

**BEOBANK NV/SA**

**BELONINGSBELEID**

**2024**

## **1. VOORGESCHIEDENIS EN DOELSTELLINGEN**

Beobank NV/SA (de 'Bank') is een kredietinstelling naar Belgisch recht die deel uitmaakt van de Groep Crédit Mutuel Alliance Fédérale via de Banque Fédérative du Crédit Mutuel, waarin alle niet-mutualistische activiteiten van Crédit Mutuel Alliance Fédérale verenigd zijn. Crédit Mutuel Alliance Fédérale wil binnen de Groep een gemeenschappelijke en consequente beloningsfilosofie hanteren.

In dat opzicht moet het beloningsbeleid van de Bank in overeenstemming zijn met de geldende wettelijke bepalingen en, vanuit sociaal oogpunt, transparant, redelijk, billijk en ethisch zijn.

Bovendien streeft de Bank via het beloningsbeleid de volgende doelstellingen na:

- Afstemming met de economische strategie en met de doelstellingen, waarden en belangen van de Groep Crédit Mutuel Alliance Fédérale;
- De noodzaak om in de 'war for talent' sterke en bijzonder competente profielen aan te trekken, te motiveren en te behouden in de gebieden waarin de Bank actief is;
- Samenhang tussen de belonings- en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Bank en marktpraktijken die andere bedrijven in dezelfde sector toepassen;
- Adequaat risicobeheer en naleving van de regelgeving door belangenconflicten te voorkomen en toe te zien op billijke beslissingen;
- De doelstellingen op het gebied van maatschappelijke en mutualistische verantwoordelijkheid, zoals bepaald door Crédit Mutuel Alliance Fédérale (RSM of Responsabilité Sociétale Mutualiste) en vertaald op het niveau van de Bank.

Dit beloningsbeleid heeft betrekking op alle medewerkers en leidinggevenden van de Bank. Het is terug te vinden op Pixis via [\[link\]](#).

## **2. 'IDENTIFIED STAFF' MET BETREKKING TOT DE BANKREGELGEVING**

Conform de Belgische en Europese regelgeving heeft de Bank de personen geïdentificeerd die als 'Identified Staff' beschouwd moeten worden. De Bank is van oordeel dat 'Identified Staff' kaderleden en leidinggevendenden omvat die (i) voldoen aan de kwalitatieve criteria van de regelgeving of (ii) functies uitoefenen die een 'aanzienlijke invloed' hebben op het risicoprofiel van de Bank of (iii) een belangrijke ondersteunende functie vervullen.

Jaarlijks doet de afdeling Human Resources een voorstel aan het Remuneratiecomité met betrekking tot de functies die binnen de populatie 'Identified Staff' vallen. Op basis daarvan stelt het Remuneratiecomité vervolgens de Raad van Bestuur in kennis, die de uiteindelijke beslissing neemt.

De betrokken medewerkers ('Identified Staff') worden op de hoogte gesteld van de conclusies van die identificatieoefening.

## **3. ORGANISATIE VAN HET BELEID**

### **3.1. De afdeling Human Resources**

De afdeling Human Resources werkt de verschillende aspecten van het beloningsbeleid uit om een billijke beloning voor het geleverde werk vast te stellen en de medewerkers te behouden, rekening houdend met de marktpraktijken en regelgeving. Dat beleid wordt ter validatie voorgelegd aan het Directiecomité en vervolgens aan het Remuneratiecomité.

### **3.2. De afdeling Risico, Controle en Compliance**

De afdeling Risico, Controle en Compliance van de Bank gaat na of het aan het Directiecomité voorgelegde beleid:

- strookt met de economische strategie en met de doelstellingen, waarden en belangen op lange termijn van de Groep;
- terdege rekening houdt met de genomen maatregelen om belangenconflicten te voorkomen;
- zodanig uitgewerkt is dat het een gezond en doeltreffend risicobeheer bevordert;
- voldoet aan de regelgeving;
- correct toegepast wordt binnen de Groep.

### **3.3. Het Risicocomité**

Het Risicocomité zorgt ervoor dat de beloningspraktijken die voortvloeien uit de invoering van de incentives ook verenigbaar zijn met de risicobereidheid en het risicoprofiel van de Bank.

### **3.4. Het Remuneratiecomité**

Het Remuneratiecomité bereidt de beslissingen voor die de Raad van Bestuur neemt met betrekking tot de beloning, met name die van de Identified Staff. In die context onderzoekt het Remuneratiecomité jaarlijks:

- de principes van het beloningsbeleid van het bedrijf;
- de beloning, vergoeding en voordelen van alle aard die aan Identified Staff toegekend worden.

Het Remuneratiecomité maakt zijn standpunt kenbaar over de voorstellen die de Algemene Directie uitwerkt na overleg met de afdeling Risico, Controle en Compliance.

Het Remuneratiecomité brengt verslag uit over zijn werkzaamheden aan de Raad van Bestuur van de Bank.

### **3.5. Interne audit**

Jaarlijks wordt het beloningsbeleid onderworpen aan een interne audit om na te gaan of de beleidslijnen en bijbehorende procedures nageleefd worden.

## **4. GENDERGELIJKHEID**

In overeenstemming met Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, besteedt de Bank bijzondere aandacht aan het thema gendergelijkheid op de werkvloer door maatregelen te nemen om een definitief einde te maken aan beloningsverschillen. De doelstellingen van de Bank op dat gebied bestaan erin de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op lange termijn en in alle stappen van het beroepsleven te bevorderen.

- Het beloningsbeleid draagt onder andere op de volgende manieren bij aan deze doelstelling van gendergelijkheid: vaststelling van het basisloon op basis van de objectieve classificatie in categorieën volgens de uitgeoefende functie en de ervaring/anciënniteit zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de banksector. Aangezien bedienden niet binnen deze schalen vallen, werd er op

bedrijfsniveau een objectieve classificatie in banden uitgevoerd, waarbij regelmatig een benchmarking plaatsvindt met competente dienstverleners (bijv. Hudson, PWC, Korn Ferry-Hay).

- De indeling in loonvorken en de toekenning van individuele bonussen zijn gebaseerd op de beoordeling op basis van het behalen van doelstellingen.
- Het thuiswerkcharter maakt structureel thuiswerken mogelijk voor alle functies waarvoor thuiswerken mogelijk is.
- Periodes van moederschapsrust, tijdskrediet om voor de kinderen te zorgen, ouderschapsverlof, enz. zijn voor de verschillende beloningscomponenten op voet van gelijkheid gebracht.
- Deeltijds en voltijds werk worden door de Bank gelijk behandeld.

Het Remuneratiecomité gaat jaarlijks de neutraliteit van dit genderbeleid na. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor alle personeelscategorieën.

In dat verband wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen gemeten op basis van het brutojaarloon berekend op voltijdse basis.

Als er sprake is van significante verschillen tussen het gemiddelde loon van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, moet op objectieve gronden aangetoond worden dat dit niet te wijten is aan een niet-genderneutraal beleid en moeten er indien nodig maatregelen genomen worden.

Dit beloningsbeleid, dat gebaseerd is op het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen voor hetzelfde werk of werk van dezelfde waarde, maakt daar deel van uit.

## **5. BELONINGSSTRUCTUUR**

De beloning binnen de Bank bestaat doorgaans uit een vast en een variabel deel. Er kan een 'variabele' beloning toegekend worden op basis van de algemene resultaten van de Groep en/of de Bank, maar ook op basis van de individuele bijdrage en prestaties van de betrokken personen.

De Bank ziet erop toe dat de vaste en variabele componenten van de beloning in evenwicht zijn.

De vaste beloning is in de eerste plaats bedoeld om de relevante beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheden (zoals bepaald in de functiebeschrijving) te belonen. De variabele beloning, daarentegen, wordt toegekend op basis van prestatiecriteria die een resultaat weerspiegelen dat duurzaam is en aangepast is aan de risico's, evenals extra

prestaties boven op de prestaties die in de functiebeschrijving vermeld worden.

### **5.1. Personeelscategorieën**

- Volgens barema's verloonde bedienden: 5 functiecategorieën waarbij de beloning bepaald wordt op basis van ervaring: '1' tot '4' volgens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de banksector en een aanvullend niveau '5' dat specifiek is voor de Bank.
- Volgens barema's verloonde kaderleden: 5 functiecategorieën:
  - 3 categorieën kaderleden voor wie de beloning bepaald is in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de banksector (Kader 1-Q12, Kader 2-R24 en Kader 3-R3);
  - 2 categorieën middenkaderleden (Q13 en R25) die specifiek zijn voor de Bank.
- Niet volgens barema's verloonde kaderleden: 'S', 'T', 'U', 'V' en 'W'.

Deze niveaus worden bepaald door de Algemene Directie en de afdeling Human Resources, rekening houdend met factoren zoals vakbekwaamheid, de mate van onafhankelijkheid en het nemen van beslissingen om problemen op te lossen, en financiële verantwoordelijkheid. Dit systeem is gebaseerd op de Korn Ferry/Hay-methode.

- Leidinggevenden: de leden van het Directiecomité van de Bank (onafhankelijke status).

### **5.2. Vaste beloning**

Voor personeelsleden van de Bank die bediende zijn of kaderleden tot niveau R3, zijn de officiële barema's van de banksector van toepassing. Die barema's zijn gebaseerd op het niveau van de uitgeoefende functie en op de ervaring. Ze voorzien in een doorgaans jaarlijkse verhoging van de beloning in functie van de verworven ervaring, die desgevallend betaald wordt in de maand volgend op de verjaardag, indien de effectieve beloning lager of gelijk is aan het baremabedrag. De Bank kan deze medewerkers ook een aanvullende verhoging toekennen, gekoppeld aan de individuele prestaties.

Voor kaderleden die niet volgens de sectorale barema's verloond worden en voor leidinggevenden, wordt de beloning bepaald op basis van de uitgeoefende verantwoordelijkheden.

Wat de kaderleden betreft die niet volgens de sectorale barema's verloond worden, wordt bij deze vaste beloning rekening gehouden met referentieloonschalen die regelmatig gevalideerd worden aan de hand van peilingen door onafhankelijke consultants (Korn Ferry/Hay, Willis Towers Watson, Hudson, die de beloning van de Bank vergelijken met wat andere, vergelijkbare organisaties betalen). Elke loonschaal omvat een

minimumreferentieloon, een mediaan en een maximumreferentieloon.

Een verandering van de uitgeoefende functie of uitbreiding van de verantwoordelijkheden kan een promotie rechtvaardigen en daarmee ook de beslissing om de categorie van een personeelslid te wijzigen.

De gebruikelijke datum om de beloning en/of functiecategorie desgevallend aan te passen, is 1 maart van elk jaar; uiteraard kunnen er in de loop van het jaar ook uitzonderlijke aanpassingen plaatsvinden (promoties, aanpassingen aan de marktomstandigheden, enz.).

### **5.3. Variabele beloning**

Als aanvulling op de vaste beloning bestaat er binnen de Bank ook een variabel beloningssysteem:

Het kan daarbij gaan om:

- Een resultaatsbonus op basis van het beoordelingssysteem voor kaderleden, en meer uitzonderlijk voor niet-kaderleden, die niet in aanmerking komen voor een Incentiveplan;
- Een Incentiveplan voor leden van het commerciële netwerk, inclusief medewerkers van het departement Klantenwerving, en een Incentiveplan voor medewerkers van het departement Invorderingen. De teksten van de verschillende Incentiveplannen zijn beschikbaar op het intranet.

Medewerkers die aangemerkt zijn als 'Identified Staff', komen niet in aanmerking voor de Incentiveplannen.

Of medewerkers in aanmerking komen voor de variabele beloning en het niveau ervan kan afhangen van verschillende doelstellingen, die zowel kwantitatief als kwalitatief, financieel en niet-financieel kunnen zijn, zoals de algemene prestaties van de Groep, de Bank of de afdeling waartoe de medewerker behoort, prestaties gekoppeld aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, de impact op het risicoprofiel van de Bank en de individuele prestaties van de medewerker. Deze doelstellingen worden altijd op voorhand meegedeeld aan de betrokken medewerkers.

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden is de variabele beloning beperkt tot het hoogste van de volgende twee bedragen: 50% van de vaste beloning of 50.000 EUR (dit bedrag kan niet hoger zijn dan het bedrag van de vaste beloning).

De jaarlijkse variabele beloning is geen verworven recht en wordt jaarlijks bepaald in overeenstemming met het beloningsbeleid voor het betreffende jaar en de geldende regelgevings- en governanceprincipes.

Als de omstandigheden dat rechtvaardigen, kan besloten worden om geen variabele beloning toe te kennen. In het bijzonder kan de variabele beloning onder bepaalde omstandigheden verlaagd of zelfs geschrapt worden, met name wanneer deze de belangen van de klanten schaadt of duidelijk ingaat tegen de ethische principes van de Bank.

### **5.3.1. Jaarlijkse resultaats- en prestatiebonus**

De bedragen van de variabele beloning alsook de verdeling ervan mogen geen belemmering vormen voor het vermogen van de Bank om een gezonde financiële basis te behouden. Daarom wordt de jaarlijkse resultaats- en prestatiebonus alleen toegekend als er voldoende marge is om een bedrag voor de variabele beloning vrij te maken. Dat bedrag wordt bepaald door het Directiecomité van de Bank. Met andere woorden: de mogelijke variabele beloning wordt alleen betaald of verworven als het bedrag ervan aanvaardbaar is in het licht van de financiële toestand van de Bank als geheel. De totale mogelijke variabele beloning van de Bank wordt aanzienlijk verlaagd als de Bank een verminderd of negatief financieel rendement boekt.

### **5.3.2. Incentiveplannen**

In elk Incentiveplan zijn specifieke regels opgenomen, zoals gepubliceerd op het intranet. Deze plannen worden beschouwd als onderdeel van dit beloningsbeleid. In elk plan wordt tevens het moment vermeld waarop de variabele beloning betaald wordt.

De bedragen van de variabele beloning die in het kader van de Incentiveplannen toegekend worden, moeten altijd goedgekeurd worden door de hiërarchische lijn en door het departement Human Resources.

### **5.3.3. Variabele beloning en prestatiebeheer**

De Bank hanteert een prestatiebeoordelingssysteem. Dat systeem is voor het personeelsbeheer een essentieel instrument in het kader van de loopbaanontwikkeling en maakt het ook mogelijk om gefundeerde beslissingen te nemen over de beloning.

Het beoordelingsproces bestaat uit verschillende stappen:

- Een zelfbeoordeling van de prestaties door het personeelslid, rekening houdend met de bij aanvang van de periode overeengekomen doelstellingen;
- Een beoordeling van de prestaties door de supervisor, die deze beoordeling ook zal uitvoeren in het licht van de uitgevoerde zelfbeoordeling;
- Een gesprek tussen het personeelslid en de supervisor over de verwachte en behaalde prestaties;

- Bij meningsverschil, mogelijk beroep van het personeelslid bij de hiërarchische lijn of de HR-verantwoordelijke.

Personeelsleden worden beoordeeld op persoonlijke doelstellingen en krijgen op het moment van hun beoordeling een zgn. 'prestatierating' voor het afgelopen jaar. De 'ratingschaal' loopt van '5' (uitzonderlijke prestatie) tot '1' (totaal onbevredigende prestatie).

Personeelsleden die een prestatiebeoordeling '5' of '4' en in mindere mate '3' behalen, komen in aanmerking voor de toekenning van een variabele bonus op basis van hun resultaten en prestaties.

Medewerkers die bij hun beoordeling een rating van '1' of '2' behalen, komen niet in aanmerking voor de betaling van een resultaatsbonus.

Bovendien zal, hoewel het beoordelingssysteem de prestaties weerspiegelt, elke tekortkoming op het gebied van compliance en risicobeheersing een impact hebben op de beoordeling en dus op de rating die aan het personeelslid gegeven wordt.

De leden van het Directiecomité worden beoordeeld door de Raad van Bestuur op basis van criteria die verband houden met de resultaten van de Bank, de Groep, de afdeling waarvoor zij verantwoordelijk zijn en hun persoonlijke resultaten.

Voor personen die een onafhankelijke controlefunctie uitoefenen, wordt geen rekening gehouden met de kwantitatieve resultaten van de Bank.

## **6. BIJZONDERE REGELS VOOR 'IDENTIFIED STAFF'**

### **6.1. Uitstel van betaling**

Als de variabele beloning van een Identified Staff-lid meer bedraagt dan 50.000 EUR, zal de Bank de betaling van 50% van dat bedrag uitstellen voor een periode van minstens vier jaar.

Voor leden van het Directiecomité bedraagt de uitstelperiode vijf jaar.

Als het bedrag van de variabele beloning hoger is dan 200.000 EUR, zal de Bank de uitbetaling van minstens 60% van dat bedrag uitstellen voor een periode van vijf jaar.

### **6.2. Financiële instrumenten – geïndexeerde contanten**

Als de variabele beloning meer bedraagt dan 50.000 EUR, wordt 50% van het totale bedrag van de variabele beloning (zowel het uitgestelde als het niet-uitgestelde deel) betaald in de



vorm van financiële instrumenten.

In de context van Crédit Mutuel Alliance Fédérale kan de verplichting om in financiële instrumenten te betalen niet als zodanig toegepast worden en moeten daarvoor niet-geldelijke instrumenten gebruikt worden die gelijkwaardig zijn aan eigendomsrechten. Die instrumenten bestaan uit de toewijzing van geblokkeerde contanten, geïndexeerd volgens een samengestelde indicator die de prestaties weerspiegelt van de entiteiten waartoe de begunstigde behoort.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale heeft er daarom voor gekozen om een indicator te gebruiken die gebaseerd is op de voortschrijdende gemiddelde evolutie over de afgelopen drie jaar van het rendement op risicogewogen activa. Die indicator beantwoordt aan de volgende doelstellingen:

- Een langetermijnlogica integreren, rekening houdend met de solvabiliteit op langere termijn
- Een prestatie-logica integreren die gekoppeld is aan de evolutie van het nettoresultaat van de regionale Groep
- Rekening houden met de principes van het beloningsbeleid dat vooral berust op de kracht van het collectief, door de variabele beloning te beperken tot gespecialiseerde beroepen.
- Beschikken over een eenvoudige en unieke indicator voor alle beroepen en alle entiteiten in Frankrijk en de rest van de wereld, consistent met onze organisatie en de reikwijdte van het beloningsbeleid.

Het is alle begunstigten van een uitgestelde variabele beloning verboden om gebruik te maken van individuele afdekkings- of verzekeringsstrategieën, of uitstel van betaling te vragen in geval van een negatief resultaat van de index op het moment van de uitgestelde betaling.

In overeenstemming met de richtlijnen van de Europese Bankautoriteit (EBA) wordt de betaling in financiële instrumenten gelijk verdeeld over het niet-uitgestelde en het uitgestelde deel.

De betaling van de uitgestelde delen van de beloning, die het begin vormt van de aanhoudperiode, vindt jaarlijks lineair plaats, naar rato van de verlopen tijd. De indexering van de instrumenten volgens de samengestelde indicator begint bij de toekenning van het instrument, met vanaf 2024 (variabele beloning toegekend voor 2023) een aanhoudperiode van minstens 12 maanden vóór de betaling om aan te sluiten bij de langetermijnbelangen van de regionale Groep.

De minimale uitstelperiode voor deze instrumenten bedraagt vijf jaar voor leden van het Directiecomité en vier jaar voor de overige Identified Staff-leden.

Als de autoriteiten beperkingen zouden opleggen aan de voorwaarden van de financiële instrumenten, dan wordt dit beleid onmiddellijk en automatisch dienovereenkomstig aangepast.

Ook wanneer een Identified Staff-lid het bedrijf verlaat (vrijwillig of gedwongen vertrek uit de Groep, pensionering, enz.), worden de variabele beloning voor het lopende boekjaar, pro rata temporis berekend, voor zover voorzien is om deze toe te kennen, en de al dan niet vervallen uitgestelde delen ervan behandeld zonder dat het vertrek daarop een invloed heeft. De variabele beloning voor het lopende boekjaar, voor zover voorzien is om deze toe te kennen, en de uitgestelde delen worden dus systematisch behouden en betaald op de normale vervaldatum, volgens de oorspronkelijk voorziene voorwaarden (prestaties, malus, enz.) en vorm (contanten, effecten, gelijkwaardige instrumenten).

Bij wijze van uitzondering worden de uitgestelde delen bij overlijden van een Identified Staff-lid onmiddellijk betaald.

Een illustratie van hoe de uitgestelde betaling en de betaling in financiële instrumenten in hun werk gaan, is opgenomen in de bijlage.

### **6.3. Malus en 'clawback'**

De totale variabele beloning van de Bank wordt aanzienlijk verlaagd als de instelling een verminderd of negatief financieel rendement boekt. Die verlaging geldt voor de variabele beloning die nog niet verworven is, voor de variabele beloning die verworven maar nog niet betaald is, en voor de variabele beloning die reeds effectief betaald is, onder andere via een malus- of 'clawback'-regeling.

#### **6.3.1. Malus**

De Raad van Bestuur kan op advies van het Remuneratiecomité beslissen om de variabele beloning die nog niet verworven is door een Identified Staff-lid (zelfs als hij/zij niet meer in dienst is bij de Bank) geheel of gedeeltelijk te verlagen (malus) als een van de volgende gebeurtenissen zich voordoet:

- het Identified Staff-lid voldoet niet aan de toepasselijke normen op het vlak van beroepsbekwaamheid en -integriteit;
- het Identified Staff-lid is betrokken bij praktijken die tot aanzienlijke verliezen voor de Bank geleid hebben, of is daarvoor verantwoordelijk;
- het Identified Staff-lid is betrokken bij een specifiek mechanisme dat tot doel of gevolg heeft belastingfraude door derden mogelijk te maken;
- elke omstandigheid waardoor de betaling van een variabele beloning afbreuk zou doen aan het goede beloningsbeleid, de risicobeheerstrategie of het risicoprofiel van

de Bank.

### **6.3.2. Clawback**

De Raad van Bestuur kan op advies van het Remuneratiecomité beslissen om de reeds betaalde of verworven variabele beloning terug te vorderen (clawback) van een Identified Staff-lid (zelfs als hij/zij niet langer in dienst is bij de Bank) als een van de volgende gebeurtenissen zich voordoet binnen de vijf jaar na de betaling of, desgevallend, verwerving van de variabele beloning:

- het Identified Staff-lid voldoet niet aan de toepasselijke normen op het vlak van beroepsbekwaamheid en -integriteit;
- het Identified Staff-lid is betrokken bij praktijken die tot aanzienlijke verliezen voor de Bank geleid hebben, of is daarvoor verantwoordelijk;
- het Identified Staff-lid is betrokken bij een specifiek mechanisme dat tot doel of gevolg heeft belastingfraude door derden mogelijk te maken.

## **7. INDIENSTTREDINGS-, RETENTIE- EN ANDERE BONUSSEN**

Een indiensttredingsvergoeding mag alleen toegekend worden in uitzonderlijke omstandigheden en uitsluitend met betrekking tot het eerste dienstjaar.

Een aanwervingsbonus of vergoeding wegens verlies van anciënniteit is bij wijze van uitzondering mogelijk bij de aanwerving van nieuwe medewerkers onder de volgende uitputtende en cumulatieve voorwaarden:

- de bonus/vergoeding heeft betrekking op de start van de activiteiten onder de verantwoordelijkheid van de Bank; en
- de medewerker heeft op het moment van de toekenning niet langer dan één jaar onder de verantwoordelijkheid van de Bank gewerkt; en
- op het moment van de toekenning beschikt de Bank over een gezond wettelijk vereist kapitaal, een gezonde solvabiliteitsmarge en een gezond eigen vermogen.

Bonussen die bedoeld zijn om personeelsleden te behouden, kunnen alleen in uitzonderlijke omstandigheden toegekend worden, bijvoorbeeld tijdens een uitzonderlijke herstructurering of een fusie. Een loyaliteitsbonus is per definitie een variabele beloning en moet voldoen aan relevante vereisten, onder andere op het vlak van retroactieve risicoafstemming, betaling in instrumenten, uitstel, retentie, malus en clawback. Een loyaliteitsbonus wordt als variabele beloning in aanmerking genomen bij de berekening van de verhouding tussen het variabele en het vaste deel van de beloning, hetzij lineair naar rato van de periode waarop de retentiebonus betrekking heeft of voor het hele jaar waarin de retentievoorwaarde geacht

wordt te zijn vervuld. De Bank kent deze bonus slechts bij uitzondering toe, in overeenstemming met de toepasselijke richtlijnen, en documenteert zorgvuldig het proces, inclusief de redenen voor de toekenning, de referentieperiode met de bepalende datum of gebeurtenis voor de toekenning en de eventuele doelstellingen.

Bonussen kunnen daarnaast ook uitzonderlijk toegekend worden voor het behalen van specifieke, al dan niet financiële strategische doelstellingen, in zeer specifieke omstandigheden (bijzondere opdracht en/of uitzonderlijke investering) en in overeenstemming met de grote lijnen van het beloningsbeleid.

De toekenning van een bonus gebeurt steeds in overeenstemming met de geldende beloningsregels.

## **8. VERTREK- EN ONTSLAGVERGOEDING**

Een vertrekvergoeding houdt nooit een beloning in voor het falen van een medewerker en weerspiegelt de prestaties van de medewerker.

Een ontslagvergoeding is wettelijk geregeld.

Ontslagen personeelsleden presteren hun opzegtermijn of krijgen een vergoeding in plaats van de opzegtermijn.

Voor leidinggevenden gelden de voorwaarden zoals vastgelegd in de dienstenovereenkomst.

Er kan een vertrekvergoeding overeengekomen worden zonder dat deze beschouwd wordt als variabele beloning, met dien verstande dat deze beperkt is tot maximaal 12 maanden loon en gerechtvaardigd en passend is gelet op, onder andere, de duur van de geleverde diensten, rekening houdend met de wettelijk vastgelegde termijnen en vergoedingen. De naleving van een concurrentiebeding wordt als een dergelijke rechtvaardiging beschouwd, voor zover over die periode maximaal het equivalent van het vaste loon betaald wordt en de relevante wettelijke regels toegepast worden.

Het voorgaande doet niets af aan een eventuele aanvullende vertrekvergoeding die betaald zou worden en waarvan de redenen en relevantie vooraf aan de toezichthoudende autoriteiten aangetoond zijn.

## **9. INTEGRATIE VAN DUURZAAMHEIDSRISICO'S**

De Bank legt momenteel de laatste hand aan de coherente en geleidelijke integratie van duurzaamheidsrisico's in haar beloningsbeleid. Door de keuzes die in dat kader gemaakt

worden, zal het mogelijk zijn om in overeenstemming met de sectorale wetgeving binnen de procedures rekening te houden met duurzaamheidsrisico's.

## **10. CONCLUSIE**

Het Directiecomité van de Bank is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid en moet er als zodanig op toezien dat het strikt toegepast wordt.

In het kader van die opdracht moet het Directiecomité een beslissing nemen over gevallen die bijzondere aandacht vereisen of die niet in overeenstemming zijn met deze procedure.

Dit beloningsbeleid is een weergave van de huidige praktijken op het gebied van beloning binnen de Bank en wordt jaarlijks opnieuw geëvalueerd.

Het beleid verleent niemand contractuele rechten en maakt geen deel uit van een arbeidsovereenkomst of van een collectieve of individuele overeenkomst.

## BIJLAGE

Voor het boekjaar 2024 heeft de Bank de volgende functies aangemerkt als 'Identified Staff':

<b>Functietitel</b>	<b>IS-categorie</b>
AML Head	Verantwoordelijke AML
Chief Risk Officer	Lid van het Directiecomité
Compliance Officer	Controlefunctie
Commercieel Directeur	Lid van het Directiecomité
Directeur Boekhouding en Beheerscontrole	Financiën
Directeur Credit Portfolio Management	Afdeling Kredieten
Directeur Data, Digital & Growth Marketing	Lid van het Directiecomité
Directeur Operationele en Algemene Diensten	Informatietechnologie
Directeur Producten & Diversificatie	Lid van het Directiecomité
Directeur Kredietrisico	Controlefunctie
Directeur Kortetermijnkredieten	Afdeling Kredieten
Directeur Langetermijnkredieten	Afdeling Kredieten
HR Director	Human Resources
Voorzitter van het Directiecomité	Lid van het Directiecomité
Verantwoordelijke Permanente controle	Controlefunctie
Verantwoordelijke Interne audit	Controlefunctie
Verantwoordelijke ERM, Beheer van financiële en klimaatrisico's	Controlefunctie
Verantwoordelijke Fraude	Controlefunctie
Secretaris-generaal	Juridische zaken
Senior Outsourcing Officer	Outsourcing