verloningsbeleid is in handen van het Directiecomité.

Het verloningsbeleid maakt integraal deel uit van de bestuursnota die onder de verantwoordelijkheid van het Directiecomité is opgesteld en door de Raad van Bestuur is goedgekeurd.

5.3 Remuneratiecomité

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

Het Remuneratiecomité formuleert adviezen en voorstellen tot besluit aan de Raad van Bestuur inzake:

- (i) Het Verloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam en de eventuele wijzigingen ervan;
- (ii) De totale variabele Verloningsenveloppe van Bank Degroof Petercam;
- (iii) De verdeling van de enveloppe tussen de entiteiten van Bank Degroof Petercam of de departementen en het deel van de enveloppe dat voorbehouden is aan Identified Staff;
- (iv) Verloning van de aangewezen personeelsleden en de leidinggevenden van de Controlefuncties;

- (v) Verloning van niet-uitvoerende leden van de Raad van bestuur;
- (vi) De eventuele invoering van aandelenoptieplannen of kapitaalverhogingen voorbehouden aan de Werknemers.

Het Remuneratiecomité houdt rechtstreeks toezicht op de verloning van de hoofden van de Controlefuncties.

In zijn advies en bij de voorbereiding van beslissingen houdt het Remuneratiecomité rekening met de langetermijnbelangen van de aandeelhouders, beleggers en andere stakeholders van Bank Degroof Petercam, alsook met het openbaar belang.

5.4 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur heeft een centrale rol in het bepalen van het verloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam. Zij is het ultieme besluitvormings- en controleorgaan op dit gebied.

De Raad van Bestuur neemt individuele besluiten over de verloning van de leden van het Identified Staff. Ook kan alleen zij instemmen met afwijkingen van het verloningsbeleid.

Ze delegeert de voorbereiding van de beslissingen aan het Remuneratiecomité en de uitvoering ervan aan het Directiecomité.

5.5 Controlefuncties

- (i) De Werknemers die onafhankelijke operationele controlefuncties uitoefenen, staan los van de operationele eenheden van Bank Degroof Petercam en beschikken over de prerogatieven die noodzakelijk zijn voor de goede uitoefening van hun functies;
- (ii) De Controlefuncties, en meer bepaald Interne Audit en Compliance, werken nauw samen met de Raad van Bestuur, het Directiecomité en het Remuneratiecomité bij het opstellen, opvolgen van de toepassing en evaluatie van het Verloningsbeleid en het Verloningsbeleid voor Identified Staff;
- (iii) In het kader van deze samenwerking kunnen de Controlefuncties te allen tijde, op eigen initiatief of op verzoek van de betrokken organen, adviezen uitbrengen;
- (iv) De Controlefuncties werken ook mee aan het bepalen van de algemene verloningsstrategie van Bank Degroof Petercam, rekening houdend met de bevordering van een doeltreffend risicobeheer.

6. PREVALEREN OVER ANDERE INTERNE VOORSCHRIFTEN, BELEIDSLIJNEN OF RICHTSNOEREN

Gelet op, enerzijds, het bindende karakter van de regelgeving waarop het Verloningsbeleid is gebaseerd en, anderzijds, de doelstellingen van het verloningsbeleid, geldt dat indien een bepaling van enig ander toepasselijk intern reglement, beleid of richtlijn afwijkt van het verloningsbeleid, dit laatste prevaleert.

7. VARIA

- 7.1** Het Verloningsbeleid zal regelmatig, en minstens één keer per jaar, worden geëvalueerd om de doeltreffendheid van de ingevoerde systemen en interne controlemechanismen en andere regelingen te verzekeren, alsook de toereikendheid en de overeenstemming van de beginselen ervan met respectievelijk de situatie van Bank Degroof Petercam en de toepasselijke regelgeving.

Bij deze evaluatie zal ook worden nagegaan of de besluiten inzake variabele verloning in overeenstemming zijn met het verloningsbeleid.

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

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

- 7.2** Alle personeelsleden hebben toegang tot de algemene beginselen van het verloningsbeleid, die worden gepubliceerd.

8. PUBLIEKE COMMUNICATIE

- 8.1** Overeenkomstig het proportionaliteitsbeginsel en enkel indien de omvang van Bank Degroof Petercam, haar interne organisatie en de omvang en de complexiteit van haar activiteiten zulks rechtvaardigen, zal Bank Degroof Petercam in haar beheersverslag alle nodige informatie bekendmaken met betrekking tot de medewerkers wier beroepsactiviteiten een belangrijke impact hebben op het risicoprofiel van de bank, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving terzake, zoals die van tijd tot tijd wordt gewijzigd. Deze informatie is opgenomen in artikel 450 van Verordening nr. 575/2013 (EU) van 26 juni 2013:

- (i) Informatie over het gevolgde besluitvormingsproces voor de vaststelling van het Verloningsbeleid, alsook het aantal vergaderingen dat tijdens het boekjaar is gehouden door het belangrijkste met het toezicht op de verloning belaste orgaan, met inbegrip, in voorkomend geval, van informatie over de samenstelling en het mandaat van het Remuneratiecomité, de externe adviseurs op wier diensten een beroep is gedaan bij de vaststelling van het verloningsbeleid en de rol van de relevante stakeholders;
- (ii) Informatie over het verband tussen de verloning en de prestaties;
- (iii) De belangrijkste kenmerken van het verloningssysteem, met inbegrip van informatie over de criteria die worden gehanteerd om prestaties en risico's te meten, het beleid inzake uitstel van betaling van verloningen en de criteria voor het onvoorwaardelijk worden van verloningen;
- (iv) Verhouding tussen vaste en variabele verloningscomponenten;
- (v) Informatie over de prestatiecriteria die als basis dienen voor de toekenning van aandelen, opties of variabele verloningscomponenten;
- (vi) De belangrijkste parameters en de motivering voor variabele componentformules en niet-geldelijke voordelen;

- (vii) Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de verloning, uitgesplitst naar activiteitsgebied;
- (viii) Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de verloning, uitgesplitst voor het directiepersoneel en het personeel waarvan de werkzaamheden een aanzienlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling, met vermelding van volgende elementen:
- (ix) De bedragen van de verloningen tijdens het boekjaar, onderverdeeld in vaste en variabele verloningen, alsmede het aantal begunstigden;
- (x) De bedragen en de vorm van de variabele beloning, uitgesplitst in cash, aandelen, aan aandelen gekoppelde instrumenten en andere;
- (xi) De bedragen van de uitgestelde beloning, uitgesplitst in onvoorwaardelijk geworden en niet onvoorwaardelijk geworden deelbewijzen;
- (xii) Het bedrag van de uitgestelde verloning dat in de loop van het jaar is toegekend, uitbetaald en verminderd als gevolg van een prestatieaanpassing;
- (xiii) De bedragen die in de loop van het jaar zijn betaald voor aanwerving en ontslagen, alsmede het aantal begunstigden van deze betalingen;
- (xiv) De bedragen die in de loop van het jaar wegens beëindiging van het dienstverband zijn uitbetaald, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag dat aan één persoon is toegekend;
- (xv) Het aantal personen waarvan de verloning per boekjaar EUR 1.000.000 bereikt of overschrijdt, voor verloningen tussen EUR 1.000.000 en EUR 5.000.000, met een onderverdeling naar verloningstranches van EUR 500.000, en voor verloningen die EUR 5.000.000 bereiken of overschrijden, met een onderverdeling naar verloningstranches van EUR 5.000.000;
- (xvi) Op verzoek van de bevoegde autoriteiten, de totale verloning van elk lid van het directiecomité of van de algemene bedrijfsleiding.

9. INWERKINGTREDING

Het Verloningsbeleid treedt met onmiddellijke ingang in werking op 9 september 2022.

BIJLAGE 1

INTERPRETATIE

1. ALGEMEENHEDEN

- 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 en de bijlagen daarbij worden gebruikt, hebben de volgende betekenis:

EBA staat voor Europese Bankautoriteit

Bank Degroof Petercam betekent Bank Degroof 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 Degroof Petercam ligt.

Directiecomité betekent het directiecomité van Bank Degroof Petercam NV.

Raad van Bestuur betekent de Raad van Bestuur van Bank Degroof 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.

Identified Staff zijn de Werknemers van Bank Degroof Petercam en haar dochterondernemingen die door het Directiecomité worden aangeduid in toepassing van de door de Raad van Bestuur bepaalde selectiemethodologie en -criteria, op basis van de Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923.

"Verloning" betekent alle vormen van premies, betalingen en voordelen, met inbegrip van niet-financiële voordelen, die rechtstreeks of onrechtstreeks, maar voor rekening van Bank Degroof Petercam, worden toegekend in ruil voor de prestaties die door een Werknemer van Bank Degroof Petercam worden geleverd.

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

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