

**Het beloningsbeleid
van de Groep Neuflyze OBC**

**Bijlage 2 van toepassing op geïdentificeerde werknemers
van ABN AMRO Investment Solutions**

November 2020

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
I. GOVERNANCE OP HET GEBIED VAN BELONINGSBELEID	4
1.1. Beloningscomité van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC	4
1.2. Het technisch beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC	4
1.3. De rol van de zogeheten 'controle'-functies	4
II. MEDEWERKERS DIE ONDER DE ALGEMENE BEPALINGEN VALLEN	5
2.1. Identificatie	5
2.2. Prestatiebeheer	5
2.3. Betalingsvoorwaarden en structuur van de variabele beloning	5
2.3.1. Initieel en uitgesteld gedeelte.....	5
2.3.2. Verkrijging en betaling	6
2.3.3. Aanpassing	7
2.3.4. Clawback.....	8
Het principe van clawback, uiteengezet in het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC, is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de medewerkers van AAIS.	8
III. MEDEWERKERS DIE ONDER DE LOKALE BEPALINGEN VALLEN	8
3.1. Identificatie van het personeel.....	8
3.2. Prestatiebeheer	9
3.3. Betalingsvoorwaarden en structuur van de variabele beloning	9
.	9

VOORWOORD

Deze bijlage hangt rechtstreeks samen met het Beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC. Deze beschrijft de identificatie-, prestatie- en uitkeringscriteria die van toepassing zijn op de geïdentificeerde werknemers van ABN AMRO Investment Solutions (AAIS), op grond van regelgeving die van toepassing is op groepsniveau en specifieke regelingen voor beheersmaatschappijen.

Neuflyze OBC kan ertoe gebracht worden deze bijlage aan te passen in het licht van de ontwikkelingen in de regelgeving, de praktijken van Place en de beslissingen van ABN AMRO.

Elke verwijzing naar de dochteronderneming vermogensbeheer van de Groep Neuflyze OBC is ook van toepassing op haar dochterondernemingen en geldt dus voor al haar medewerkers.

De directie Human Resources van de Groep Neuflyze OBC is verantwoordelijk voor het beheer van de human resources van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC.

I. GOVERNANCE OP HET GEBIED VAN BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid, waarvan dit document een bijlage vormt, is goedgekeurd door de raad van commissarissen van de dochteronderneming vermogensbeheer van de Groep Neuflyze OBC, op basis van een voorstel van haar beloningscomité. Het beloningsbeleid wordt jaarlijks herzien door de raad van commissarissen.

Overeenkomstig de regelgeving moet de lijst van medewerkers die onder lokale of algemene bepalingen vallen jaarlijks herzien worden. In hoofdstuk II van dit document wordt een overzicht gegeven van de criteria met betrekking tot identificatie, prestaties en uitkering die van toepassing zijn op alle medewerkers die onder de algemene bepalingen vallen. In hoofdstuk III wordt dit overzicht gegeven voor de medewerkers die onder de lokale bepalingen vallen.

1.1. Beloningscomité van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC

Het beloningscomité van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC vergadert ten minste eenmaal per jaar en zo vaak als nodig. Het heeft als opdracht:

- het beloningsbeleid van de onderneming en de personeelscategorieën te bestuderen zoals bepaald in de regelingen;
- voorstellen te doen over de beloningselementen van uitvoerende bestuurders, verantwoordelijken voor controlefuncties en werknemers met de hoogste beloningen;
- verslag uit te brengen over zijn werkzaamheden en zijn voorstellen voor te leggen aan de raad van commissarissen van de dochteronderneming vermogensbeheer, met name met betrekking tot het beloningsbeleid.

Dit comité bestaat uit twee leden van de directie van Neuflyze OBC, onder wie de algeheel verantwoordelijke van de vakgroep Producten & Oplossingen

1.2. Het technisch beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC

De samenstelling en de opdrachten van het technisch beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC Groep zijn gedetailleerd beschreven in het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC.

Het interventiegebied van het technisch beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC omvat het vermogensbeheersbedrijf van de Groep Neuflyze OBC.

1.3. De rol van de zogeheten 'controle'-functies

In overeenstemming met de toepasselijke regelgeving spelen de zogenaamde 'controle'-functies een rol bij de invoering, de herziening en de toepassing van het beloningsbeleid.

De zogeheten 'controle'-functies omvatten de functies die vallen onder:

- De directie Risico van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC
- De directie Conformiteit van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC
- De directie Audit van de Groep Neuflyze OBC, die met name actief is voor de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC

II. MEDEWERKERS DIE ONDER DE ALGEMENE BEPALINGEN VALLEN

2.1. Identificatie

De Europese Bankautoriteit (EBA) heeft reglementaire technische normen (Regulatory Technical Standards - March 2014 C (2014) 1332 final) gepubliceerd waarin de criteria zijn vastgelegd voor de identificatie van de personeelscategorieën waarvan de beroepsactiviteit aanmerkelijke invloed kan hebben op het risicoprofiel van de instelling. Deze medewerkers zijn aangemerkt als 'geïdentificeerde werknemers'. Een medewerker kan geïdentificeerd werknemer worden op basis van kwalitatieve criteria (functie, taak) en/of kwantitatieve criteria (inkomen).

Op het niveau van ABN AMRO Group wordt de lijst van personen die behoren tot de gereguleerde personeelscategorie (wereldwijd geïdentificeerde werknemers) op basis van de RTS van de EBA jaarlijks herzien. De toepassing van de methodologie van ABN AMRO Group is opgenomen in hoofdstuk 9 van het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC.

Tot op heden heeft de identificatie van wereldwijd geïdentificeerde werknemers geleid tot aanwijzing van de functie van de voorzitter van de dochteronderneming vermogensbeheer van de Groep Neuflyze Groep OBC, volgens de kwalitatieve criteria. In de toekomst kunnen andere functies in aanmerking komen voor algemeen geïdentificeerde werknemers.

Alle beloningsbesluiten met betrekking tot medewerkers van de Groep Neuflyze OBC die volgens de criteria van ABN AMRO Group tot de gereguleerde categorie behoren, moeten ter formele goedkeuring worden voorgelegd aan de Managing Board en raad van commissarissen van ABN AMRO Group.

Toegelicht wordt dat de medewerkers die de algemene bepalingen van AAIS vallen ook behoren tot de personeelscategorie die valt onder de lokale bepalingen (geïdentificeerde lokale werknemers). Voor deze personen gelden alleen de algemene bepalingen.

2.2. Prestatiebeheer

De criteria voor het bepalen van de doelstellingen en de evaluatie van de prestaties van het personeel dat valt onder de bepalingen van ABN AMRO Group worden gedetailleerd beschreven in het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC (paragraaf 9.1.3 Criteria voor het bepalen van de doelstellingen en de evaluatie van de prestaties).

2.3. Betalingsvoorwaarden en structuur van de variabele beloning

ABN AMRO Group heeft een variabel beloningsplan ("Variable Compensation Plan") opgesteld voor medewerkers die onder de algemene bepalingen vallen.

2.3.1. Initieel en uitgesteld gedeelte

De variabele beloning toegekend aan de hierboven vermelde medewerkers wordt opgesplitst in twee delen, een initieel en een uitgesteld gedeelte, volgens de volgende percentages:

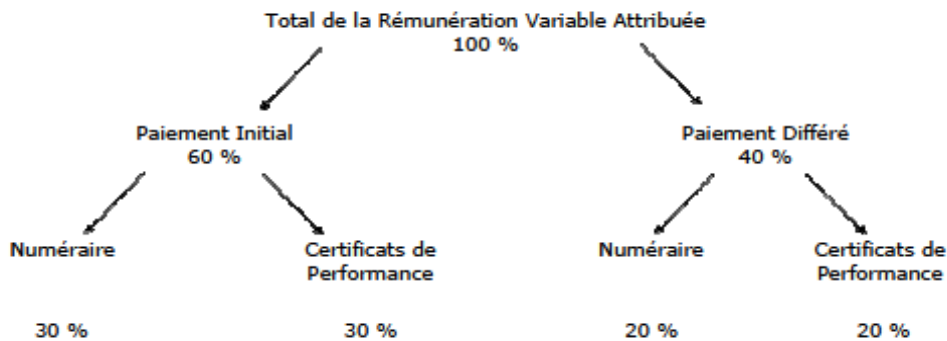
- Initieel gedeelte: 60% van de totale toewijzing
- Uitgesteld gedeelte: 40% van de totale toewijzing

Beide delen worden zelf onderverdeeld in twee gelijke delen, het ene geldelijk en het andere niet-geldelijk volgens de volgende percentages:

- Initieel geldelijk gedeelte: 50% van het initiële deel (of 30% van de totale toewijzing)
- Initieel niet-geldelijk gedeelte: 50% van het initiële deel (of 30% van de totale toewijzing)

- Uitgesteld geldelijk gedeelte: 50% van het uitgestelde deel (of 20% van de totale toewijzing)
- Niet-geldelijk uitgesteld gedeelte: 50% van het uitgestelde deel (of 20% van de totale toewijzing)

De niet-geldelijke gedeelten hebben sinds 2016 de vorm van instrumenten die “Depositary Receipts” (“DR”, certificaten van aandeel) worden genoemd. Een “DR” is een certificaat dat een gewoon aandeel in het kapitaal van de bank ABN ARMO vertegenwoordigt en genoteerd is op Euronext. De waarde van het niet-geldelijke instrument onder de vorm van een “DR” zal op de dag van hun storting (na een retentieperiode van 2 jaar) geïndexeerd worden op de onderprestatie, indien vastgesteld, van de netto liquidatiewaarde van de aandelen van het multi-assets compartiment (profiel 2) van de bevek AA MMF. Dit compartiment wordt belegd in pools die representatief zijn voor de verschillende beheerstijlen die de beheermaatschappij toepast. De indexeringsperiode is gekoppeld aan die van de retentieperiode. Bij toekenning van DR's zal het uiteindelijke aantal DR's bepaald worden op het ogenblik van volstorting ervan door het bedrag van de toekenning te delen door de prijs van het aandeel op de dag van deze volstorting.



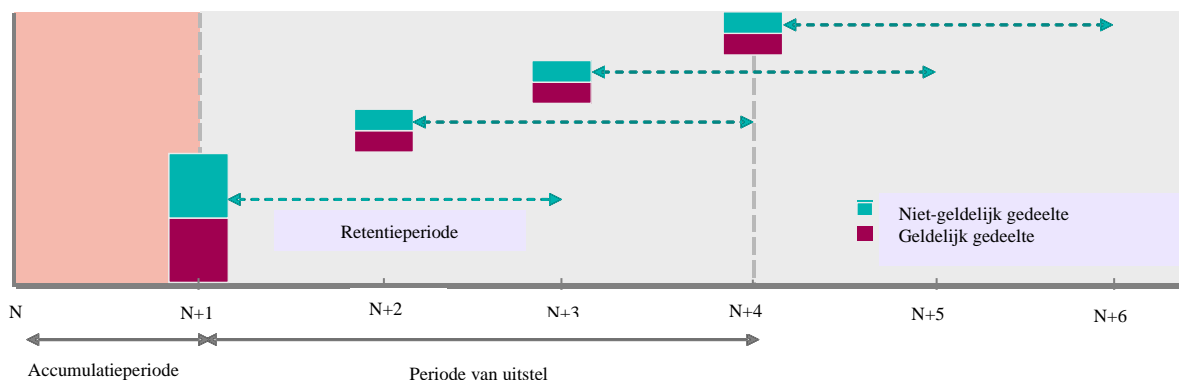
2.3.2. Verkrijging en betaling

Het initiële deel van de variabele beloning voor het jaar N wordt verworven in maart N+1. Volgens de regelgeving wordt het uitgestelde deel van de variabele beloning die in maart N+1 voor het jaar N wordt toegekend, geleidelijk per derde verworven gedurende de drie boekjaren volgend op het jaar van toekenning, namelijk maart N+2, maart N+3 en maart N+4.

De betaling van prestatiecertificaten in contanten kan pas gebeuren na een retentieperiode van twee jaar, d.w.z. de prestatiecertificaten worden formeel niet verworven vóór het einde van deze retentieperiode, op voorwaarde dat de medewerker nog in dienst is¹ en tot ten hoogste een variabele vergoeding van 50% voor de medewerkers die behoren tot de Management Group van ABN AMRO.

Indien een medewerker de onderneming verlaat voordat alle aandelen uitgekeerd zijn en hij voldoet aan de voorwaarden voor de betaling van een variabele vergoeding op de datum van vertrek en op de datum van de storting in contanten van elk van de nog te betalen uitgestelde aandelen, gelden alle normale voorwaarden en het initiële schema.

¹ Indien een deelnemer aan het 'Variable Compensation Plan' het bedrijf verlaat om redenen waardoor hij de status van 'Good Leaver' krijgt, zullen alle normale voorwaarden en de initiële schema voor verkrijging van toepassing zijn.



2.3.3. Aanpassing

Kort voor de verkrijging van de uitgestelde gedeelten van de variabele beloning worden de scores met betrekking tot de prestatiedoelstellingen van de betrokken periode opnieuw geëvalueerd. Deze herwaardering vindt plaats na respectievelijk één, twee en drie jaar na het einde van de periode waarin de toewijzing plaatsvond.

Het bedrag van de variabele beloning dat aan de medewerker wordt toegekend, kan worden herzien met het oog op een mogelijke neerwaartse aanpassing volgens de voorwaarden die zijn vastgelegd in het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC (9.1.2 Jaarlijkse herziening van het proces). De bevindingen zullen vervolgens ter beschikking worden gesteld van het Beloningscomité van de beheermaatschappij en van de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group.

Naar aanleiding van de aanbevelingen van deze organen kan de Groep Neuflyze OBC de variabele vergoeding naar beneden bijstellen en zelfs beslissen om de nog niet uitgekeerde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk niet te betalen. Risicoaanpassingen achteraf mogen in geen geval leiden tot een verhoging van de variabele vergoeding.

Het bedrag van de variabele beloning dat aan de geïdentificeerde werknemer wordt toegekend, kan in de volgende gevallen worden geherwaardeerd voor een mogelijke neerwaartse aanpassing (malus):

- in geval van niet-naleving van gedragsnormen door of een ernstige fout van de medewerker (bijvoorbeeld niet-naleving van het intern reglement of andere interne regels, in het bijzonder met betrekking tot het risicobeheer)
en/of
- aanmerkelijke verliezen achteraf geleden door ABN AMRO Group (op geconsolideerde basis) en/of de juridische entiteit waarbij de medewerker werkt,
en/of
- aanzienlijke verliezen geleden door de betrokken vakgroepen van ABN AMRO Group (op geconsolideerde basis) en/of de juridische entiteit waarbij de medewerker werkt.
en/of
- significante wijzigingen in de hoogte van het (economisch of wettelijk) eigen vermogen van de ABN AMRO Group

De conclusies van deze herbeoordeling zullen ter beschikking worden gesteld van het beloningscomité van AAIS en van de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group.

Naar aanleiding van de aanbevelingen van deze organen kan de Groep Neuflyze OBC de variabele vergoeding naar beneden bijstellen en zelfs beslissen om de nog niet uitgekeerde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk niet te betalen. Risicoaanpassingen achteraf mogen in geen geval leiden tot een verhoging van de variabele vergoeding.

2.3.4. Clawback

Het principe van clawback, uiteengezet in het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC, is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de medewerkers van AAIS.

III. MEDEWERKERS DIE ONDER DE LOKALE BEPALINGEN VALLEN

De materialiteitsdrempel die ABN AMRO Group hanteert voor de identificatie van personeel dat van invloed kan zijn op zijn risicoprofiel, verschilt van de drempel die de Groep Neuflyze OBC lokaal hanteert. Overeenkomstig de beginselen van goed bestuur en met betrekking tot de richtlijnen voor vermogensbeheer (UCITS en AIFMD) leidt dit tot de totstandkoming van een gereguleerde personeelscategorie bestaande uit medewerkers van de Groep Neuflyze OBC. Deze personeelscategorie wordt geacht te vallen onder lokale regelingen en omvat werknemers die zijn geïdentificeerd door ABN AMRO Investment Solutions.

3.1. Identificatie van het personeel

Tot op heden behoren de werknemers waarvan is vastgesteld dat ze onder deze bepalingen vallen binnen de vermogensbeheervenootschap van de Groep Neuflyze OBC met name tot de volgende functies:

- De leden van de raad van commissarissen van de vermogensbeheerdochter van Neuflyze OBC
- Leden van de directie
- De leden van het uitvoerend comité
- De managers van de beheerstak
- De portefeuillebeheerders
- De manager conformiteit en interne controle
- De risicomanager
- De manager van de commerciële teams
- Elke andere medewerker die invloed heeft op het risicoprofiel van de dochter vermogensbeheer van de Groep Neuflyze OBC, vergelijkbaar met de hierboven vermelde functies.

Opgemerkt dient te worden dat voor de groep medewerkers van AAIS die onder zowel de algemene als de lokale bepalingen valt, alleen de voorwaarden behorend bij de status van werknemer van toepassing zijn die zijn vastgesteld in de algemene bepalingen.

3.2. Prestatiebeheer

De doelstellingen van de medewerkers die behoren bij ABN AMRO Investment Solutions (AAIS) en die door de regelgeving die van toepassing is op beheermaatschappijen onder de lokale bepalingen vallen, voldoen aan dezelfde structuur als de structuur die van toepassing is op andere (niet-geïdentificeerde) medewerkers van de Groep Neuflyze OBC.

De accumulatieperiode waarin de prestaties worden geëvalueerd en gemeten om de beloning van de betrokken medewerker te bepalen, bedraagt één jaar.

3.3. Betalingsvoorwaarden en structuur van de variabele beloning

De voorwaarden voor de toekenning en uitbetaling van de variabele beloning voor deze categorie medewerkers zijn dezelfde als de voorwaarden die gelden voor alle (niet-geïdentificeerde) personeelsleden van de Groep Neuflyze OBC en worden gedetailleerd beschreven in paragraaf 6. Variabele beloning beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC.

*