

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 een specifiek beleid¹ 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 binnen 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) Richtlijn (EU) 2019/878 (bekend als CRD V), die CRD IV wijzigt;
- (c) Richtlijn (EU) 2019/2088 betreffende de openbaarmaking van informatie over duurzaamheid in de financiële dienstensector;
- (d) 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 RKV 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.

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 verloningsbeleid en de verloningscultuur" 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, waaronder duurzaamheid en ESG, 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, namelijk 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. In dit perspectief houdt de Bank rekening met ecologische en sociale uitdagingen. 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.

¹ Verloningsbeleid voor Identified Staff

Dat komt tot uiting in de strategie voor risicobeheer van Bank Degroef 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;
- Integratie van ESG- en duurzaamheidsrisico's.

Bijgevolg is het risicoprofiel van Bank Degroef 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 en hebben voorrang op interne of plaatselijke bepalingen inzake verloning of prestatiebeoordeling, die minder streng zijn dan de huidige bepalingen van het Verloningsbeleid.

Omgekeerd wordt de toepassing van interne of lokale bepalingen inzake verloning of prestatiebeoordeling gehandhaafd indien deze strenger zijn dan de bepalingen van het verloningsbeleid of indien zij betrekking hebben op situaties die niet onder het verloningsbeleid vallen, op voorwaarde dat deze bepalingen niet in strijd zijn met de in het verloningsbeleid neergelegde beginselen.

1.6. Interpretatie

Naast de 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 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 wordt toegepast op een manier die consistent is met dat van de Groep waartoe zij behoort.

Daarnaast 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 (dat de vereisten implementeert die voortvloeien uit de bankwetgeving die van toepassing is op alle werknemers van Bank Degroef Petercam en haar Belgische en buitenlandse bijkantoren) en een bepaling van het Verloningsbeleid van Indosuez Wealth Management (dat van toepassing is op geconsolideerde basis), de strengste bepaling voorrang hebben.

Er wordt gepreciseerd dat de bepalingen van paragraaf 3 van het Verloningsbeleid Indosuez Wealth Management (verloning van alle werknemers van Indosuez Wealth Management), evenals de bepalingen van punt 9.1 (regels voor de beloning van niet-geïdentificeerde personeelsleden) van toepassing zijn op alle werknemers van Bank Degroef Petercam, met inbegrip van de werknemers van haar bijkantoren, in België en in het buitenland.

Aldus zullen niet-geïdentificeerde werknemers Bank Degroef Petercam van wie de variabele verloning meer bedraagt dan EUR 120.000 bruto, uitgestelde percentages toegepast krijgen op het bovenste gedeelte overeenkomstig de voorwaarden en over een periode bepaald in het Indosuez Wealth Management Verloningsbeleid (een uitstelperiode van drie (3) jaar, elke jaarlijkse schijf bestaande uit 50% in nominale en 50% in gekoppelde contante instrumenten). De definitieve toekenning van het variabele gedeelte aan het einde van de uitstelperiode is afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden, in overeenstemming met de principes die van toepassing zijn binnen Indosuez Wealth Management. Het uitgestelde variabele deel van minder dan EUR 15.000 is vrijgesteld van de toepassing van uitstel (de facto wordt een uitstel toegepast op variabele verloningen vanaf EUR 135.000).

[In afwachting van de 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.

2. Verloningalgemene 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:

- (a) Alle interne of lokale praktijken of bepalingen in verband met verloning of prestatiebeoordeling die naast het verloningsbeleid bestaan:
 - (i) zijn in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en het aanvaardbaar risiconiveau van Bank Degroef Petercam;
 - (ii) ondersteunen de langetermijnbelangen van Bank Degroef Petercam alsook de belangen van de cliënten van Bank Degroef Petercam, onder meer door belangenconflicten te vermijden;
 - (iii) faciliteren een gezond en doeltreffend risicobeheer en bevorderen een doeltreffende risicobeheersing en bescherming van een gezonde en solide financiële basis;
 - (iv) respecteren de internationale en Belgische regelgeving inzake verloningsbeleid;
 - (v) bevordert een gezond en doeltreffend risicobeheer met betrekking tot duurzaamheidsrisico's, terwijl de verloningsstructuur het nemen van buitensporige risico's niet aanmoedigt;
 - (vi) zijn naar behoren gedocumenteerd om een adequaat toezicht op de uitvoering ervan mogelijk te maken.
- (b) Het totale volume van de toegekende variabele verloningen vormt geen beperking voor de capaciteit van Bank Degroef Petercam om haar eigen vermogen te versterken. Daartoe wordt alleen een variabele verloning toegekend als er voldoende marge is om een enveloppe met variabele verloning vrij te maken. Die enveloppe wordt door de Raad van Bestuur vastgesteld op voorstel van het Verloningscomité;
- (c) Een gegarandeerde variabele verloning is niet verenigbaar met een gezond risicobeheer of met het beginsel van verloning 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 Degroef Petercam over een gezonde en solide financiële basis beschikt;
- (d) Werknemers mogen geen gebruik maken van persoonlijke hedingstrategieën of compensatie- of aansprakelijkheidsverzekeringen om de gevolgen te compenseren van de risicoafstemming die in hun verloningsregelingen is ingebouwd. Evenzo zal Bank Degroef 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;
- (e) Elk pensioenbeleid moet in overeenstemming zijn met de economische strategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van Bank Degroef 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 verloning zijn voor mislukking of fouten.

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

- (a) Het niveau van de vaste verloning is voldoende hoog om te verzekeren dat gekwalificeerde en ervaren Werknemers kunnen worden aangeworven en behouden;
- (b) In de verhouding tussen vaste en variabele verloning wordt een grotere weging toegekend aan de vaste verloning;
- (c) 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. Verloningsbeleid in lijn met de duurzaamheidsstrategie

3.1. Systematische integratie van onze ESG-aanpak in de verloning

Bank Degroef Petercam wil haar duurzaamheidsgovernance in al haar activiteiten versterken.

Bank Degroef Petercam begeleidt de transitie door het personeel adequaat te ondersteunen en actief in gesprek te gaan met klanten, bedrijven en andere stakeholders over duurzaamheidsgerelateerde thema's.

De bank biedt ESG- en duurzame oplossingen. De aangeboden bedrijfsactiviteiten, adviezen en oplossingen integreren systematisch een duurzame aanpak en ondersteunen ecologische en maatschappelijke uitdagingen.

In dit opzicht verwacht de Bank van alle medewerkers dat zij deze algemene duurzaamheidsstrategie ondersteunen en deelnemen aan de verschillende inspanningen die worden geleverd, zoals de naleving van risico- of prestatie-indicatoren op de gebieden die voor de Bank zijn gedefinieerd of die specifiek zijn gedefinieerd binnen de entiteit of business unit.

In die zin houdt het remuneratiecomité rekening met een reeks KPI's, die van jaar tot jaar kunnen verschillen. Deze KPI's bevatten niet-financiële parameters met betrekking tot regelgevende, operationele, klant- en werknemersaspecten en de

roadmap voor duurzame ontwikkeling, zodat ESG- en duurzaamheidskwesties in aanmerking worden genomen bij het bepalen van de Variabele Verloning voor werknemers.

3.2. Genderneutraal verloningsbeleid

Het verloningsbeleid is genderneutraal.

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

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

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

Op evenredige wijze (rekening houdend met de omvang, het aantal personeelsleden, de reikwijdte en de complexiteit van haar activiteiten) voert Bank Degroof Petercam periodieke evaluaties uit om ervoor te zorgen dat de verloningspraktijken daadwerkelijk genderneutraal zijn, met name door mogelijke verloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden te monitoren, zowel voor het personeel van Bank Degroof Petercam, als voor de leden van de directie.

Indien er aanzienlijke verschillen zijn tussen de bezoldiging van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, zal Bank Degroof Petercam de voornaamste redenen hiervoor onderzoeken om ervoor te zorgen dat ze genderneutraal zijn of, bij gebrek daaraan, passende maatregelen nemen om de gelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden te garanderen.

Om de objectivering van de verloning te verzekeren, voert Bank Degroof Petercam ook periodiek onafhankelijke benchmarkoefeningen uit voor verschillende functieniveaus, die genderneutraal zijn.

3.3. Regels voor ethiek, deontologie en gedrag

Bank Degroof Petercam geeft de voorkeur aan een duurzame aanpak op lange termijn, gebaseerd op een sterke bedrijfscultuur, innovatie en traditie, prestaties en kwaliteit van de dienstverlening, ondernemerschap en ethiek.

De vijf belangrijkste waarden die de Groep definiëren zijn: *Excelling, Teaming Up, Humane, Intrapreneurial, Client Centric (ETHIC)*.

Bank Degroof Petercam verwacht dat de regels van deugdelijk bestuur, ethiek en professionalisme in het bijzonder worden toegepast door de bestuurders, de leden van het management en alle werknemers bij de uitoefening van hun beroep en activiteiten.

Het niet naleven van de ethische, deontologische en/of gedragsregels van Bank Degroof Petercam, zoals gedefinieerd in de Deontologische Code, wordt in aanmerking genomen bij de beslissing over de variabele verloning van de betrokken medewerkers.

3.4. Opleidingen

Bank Degroof Petercam streeft ernaar de ontwikkeling van talent te bevorderen en een gezonde, diverse en inclusieve werkomgeving te creëren. De Bank ondersteunt en voert de kennis van de medewerkers over duurzaamheid en maakt het mogelijk om de overgang te realiseren in hun persoonlijke en professionele leven (sensibilisering, opleiding, enz.).

Het aanbod en de catalogus van opleidingen (intern en extern) zijn voldoende gevarieerd om medewerkers te laten ontplooiën en evolueren via nieuwe thema's, waaronder change management, welzijn en veerkracht, teammanagement, duurzame financiering, enz.

Het volgen van bepaalde interne opleidingen is verplicht voor de medewerkers van de Groep. Het niet volgen van deze opleidingen kan een impact hebben op de Variabele Verloning van medewerkers.

4. Evenredigheidsbeginsel en neutralisatie

- 4.1. In het kader van een eventuele toepassing van het evenredigheidsbeginsel zoals voorzien in de richtsnoeren voor een gezond verloningsbeleid², dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de conjunctuurencyclus, de aard van de onderneming, haar risiconiveau, de competenties en de effectieve aanwezigheid van de betrokken Identified Staff binnen Bank Degroef Petercam, en meer bepaald rekening houdend met het lage tot middelhoge risicoprofiel van Bank Degroef Petercam en het niveau van de variabele verloning, behoudt Bank Degroef 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.
- 4.2. Het consistent lage tot middelhoge risicoprofiel van Bank Degroef Petercam is het resultaat van de volgende optimale risicobeheerstrategie:
- (a) **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;
 - (b) **Beperking van de marktrisico's:** Bank Degroef 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);
 - (c) **Beperking van de kredietrisico's:** de kredietportefeuille van Bank Degroef Petercam bestaat hoofdzakelijk uit vermogenskredieten met hoge zekerheidsstelling om de risico's en het verbruik van eigen vermogen te beperken;
 - (d) **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;
 - (e) **Langetermijnbeheer:** 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;

² Cf punt 4 van de EBA-richtsnoeren – EBA/GL/2021/04 – en zie punt 1.e van circulaire NBB_2021_30

- (f) **ESG- en duurzaamheidsrisicobeheer:** Bank Degroef Petercam integreert en beheert milieu-, sociale en governance-risico's en zorgt voor transparantie in deze integratie;
- (g) **Voorzichtig strategisch beheer:** Bank Degroef Petercam is niet van plan nieuwe activiteiten te ontplooiën.

5. Beginselen voor de opvolging van prestaties

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

- (a) Bij het begin van de prestatieperiode leggen de werknemer en zijn hiërarchische meerderen in onderling overleg een reeks prestatiedoelstellingen vast die in de lijn liggen van de strategie van Bank Degroef Petercam;
- (b) In overeenstemming met het interne beleid van Bank Degroef 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 Degroef Petercam te laten primeren op die van cliënten. Daartoe omvatten alle prestatiedoelstellingen een aanzienlijk deel kwalitatieve criteria en wordt er geen rechtstreeks verband gelegd tussen de verkoop van (categorieën van) specifieke financiële instrumenten en de variabele verloning. Een van de kwalitatieve criteria is de Professional Rigor Index, die vereist is:
- De kennis en naleving van de deontologische regels, zoals deze verbonden met de activiteiten en dienstverlening inzake beleggingen, witwasbestrijding, preventie van marktmisbruik, bescherming van persoonsgegevens, fiscale ethiek, voorkoming van belangenconflicten, beleid inzake bankierseed, enz.
 - De naleving van de deontologische regels vervat in:
 - Wettelijke bepalingen en reglementaire regels uitgeschreven door toezichthoudende overheden
 - Beleidsdocumenten en procedures op niveau van de groep, uw entiteit of departement,
 - Het uitvoeren van activiteiten om te voldoen aan deze regels, afhankelijk van het verantwoordelijkheidsgebied (zoals vb. MiFID-profilering, AML due diligence, naleving van risicolimieten, enz.)
 - Het melden van verdachte gedragingen, verrichtingen of incidenten aan Compliance, in het bijzonder in de context van witwasbestrijding of preventie van marktmisbruik.

De volgende maatregelen zijn van kracht en hieraan moet worden voldaan om een totaalscore van A of AA te behalen:

- alle verplichte risico- en compliance-trainingen tijdig hebben voltooid geslaagd zijn voor de tests
- de Code of Ethics (indien van toepassing) hebben erkend en ondertekend
- alle persoonlijke belangenconflicten hebben gemeld, zoals PAD (post-trade notification, holding period, insider lists, etc.), externe mandaten, etc.
- voldoen aan de specifieke criteria van uw business (zoals PB periodieke controleresultaten)
- alleen voor leidinggevenden, met betrekking tot het proces van het evalueren van de prestaties van werknemers: alle stappen tijdig doorlopen, de doelstellingen gedocumenteerd en, in het bijzonder, het proces afgerond met kwalitatieve opmerkingen, zichtbaar voor de werknemer, vóór 31/3 van jaar Y+1.

Het niet naleven van een van de elementen van de Rigor Index zal resulteren in een herziening van de prestatiescore (maximaal B).

Vanaf de tweede opeenvolgende overtreding wordt een vermindering toegepast op het bedrag van de discretionaire toegekende bonus:

- minimaal 10% in geval van niet-naleving van het PMP-proces
- minimaal 20% indien de verplichte RACE-trainingen niet zijn gevolgd
- geen discretionaire bonus bij het niet naleven van de PAD-regels

- (c) 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;
- (d) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en -beoordelingen wordt naar behoren gedocumenteerd.

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

- (a) 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:

- (i) De doelstellingen hebben in de eerste plaats betrekking op de uitoefening van de functies, en omvatten voor een groot deel kwalitatieve criteria;
 - (ii) 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 Degroef Petercam in haar geheel;
 - (iii) 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.
- (b) 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;
- (c) Elke vaststelling van prestatiedoelstellingen en -beoordelingen wordt naar behoren gedocumenteerd.

5.3. 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.

6. Verloningsbeleid

6.1. De volgende organen en functies zijn betrokken bij verloningsaangelegenheden binnen Bank Degroef Petercam:

- (a) Directiecomité;
- (b) Remuneratiecomité;
- (c) Raad van bestuur;
- (d) Controlefuncties.

6.2. 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.

6.3. 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:

- (a) het Verloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam en de eventuele wijzigingen ervan;
- (b) de totale variabele Verloningsenveloppe van Bank Degroof Petercam;
- (c) 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;
- (d) verloning van de aangewezen personeelsleden en de leidinggevendenden van de Controlefuncties;
- (e) verloning van niet-uitvoerende leden van de Raad van bestuur;
- (f) 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.

6.4. 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.

6.5. Controlefuncties

- (a) 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;
- (b) De Controlefuncties, en meer bepaald Interne Audit en Compliance, werken nauw samen met de Raad van Bestuur, het Directiecomité en het Remuneratiecomité bij het implementeren, opvolgen van de toepassing en evaluatie van het Verloningsbeleid en het Verloningsbeleid voor Identified Staff;
- (c) In het kader van deze samenwerking kunnen de Controlefuncties te allen tijde, op eigen initiatief of op verzoek van de betrokken organen, adviezen uitbrengen;
- (d) 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.

7. Voorrang op 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.

8. Varia

- 8.1. 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.

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

9. Publieke communicatie

9.1. Overeenkomstig het proportionaliteitsbeginsel en enkel indien de omvang van Bank Degroef Petercam, haar interne organisatie en de omvang en de complexiteit van haar activiteiten zulks rechtvaardigen, zal Bank Degroef 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. Deze informatie is opgenomen in artikel 450 van Verordening nr. 575/2013 (EU) van 26 juni 2013:

- (a) 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;
- (b) Informatie over het verband tussen de verloning en de prestaties;
- (c) 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;
- (d) Verhouding tussen vaste en variabele verloningscomponenten;
- (e) Informatie over de prestatiecriteria die als basis dienen voor de toekenning van aandelen, opties of variabele verloningscomponenten;
- (f) De belangrijkste parameters en de motivering voor variabele componentformules en niet-geldelijke voordelen;
- (g) Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de verloning, uitgesplitst naar activiteitsgebied;
- (h) 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;
- (i) De bedragen van de verloningen tijdens het boekjaar, onderverdeeld in vaste en variabele verloningen, alsmede het aantal begunstigden;
- (j) De bedragen en de vorm van de variabele verloning, uitgesplitst in cash, aandelen, aan aandelen gekoppelde instrumenten en andere;
- (k) De bedragen van de uitgestelde verloning, uitgesplitst in onvoorwaardelijk geworden en niet onvoorwaardelijk geworden deelbewijzen;
- (l) Het bedrag van de uitgestelde verloning dat in de loop van het jaar is toegekend, uitbetaald en verminderd als gevolg van een prestatieaanpassing;
- (m) De bedragen die in de loop van het jaar zijn betaald voor aanwerving en ontslagen, alsmede het aantal begunstigden van deze betalingen;
- (n) 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;
- (o) 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;
- (p) Op verzoek van de bevoegde autoriteiten, de totale verloning van elk lid van het directiecomité of van de algemene bedrijfsleiding.

10. Inwerkingtreding

Het Verloningsbeleid treedt met ingang in werking op 14 september 2023.

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.

Duurzaamheidsfactoren: milieu-, sociale en personeelskwesties, respect voor de mensenrechten en de strijd tegen corruptie en omkoping.

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 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) All Staff	BDP binnen de Groep Indosuez All 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	N.A.	100% of 200% van de Vaste Verloning bij goedkeuring door de Algemene Vergadering
Deel van de uitgestelde VR	VR > 120K EUR - > 120K EUR : 25% en min. 120K EUR niet-uitgesteld, en min 15K EUR uitgesteld (de facto > 135K EUR) - > 500K EUR: 60% en min. 300K EUR niet-uitgesteld Afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden	N.A.	VR > 120K EUR - > 120K EUR : 25% en min. 120K EUR niet-uitgesteld, en min 15K EUR uitgesteld (de facto > 135K EUR) - > 500K EUR: 60% en min. 300K EUR niet-uitgesteld Afhankelijk van prestatie- en aanwezigheidsvoorwaarden
Uitstelperiode	3 jaar	N.A.	3 jaar
Betaling in de vorm van instrumenten	50% contante instrumenten gekoppeld aan het aandeelrendement (alleen op uitgestelde delen)	N.A.	50% contante instrumenten gekoppeld aan het aandeelrendement (alleen op uitgestelde delen)

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.	N.A.	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.
--	---	------	---