

# **BANK DEGROOF PETERCAM NV**

## **BELONINGSBELEID**

## 1. INLEIDING

Dit document vormt het algemene beloningsbeleid van Bank Degroof Petercam NV (het **Beloningsbeleid**).

### 1.1 Toepassingsgebied

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

Het Beloningsbeleid geldt als beloningsbeleid voor alle Medewerkers, met inbegrip van de Medewerkers die Controlefuncties uitoefenen. Voor de Identified Staff vult het Beloningsbeleid voor Identified Staff het huidige Beloningsbeleid aan.

### 1.2 Reglementair kader en doelstelling

Het Beloningsbeleid is opgesteld in toepassing van en overeenkomstig de eisen van de reglementering betreffende de beloning in de financiële instellingen die beleggingsdiensten verrichten, meer bepaald als gevolg van :

- (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;
- (iii) invoering van deze richtlijnen door de Belgische interne reglementering door meer bepaald:
  - (A) De wet van 25 april 2014 op het statuut en het toezicht van de kredietinstellingen;
  - (B) de circulaire van de CBFA van 14 februari 2011 (die de richtlijnen van 10 december 2010 van het Committee of European Banking Supervisors in de Belgische reglementering invoert – *CEBS Guidelines* genaamd); en
  - (C) de specifieke richtlijnen van de NBB en de FSMA.

Het Beloningsbeleid is ook opgesteld in overeenstemming met de Europese en Belgische bepalingen op het vlak van belangenconflicten en met de gedragsregels in de markten voor financiële instrumenten (MiFID), zoals de “Richtsnoeren inzake het beloningsbeleid en de beloningspraktijken” op 11 juni 2013 uitgegeven door de European Securities and Markets Authority en op 4 december 2013 door de FSMA tenuitvoergelegd.

### 1.3 Doelstelling van het Beloningsbeleid

Het Beloningsbeleid heeft als doel de beloningsmechanismen binnen Bank Degroof Petercam te omkaderen om een degelijk 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 op de beurs genoteerd zijn.

Zij heeft altijd voorrang gegeven aan het metier van adviesverlening boven het nemen van risico's voor eigen rekening en zij steunt haar ontwikkeling op de interactie tussen de verschillende metiers, die zijn het vermogensbeheer voor een privé- en institutioneel cliënteel, de administratie van fondsen, marktverrichtingen die vooral gericht zijn op de verkoop en het advies en niet op 'proprietary trading', activiteiten van Corporate Finance en vermogens- 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 met elkaar in overeenstemming te brengen. Zij bezit een sterke bedrijfscultuur en zorgt ervoor dat ze zich omringt met Medewerkers die deze cultuur aanhangen en haar langetermijnvisie delen, ondersteund meer bepaald door het aandeelhouderschap van het personeel, dat wanneer mogelijk aangemoedigd wordt.

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 de langetermijngroei van Bank Degroof Petercam mogelijk maakt.

Dat vertaalt zich op de volgende wijze in de risicobeheerstrategie van Bank Degroof Petercam:

- Toepassing van een passend beloningsbeleid dat het nemen van belangrijke risico's niet wenst aan te moedigen, of zelfs ontmoedigt;
- 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.

Bijgevolg heeft Bank Degroof Petercam een gering tot middelgroot risicoprofiel rekening houdend met haar activiteiten en haar risicobeheerbeleid.

## **1.5 Relatie met 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 als 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 in het Beloningsbeleid neergelegde bepalingen.

## **1.6 Interpretatie**

Naast de elders in het Beloningsbeleid bepaalde termen, zijn de in Bijlage 1 vervatte definities van toepassing voor heel het Beloningsbeleid, tenzij anders vermeld.

## 2. ALGEMENE BEGINSELEN VAN DE BELONING

2.1 Voor de toepassing van het Beloningsbeleid en van alle eraan verbonden documenten bestaat elke Beloning uit ofwel Vaste beloning, ofwel Variabele beloning.

2.2 De volgende algemene beginselen over de beloning zijn voor alle Medewerkers van toepassing:

- (i) Alle praktijken of interne of lokale bepalingen betreffende de beloning of de opvolging van de prestaties die samen met het Beloningsbeleid bestaan:
  - (A) zijn in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en het niveau van het voor Bank Degroof Petercam aanvaardbare risico;
  - (B) ondersteunen de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam alsook de belangen van de cliënten van Bank Degroof Petercam, onder meer door te trachten om belangenconflicten te vermijden;
  - (C) laten een degelijk en doeltreffend risicobeheer toe en bevorderen het, ondersteunen de doeltreffende risicocontrole alsook de bescherming van een gezond en stevig financieel draagvlak;
  - (D) leven de internationale en de Belgische regelgeving na op het vlak van het Beloningsbeleid;
  - (E) zijn op passende wijze schriftelijk opgesteld om een adequaat toezicht op de uitvoering mogelijk te maken.
- (ii) Het totale bedrag aan toegekende Variabele Beloningen beperkt voor Bank Degroof Petercam niet de mogelijkheid om het eigen vermogen te versterken. Daartoe wordt een Variabele beloning maar toegestaan op voorwaarde dat er een voldoende marge bestaat om een enveloppe van Variabele Beloning vrij te maken. Die enveloppe wordt door de Raad van Bestuur bepaald op voorstel van het Remuneratiecomité;
- (iii) een gewaarborgde Variabele beloning is niet verenigbaar met een degelijk risicobeheer noch met het principe van beloning op basis van resultaten en prestaties en maakt geen deel uit van toekomstgerichte beloningsplannen. Bijgevolg zal een gewaarborgde Variabele beloning maar uitzonderlijk worden toegestaan, en enkel aan nieuw in dienst genomen Medewerkers en voor het eerste jaar van hun indienstneming, voor zover Bank Degroof Petercam beschikt over een gezond en stevig financieel draagvlak;
- (iv) de Medewerkers mogen geen gebruik maken van persoonlijk hedgingstrategieën of een aan beloning of aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheereffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Ook zal Bank Degroof Petercam geen verzoek aanvaarden om de Variabele beloning door middel van vehikels of methodes te betalen die het niet-naleven van het Beloningsbeleid en van het Beloningsbeleid voor Identified Staff vergemakkelijken;
- (v) elk beleid op het vlak van pensioenen stemt overeen met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van Bank Degroof Petercam. Bank Degroof Petercam staat bovendien als onderdeel van de Variabele beloning geen enkele uitkering uit hoofde van discretionair pensioen toe;

- (vi) onverminderd de dwingende wettelijke regels betreffende het opzeggen van arbeidscontracten, van overeenkomsten voor onafhankelijke samenwerking en voor mandaten, zullen ontslagvergoedingen moeten samenhangen met de in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en niet het falen of de fout belonen.

**2.3** Daarnaast gelden ook de volgende algemene beloningsprincipes voor de Controlefuncties:

- (i) het niveau van de Vaste beloning is voldoende hoog om ervoor te zorgen dat gekwalificeerde en ervaren Medewerkers kunnen worden in dienst genomen en behouden;
- (ii) in de verhouding tussen de Vaste beloning en de Variabele beloning, is voorzien in een overheersend gewicht voor de Vaste beloning;
- (iii) de Variabele beloning gaat bij voorkeur uit van specifieke doelstellingen verbonden aan de taakuitvoering, die kwalitatieve criteria omvatten, maar die niet uitgaan van de financiële prestatie van de bedrijfsactiviteiten en bedrijfsniveaus waarop ze rechtstreeks toezicht houden.

### **3. BEGINSELEN BETREFFENDE DE OPVOLGING VAN DE PRESTATIES**

**3.1** De volgende beginselen betreffende de opvolging van de prestaties zijn op alle Medewerkers van toepassing:

- (i) De Medewerker en een van zijn hiërarchische oversten bepalen in het begin van de prestatieperiode in onderlinge overeenstemming een geheel van prestatiedoelstellingen in lijn met de strategie van Bank Degroof Petercam;
- (ii) naar aanleiding van het interne beleid van Bank Degroof Petercam op het vlak van preventie en beheer van belangenconflicten, vermijden de prestatiedoelstellingen dat situaties van belangenconflicten worden gecreëerd die voortvloeien uit prikkels die de Medewerkers kunnen aanmoedigen om hun eigen belangen of de belangen van Bank Degroof Petercam te bevoordelen mogelijk ten koste van de cliënten. Daarom zullen alle prestatiedoelstellingen een aanzienlijk deel van kwalitatieve criteria bevatten en zullen ze geen rechtstreeks verband creëren tussen de verkoop van (categorieën) specifieke financiële instrumenten en de Variabele beloning;
- (iii) aan het einde van de prestatieperiode worden de prestaties door een van de hiërarchische oversten beoordeeld. De beoordeling wordt uitgevoerd op basis van financiële en niet-financiële, individuele of collectieve criteria;
- (iv) de opmaak van de prestatiedoelstellingen en de beoordeling van de prestaties worden op passende wijze schriftelijk vastgelegd.

**3.2** In afwijking van 3.1 zijn de volgende principes betreffende het opvolgen van de prestaties van toepassing op de Controlefuncties:

- (i) De Medewerker en de manager van het departement waarvan de Controlefunctie afhangt bepalen in het begin van de prestatieperiode in onderlinge overeenstemming een geheel van prestatiedoelstellingen.

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

- (A) De doelstellingen zijn bij voorkeur doelstellingen die verbonden zijn aan de uitoefening van de functie met inbegrip van een groot deel kwalitatieve criteria;
- (B) als bij de doelstellingen die niet aan de uitoefening van de functie verbonden zijn financiële doelstellingen worden bepaald, dan mogen die niet worden gekoppeld aan de financiële prestatie van de bedrijfsactiviteiten en bedrijfsniveaus waarop de Controlefunctie rechtstreeks toezicht houdt, maar enkel aan de financiële resultaten van heel Bank Degroof Petercam;
- (C) de prestatiedoelstellingen van een Controlefunctie mogen op geen enkel moment de onafhankelijkheid van de Controlefunctie in gevaar brengen of een belangenconflict creëren of, evenmin, concreet tot gevolg hebben dat een van haar beslissingen of handelingen een directe impact zouden hebben op de verwezenlijking van de financiële doelstellingen en het niveau van de Variabele beloning.
  - (ii) Aan het einde van de prestatieperiode worden de prestaties door een van de hiërarchische oversten beoordeeld. Die beoordeling wordt door het afdelingshoofd van wie de Controlefunctie afhangt, bekrachtigd;
  - (iii) de opmaak van de prestatiedoelstellingen en de beoordeling van de prestaties worden op passende wijze schriftelijk vastgelegd.

**3.3** De Controlefuncties Compliance en Risk Management zullen door een aselechte steekproef die de Compliance en het Risk Management hebben bepaald, de vastgelegde individuele of groeps prestatiedoelstellingen van de Medewerkers voor een gegeven jaar nagaan, alsook het verband tussen het niveau van hun prestatie en de Variabele beloning die op basis van de beoordeling van de prestaties is toegekend.

#### **4. GOVERNANCE VAN DE BELONING**

**4.1** De volgende instellingen en functies zijn binnen Bank Degroof Petercam betrokken partij bij de Beloning:

- (i) Comité Personeelsdirecteur
- (ii) Directiecomité
- (iii) Remuneratiecomité
- (iv) Raad van bestuur
- (v) Controlefuncties

#### **4.2 Comité Personeelsdirecteur**

Het Comité Personeelsdirecteur is samengesteld uit de leden van het Directiecomité en de Human Resources Directeur .

Het voert het Beloningsbeleid en het Beloningsbeleid voor de Identified Staff uit onder toezicht van de Raad van Bestuur.

Voor de beloning van de bedienden, de kaderleden en de directieleden, met uitzondering van de leden van het Directiecomité, analyseert het Comité Personeelsdirecteur de aanbevelingen van de diensthoofden en stelt de nieuwe "packages" voor, waarbij het zorgt voor de algemene samenhang en overeenstemming ervan met het Beloningsbeleid en het Beloningsbeleid voor Identified Staff en met de toepasselijke sector bepalingen.

#### **4.3 Directiecomité**

De uitvoering van het Beloningsbeleid wordt door het Directiecomité aan het Comité Personeelsdirecteur afgevaardigd.

Het Directiecomité neemt dit aspect op in de jaarlijkse beoordeling van de interne controlemaatregelen.

Het Beloningsbeleid maakt integraal deel uit van het governance memorandum dat onder de verantwoordelijkheid van het Directiecomité opgesteld en door de Raad van Bestuur goedgekeurd is.

#### **4.4 Remuneratiecomité**

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

Het Remuneratiecomité formuleert adviezen en voorstellen voor besluit aan de Raad van Bestuur over:

- (i) het Beloningsbeleid binnen Bank Degroof Petercam en alle wijzigingen die worden aangebracht;
- (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 voor de Identified Staff voorbehouden is;
- (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 eventuele invoering van stockoptionplannen of kapitaalverhogingen voorbehouden voor de Medewerkers.

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

Bij zijn adviezen en voorbereiding van beslissingen houdt het Remuneratiecomité rekening met de belangen op lange termijn van de aandeelhouders, de beleggers en de andere belanghebbende partijen van Bank Degroof Petercam alsook van het algemene belang.

#### **4.5 Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur vervult de centrale rol bij het bepalen van het beloningsbeleid bij Bank Degroof Petercam. Het is de plaats waar de beslissing en de eindsupervisie ter zake plaatsvinden.

De Raad van Bestuur neemt individuele beslissingen over de Beloning van de leden van de Identified Staff. Hij mag alleen toestemming geven over afwijkingen op het beloningsbeleid.

Hij vaardigt delegeert aan het Remuneratiecomité de voorbereidingen van de beslissingen en aan het Directiecomité de uitvoering ervan, dat laatste delegeert het aan het Comité Personeelsdirecteur.

#### **4.6 Controlefuncties**

- (i) De Medewerkers die instaan voor de uitoefening van onafhankelijke uitvoerende Controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden van Bank Degroof Petercam en beschikken over de noodzakelijke vereisten om hun functies goed uit te voeren.
- (ii) De Controlefuncties, en meer bepaald nog de Interne Audit en de Compliance, werken nauw samen met de Raad van Bestuur, het Directiecomité, het Comité Personeelsdirecteur en het Remuneratiecomité bij het opstellen en opvolgen van de toepassing en beoordeling van het Beloningsbeleid en het Beloningsbeleid voor Identified Staff.
- (iii) In het kader van deze samenwerking kunnen de Controlefuncties op elk moment advies geven op eigen initiatief of op verzoek van de betrokken instellingen.
- (iv) De Controlefuncties dragen ook bij tot het bepalen van de algemene Beloningsstrategie van Bank Degroof Petercam, rekening houdend met het bevorderen van een doeltreffend risicobeheer.

#### **5. VOORRANG OP ANDERE REGLEMENTEN, BELEID OF INTERNE RICHTLIJNEN**

Gezien, aan de ene kant, het dwingend karakter van de reglementering waarop het Beloningsbeleid berust en, aan de andere kant, de doelstellingen van het Beloningsbeleid, heeft dat laatste voorrang mocht een bepaling van een eventuele andere reglementering, beleid of interne richtlijn afwijken van het Beloningsbeleid.

#### **6. VARIA**

**6.1** Het Beloningsbeleid wordt regelmatig, en ten minste een keer per jaar, aan een beoordeling onderworpen om zich te verzekeren van de doeltreffendheid van de interne controlesystemen en controlemechanismen en andere ingestelde arrangementen, en ook of haar beginselen passen bij en overeenstemmen met, respectievelijk, de situatie van Bank Degroof Petercam en de geldende regelgeving.

Deze beoordeling omvat ook de controle van de conformiteit van de genomen beslissingen op het vlak van Variabele Beloningen bij het Beloningsbeleid.

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

Zo nodig zullen vlug passende maatregelen worden genomen om eventuele gebreken te verhelpen.

**6.2** Alle personeelsleden hebben toegang tot de algemene beginselen die het Beloningsbeleid regelen, aangezien het zal worden gepubliceerd.

#### **7. INWERKINGTREDING**

Het Beloningsbeleid treedt op 24 september met onmiddellijk effect in werking.



BIJLAGE  
INTERPRETATIE

**1. ALGEMEEN**

- 1.1 Het enkelvoud omvat het meervoud en omgekeerd en verwijzingen naar woorden die een geslacht weergeven, impliceren zowel het mannelijk als het vrouwelijk.
- 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 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 toegestaan, maar voor rekening van Bank Degroef Petercam, in ruil voor arbeidsprestaties 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 die de Raad van Bestuur bepaald heeft (zie Bijlage 2 van het Beloningsbeleid voor Identified Staff).

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

**NBB** betekent Nationale Bank van België.

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

**Uitkeringen uit hoofde van Discretionaire Pensioenen** zijn verhoogde 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 opzegging af terugkoop 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 toegestaan in het kader van een werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen overeenkomstig de wet van 22 mei 2001.

**Vertrekvergoeding** betekent elke betaling in verband met de vervroegde opzegging van een contract die niet als Variabele beloning wordt gekwalificeerd.