

**Het beloningsbeleid  
van de Groep Neuflyze OBC**

-----

**November 2020**

## INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>4</b>
<b>1. DOELSTELLINGEN EN REIKWIJDTE</b> .....	<b>5</b>
1.1. Doelstellingen van dit beloningsbeleid .....	5
1.2. Toepassingsgebied.....	5
<b>2. GOVERNANCE OP HET GEBIED VAN BELONINGSBELEID</b> .....	<b>6</b>
2.1. Raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC.....	6
2.2. Beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC .....	6
2.2.1. Samenstelling van het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC.....	6
2.2.2. Opdracht van het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC .....	6
2.3. Technisch beloningscomité .....	7
2.4. De rol van de zogeheten 'controle'-functies.....	7
<b>3. PRESTATIEBEHEER</b> .....	<b>8</b>
3.1. Principes van de individuele doelstellingen .....	8
3.2. Vastlegging van jaarlijkse doelstellingen .....	9
3.3. Evaluatie van risicobeheer en conformiteit .....	9
<b>4. LEIDENDE BEGINSELEN INZAKE BELONING</b> .....	<b>10</b>
4.1. Reglementair kader.....	10
4.2. Kwalificatie van de beloningselementen.....	10
4.3. Beloningsonderzoeken.....	10
<b>5. VASTE BELONING</b> .....	<b>11</b>
5.1. Vaste beloningselementen.....	11
5.1.1. Basissalaris .....	11
5.1.2. Vergoedingen en compensaties .....	11
5.1.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	12
<b>Sociale voordelen</b> .....	<b>12</b>
<b>Algemene principes</b> .....	<b>12</b>
5.2. Collectieve en individuele herziening van de vaste beloning .....	13
5.2.1. Collectieve herzieningen .....	13
5.2.2. Individuele herzieningen .....	13
<b>6. VARIABELE BELONING</b> .....	<b>14</b>
6.1. Soorten variabele verloning .....	14
6.1.1. Discretionaire variabele beloning.....	14
6.1.2. Prestatiebonus .....	14
6.1.3. Participatie en winstdeling .....	14
6.2. Maximale variabele beloning.....	15
6.3. Gevolgen van veranderingen in het dienstverband.....	15
6.4. <b>Algemene beginselen voor variabele beloning</b> .....	<b>15</b>
<b>7. UITZONDERLIJKE VARIABELE BELONINGSELEMENTEN</b> .....	<b>17</b>
7.1. Retentiebonus .....	17
7.2. Welkomstbonus .....	17
7.3. Buy-outbonus.....	18
7.4. Ontslagvergoedingen.....	18
<b>8. EXPATS</b> .....	<b>19</b>
<b>9. GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS</b> .....	<b>20</b>
9.1. Door ABN AMRO Group geïdentificeerde medewerkers .....	20
9.1.1. Criteria om in aanmerking te komen .....	20
<i>Kwalitatieve criteria om in aanmerking te komen</i> .....	20
<i>Kwantitatieve criteria om in aanmerking te komen</i> .....	20
<i>In aanmerking genomen beloningselementen</i> .....	20
9.1.2. Identificatieproces .....	21
<i>Jaarlijks herzieningsproces</i> .....	21
<i>Ingangsdatum van de status van geïdentificeerd werknemer</i> .....	21
<i>Statuswijziging in de loop van het jaar</i> .....	21

<i>Integriteitsgevoelige functies</i> .....	21
9.1.3. Variabele beloning .....	21
9.1.4. Criteria voor het bepalen van doelstellingen en evaluatie van prestaties.....	22
9.2. Door Neuflyze OBC geïdentificeerde werknemers .....	22
<b>BIJLAGE 1: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP DE GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN NEUFLIZE OBC</b> .....	23
<b>BIJLAGE 2: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN ABN AMRO INVESTMENT SOLUTIONS</b> .....	23
<b>BIJLAGE 3: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP DE GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN NEUFLIZE VIE</b> .....	23
<b>BIJLAGE 4: STATUS VAN GEÏDENTIFICEERD WERKNEMER</b> .....	23

## **VOORWOORD**

Het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC hangt rechtstreeks samen met dat van ABN AMRO Group (Global Reward Policy) en is gebaseerd op het wettelijke en reglementaire kader dat in Europa en Frankrijk van toepassing is.

Dit beleid is van toepassing op alle onderdelen en medewerkers van de Groep Neuflyze OBC.

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

## **1. DOELSTELLINGEN EN REIKWIJDTE**

### **1.1. Doelstellingen van dit beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC is gebaseerd op dat van ABN AMRO Group. Het doel van dit document is de noodzakelijke en verplichte voorwaarden te verduidelijken, evenals de beginselen die van toepassing zijn op het beheer van de prestaties en de beloning, in overeenstemming met de verschillende, door ABN AMRO Group en Neuflyze OBC vastgestelde toepasselijke regelgevingen.

In dit beleid is rekening gehouden met interne factoren zoals de organisatie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de Groep Neuflyze OBC om te zorgen voor een duurzaam en verantwoord beleid, in lijn met de doelstellingen van ABN AMRO Group op het gebied van duurzaamheid, maatschappelijke betrokkenheid, maar ook met betrekking tot de aan onze klanten geleverde producten en diensten.

De regels die van toepassing zijn op het personeel (“geïdentificeerde werknemers”) waarvan de activiteit een aanmerkelijke invloed heeft op het risicoprofiel van ABN AMRO Group, evenals op de Groep Neuflyze OBC, worden eveneens in dit beleid uiteengezet.

### **1.2. Toepassingsgebied**

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van de Groep Neuflyze OBC. Personen die voor ABN AMRO Group of de Groep Neuflyze OBC werken (verbonden agent of uitbestede activiteit) zijn hiervan uitgesloten. Om ervoor te zorgen dat beloningen voor personen die voor ABN AMRO Groep of de Groep Neuflyze OBC werken hen niet aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's, bestaat er specifiek beleid om het kader voor een dergelijke beloning te verduidelijken.

## **2. GOVERNANCE OP HET GEBIED VAN BELONINGSBELEID**

De Groep Neuflyze OBC onderzoekt het beloningsbeleid jaarlijks om na te gaan of dit voldoet aan de toepasselijke regelgeving en aan het algemene beloningsbeleid van ABN AMRO Group.

Het beleid en de bijlagen daarbij worden goedgekeurd door de raad van commissarissen van Neuflyze OBC op voorstel van het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC. Alle documenten worden beschikbaar gesteld op het intranet van HR na informatie aan alle medewerkers van de Groep Neuflyze OBC.

De directie van de onderneming keurt het beloningsbeleid van de onderneming goed na advies van de directie Compliance. De raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering van het beloningsbeleid en voor het toezicht op de nalevingsrisico's in verband met dit beleid.

### **2.1. Raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC**

De raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC keurt het beloningsbeleid goed en neemt de verantwoordelijkheid op zich voor het onderhoud en de uitvoering ervan. Elke wijziging van het beloningsbeleid moet in overeenstemming met de interne governance worden goedgekeurd door de raad van commissarissen.

### **2.2. Beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC**

#### **2.2.1. Samenstelling van het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC**

Het beloningscomité bestaat uit drie leden van de raad van commissarissen, waarvan er minstens twee vertegenwoordigers zijn van de hoofdaandeelhouder (ABN AMRO Group).

#### **2.2.2. Opdracht van het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC**

Het beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC heeft als opdracht:

- analyse van de conformiteit van het beloningsbeleid van de onderneming voor de personeelscategorieën, zoals die zijn gedefinieerd in alle regelgeving die van toepassing is op alle onderdelen van de Groep Neuflyze OBC,
- voorstellen doen met betrekking tot de beloningselementen van de leden van de directie van de Groep Neuflyze OBC en van de gereguleerde personeelscategorieën;
- erop toezien dat de beloningsniveaus overeenkomen met de toepasselijke reglementaire ratio's en dat het beloningsbeleid in het algemeen wordt nageleefd;
- verslag uitbrengen over zijn werkzaamheden en zijn voorstellen voorleggen aan de raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC,
- herziening en goedkeuring van de lijst van medewerkers waarvan is erkend dat zij volgens de toepasselijke reglementen behoren tot de categorie 'geïdentificeerd werknemer',
- herbeoordeling en goedkeuring van de conformiteit van de toepassing van het beleid bij de verschillende entiteiten van de Groep Neuflyze OBC

Er bestaat ook een afzonderlijk beloningscomité voor elk van de dochterondernemingen van de Groep Neuflyze OBC (zie de bijlagen bij het beloningsbeleid).

### **2.3. Technisch beloningscomité**

De controle van en het toezicht op het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC vallen onder de verantwoordelijkheid van de directie Human Resources in samenwerking met de directie Risico's en de directie Financiën in een speciaal daartoe opgericht orgaan.

Het technisch beloningscomité bestaat uit vertegenwoordigers van de directie Human Resources, de directie Risico's, de directie Financiën, Interne Controle, Compliance en Audit van de verschillende onderdelen van de Groep Neuflyze OBC of van de Bank Neuflyze OBC wanneer deze handelt namens de Groep Neuflyze OBC.

De taak van het comité is:

- de zogeheten 'controle'-functies op de hoogte brengen van de onderwerpen met betrekking tot de algemene beleidslijnen die aan het beloningscomité zullen worden voorgesteld;
- erop toezien dat de principes voor de toepassing van het beloningsbeleid binnen de Groep Neuflyze OBC overeenstemmen met de reglementaire vereisten,
- de lijst bijwerken van de medewerkers die overeenkomstig de verschillende toepasselijke regelingen erkend zijn als 'geïdentificeerd werknemer';
- de conformiteit van de uitvoering van het beleid bij de verschillende entiteiten evalueren,
- coördinatie van de op te starten acties in de verschillende entiteiten van de Groep Neuflyze OBC,
- verslag uitbrengen over zijn werkzaamheden en zijn voorstellen voor te leggen aan de raad van commissarissen van de Groep Neuflyze OBC.

### **2.4. De rol van de zogeheten 'controle'-functies**

In overeenstemming met de toepasselijke regelgeving herzien en adviseren de zogeheten 'controle'-functies over het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC.

De zogeheten 'controle'-functies omvatten de functies die behoren tot:

- de directie Risico van de Groep Neuflyze OBC
- de directie Compliance van de groep Neuflyze OBC
- de directie Audit van de Groep Neuflyze OBC

### 3. PRESTATIEBEHEER

Het systeem voor prestatiebeheer van de Neuflyze OBC-groep is gebaseerd op de SMART-methode (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden), wat leidt tot nauwkeurig geïdentificeerde en concrete doelstellingen op basis van bij de medewerker bekende indicatoren.

In 2020 heeft de Groep Neuflyze OBC, na raadpleging van het Sociaal en Economisch Comité, een evaluatieproces van de medewerkers ingevoerd, waarin het model van ABN AMRO Group is gekopieerd en dat “Together & Better” wordt genoemd. Als onderstaande principes in dit kader geldig blijven, worden de doelstellingen niet meer gewogen en wordt bij de verplichte eindejaarsbeoordeling niet langer een cijfer gegeven (tot nu toe van 1 tot 5), maar wordt deze uitgebreid toegelicht, vergezeld van een algemene toelichting of de prestaties van de medewerker over het afgelopen jaar “boven de verwachtingen”, “volgens de verwachtingen” of “onder de verwachtingen” liggen.

#### 3.1. Principes van de individuele doelstellingen

De prestatiecriteria zijn gebaseerd op haalbare doelstellingen die de medewerkers in enige mate direct of indirect kunnen beïnvloeden. De doelstellingen mogen niet zodanig zijn bepaald dat zij aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's of dat producten op onrechtmatige of frauduleuze wijze worden verkocht en deze mogen niet leiden tot gedragingen of acties die niet in het belang van onze klanten zijn. De doelstellingen moeten in overeenstemming zijn met de algemene strategie van de Groep Neuflyze OBC, evenals met haar risicoprofiel, haar waarden en haar belangen op lange termijn, met name de duurzaamheidsdoelstellingen die door ABN AMRO Group zijn vastgelegd waarmee de Groep Neuflyze OBC Group instemt, op het gebied van maatschappelijk betrokkenheid of ten aanzien van de aan onze klanten geleverde producten en diensten.

Het bereiken van deze doelstellingen, die in overleg tussen de medewerker en zijn manager aan het begin van de prestatieperiode worden vastgesteld, bepaalt of de medewerker in aanmerking komt voor een variabele beloning over die periode. Voor elke toewijzing van dergelijke vormen van variabele beloning is goedkeuring vereist van de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group, gebaseerd op de voorstellen van het Beloningscomité van de Groep Neuflyze OBC.

De individuele doelstellingen van de medewerkers van de Groep Neuflyze OBC worden bepaald in overeenstemming met de volgende principes:

- De prestatiedoelstellingen van de medewerker gaan uit van een structuur met een 50/50 evenwicht tussen kwantitatieve financiële en niet-financiële doelstellingen en kwalitatieve niet-financiële doelstellingen. Deze niet-financiële kwalitatieve doelstellingen weerspiegelen de naleving door de medewerker van de toepasselijke regels, zijn eerlijke behandeling van de klanten en de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten. Deze doelstellingen zijn vooral bedoeld om elk belangenconflict of aansporing te vermijden die iemand ertoe zou kunnen brengen zijn eigen belang of potentieel van zijn bedrijf te verkiezen boven dat van een klant.
- De prestatiedoelstellingen hebben betrekking op de prestaties van de medewerker, de eenheid/dienst waaraan de medewerker verbonden is en, indien van toepassing, de resultaten van het bedrijfsonderdeel waaraan de medewerker verbonden is.
- De prestatiecriteria zijn absoluut (in samenhang met de eigen prestaties) en relatief (in verband met die van de peers).
- De prestatiecriteria omvatten ook een of meer doelstellingen die verband houden met de risicobereidheid van het bedrijfsonderdeel binnen de Groep Neuflyze OBC, indien van toepassing.
- De medewerker stelt doelstellingen voor met betrekking tot prestaties, ontwikkeling en gedrag. Deze worden beoordeeld door de manager, die indien nodig wijzigingen aanbrengt en ze uiteindelijk goedkeurt.
- Het principe van “Huis in orde” (“House in order”) moet in acht worden genomen door naleving van alle toepasselijke regels en procedures.



De manager vergewist zich van de coherentie tussen de doelstellingen en het handelen van de betrokken medewerker, in overeenstemming met de fundamentele principes van ABN AMRO Group.

In principe zijn financiële prikkels, met name prestatiegebonden prikkels, buiten het eindejaarsproces niet toegestaan. Indien bij wijze van uitzondering een financiële incentive wordt overwogen, dient deze vooraf te worden afgestemd met de controlefuncties van ABN AMRO om de conformiteit ervan te waarborgen en te worden goedgekeurd door de Reward-teams van ABN AMRO.

Bij de beoordeling van de prestaties wordt rekening gehouden met de functie van de medewerker (of meer algemeen, van het team waarin hij werkt) en zijn effect op het risicoprofiel van de Groep. De controlefuncties kunnen niet worden beoordeeld op basis van de prestaties van de afdelingen die zij controleren.

### **3.2. Vastlegging van jaarlijkse doelstellingen**

Elk jaar stellen de directies Human Resources, Risico's en Financiën van de Groep Neuflyze OBC in het kader van het prestatiebeheer samen met bepaalde andere directies ad hoc het schema voor van doelstellingen die van toepassing zijn voor de verschillende activiteiten van de Groep Neuflyze OBC.

In dit verband:

- Draagt de directie Financiën van de Neuflyze OBC Groep bij aan de vaststelling van de financiële doelstellingen door de beschikbaarheid van belangrijke financiële prestatie-indicatoren te garanderen die relevant zijn voor de verschillende activiteiten van de Groep Neuflyze OBC.
- Bepaalt de directie Human Resources de algemene structuur van de doelstellingen die gelden per type medewerker, in overeenstemming met de principes van ABN AMRO. Dit algemene kader wordt in het technisch beloningscomité beoordeeld door de directies Risico's en Compliance.

### **3.3. Evaluatie van risicobeheer en conformiteit**

De directies Compliance en Risico's evalueren de verschillende beroepsgroepen van de Groep Neuflyze OBC ten aanzien van risicobeheer en non-conformiteit. In samenwerking met de directie Human Resources definieert Compliance het kader van de Compliance Gatekeeper, het mechanisme dat het mogelijk maakt voor elke medewerker doelstellingen vast te stellen aan de hand van zijn risicoprofiel binnen de Groep Neuflyze OBC Groep en overeenkomstig de toepasselijke interne reglementen en beleidslijnen.

Dergelijke beoordelingen betreffen met name:

- een goede deelname aan verplichte opleidingen
- juiste toepassing van interne beleidslijnen en reglementen
- naleving van de gedragscode van de Groep Neuflyze OBC
- en voor medewerkers die een directe relatie hebben met externe klanten, naleving van hun verplichtingen tegenover klanten en het gepaste toezicht op de verrichtingen van klanten.

De directie Compliance adviseert over de manier waarop de medewerkers aan deze elementen voldoen.

Voor 'geïdentificeerde werknemers' op algemeen niveau wordt een bijkomende Compliance Gatekeeper-procedure toegepast door de directies Audit, Risico en Compliance van ABN AMRO Group.

Het resultaat van de Compliance Gatekeeper kan invloed hebben op de algemene beoordeling van de medewerker en daardoor op de variabele beloning en leiden tot vermindering of zelfs intrekking van het toegekende bedrag.

## **4. LEIDENDE BEGINSELEN INZAKE BELONING**

Hoewel het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC aansluit bij dat van ABN AMRO Group (Global Reward Policy), behoudt dit het specifieke karakter van het Franse regelgevingskader.

### **4.1. Reglementair kader**

De Groep Neuflyze OBC past beloningsbeleid en -praktijken toe die rekening houden met de belangen van alle klanten van de onderneming om ervoor te zorgen dat de klanten eerlijk worden behandeld en om elke invloed op hun belangen door beloningspraktijken op korte, middellange of lange termijn te vermijden. Het beleid wordt voorbereid om elk belangenconflict of aansporing te vermijden dat de betrokken persoon ertoe kan brengen zijn eigen belang of dat van de onderneming te verkiezen boven dat van een klant.

Het beloningsbeleid van de Groep Neuflyze OBC is in overeenstemming met het reglementaire kader dat van toepassing is op alle entiteiten waaruit zij bestaat:

- De Europese Richtlijn kapitaalvereisten (CRD IV), van toepassing op de Bank Neuflyze OBC
- De Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsfondsen (AIFMD) en de Richtlijn betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's) die van toepassing zijn op de vermogensbeheermaatschappij van de Groep Neuflyze OBC
- De Richtlijn solvabiliteit II, van toepassing op de verzekeringsmaatschappij van de Groep Neuflyze OBC
- Het Europese regelgevende kader is eveneens van toepassing door middel van de richtlijnen van de Europese Bankautoriteit, evenals het reguleringskader en de richtlijnen die van toepassing zijn op onze hoofdaandeelhouder, ABN AMRO Group.

Bovendien strookt dit beleid ook met de wettelijke bepalingen (waaronder in het bijzonder de gelijkheid tussen man en vrouw) en contractuele bepalingen die van toepassing zijn in Frankrijk en met de gebruiken die gelden binnen de Groep Neuflyze OBC.

Meer in het bijzonder zijn de volgende collectieve overeenkomsten van toepassing:

- Collectieve arbeidsovereenkomst banken voor de Bank Neuflyze OBC en ABN AMRO Investment Solutions
- De nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor verzekeringsmaatschappijen voor Neuflyze Vie.

### **4.2. Kwalificatie van de beloningselementen**

Gelet op de verschillende regels die binnen de ABN AMRO Group van toepassing zijn, moet elk beloningselement strikt worden ingedeeld in een vaste of variabele beloningscomponent. Deze indeling moet gebaseerd zijn op juridische gronden, ondersteund door de nodige rechtvaardigingen. Deze review moet jaarlijks worden uitgevoerd, in samenwerking met de Reward-teams van ABN AMRO.

### **4.3. Beloningsonderzoeken**

De Groep Neuflyze OBC neemt de "Global Benchmarking Guidelines" in acht zoals deze richtlijn bij ABN AMRO Group van toepassing is. Naar de beloningen van de Groep Neuflyze OBC wordt regelmatig marktonderzoek gedaan om ze te kunnen vergelijken met externe praktijken en met name met die van haar concurrenten. Tot nu toe worden deze onderzoeken, waarvan sommige samen met ABN AMRO Group kunnen worden uitgevoerd, periodiek uitgevoerd en kunnen ze alle of een deel van de bestaande beroepsgroepen binnen de Groep Neuflyze OBC bestrijken.

Hoewel de resultaten van deze onderzoeken gebruikt kunnen worden om een aantal beloningselementen te meten en/of te vergelijken (beloningsstructuur, hoogte van de verschillende bestanddelen van de beloning, andere voordelen...), brengen ze geen automatisme teweeg op het gebied van de besluitvorming en vormen ze slechts een ondersteuning daarvoor.

## 5. VASTE BELONING

Het reglementair kader bevat strikte voorwaarden om te bepalen of beloningselementen als vast of variabel moeten worden beschouwd. Als gevolg daarvan wordt een beloningselement slechts als vast worden beschouwd indien aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

- Vooraf bepaald (d.w.z. vooraf overeengekomen)
- Niet-discretionair
- Transparant voor alle medewerkers
- Permanent (over de referentieperiode)
- Niet-herroepbaar
- Waarvan de betaling niet kan worden verminderd, opgeschort of geannuleerd
- Waarvan de betaling niet aanzet tot het nemen van risico's, en
- Waarvan de betaling niet afhangt van het prestatieniveau

Indien een beloningselement niet aan deze voorwaarden voldoet, wordt het beschouwd als een variabel beloningselement.

### 5.1. Vaste beloningselementen

#### 5.1.1. Basissalaris

Het basissalaris is het contractuele vaste bedrag per jaar van de beloning die direct of indirect en namens de Groep Neuflyze OBC wordt betaald in ruil voor professionele diensten die door de werknemers van de Groep Neuflyze OBC worden verricht.

De hoogten van de basissalarissen moeten een afspiegeling zijn van relevante werkervaring en verantwoordelijkheidsniveau zoals vermeld in de functiebeschrijving van de werknemer.

- De hoogte van het basissalaris van de leden van de Management Group van ABN AMRO wordt zo gepositioneerd dat het iets onder de relevante marktmediaan ligt.
- De hoogte van het basissalaris van medewerkers ligt meestal rond de relevante marktmediaan.

#### 5.1.2. Vergoedingen en compensaties

Individuele vergoedingen en compensaties (zoals overuren) vallen onder de collectieve overeenkomst die van toepassing is op de onderdelen van de Neuflyze OBC Groep. Vergoedingen en compensaties worden gekwalificeerd als vaste beloning indien:

- ze worden gespecificeerd in een Neuflyze OBC-beleid
- de betalingen op grond van het nationale wettelijke kader verplicht zijn
- ze zijn gebaseerd op beleid

Indien de vergoedingen of compensaties in aanvulling op de toepasselijke voorwaarden vermeld in deel 5 "vaste beloning" worden toegekend op individuele basis, in verband met een functie, een taak of een organisatorische verantwoordelijkheid, worden deze aangemerkt als vast beloningselement volgens de onderstaande aanvullende voorwaarden:

- de vergoeding of compensatie wordt toegekend in verband met een functie, taak of organisatorische verantwoordelijkheid
- de vergoeding of compensatie wordt slechts toegekend op voorwaarde dat de functie, taak of organisatorische verantwoordelijkheid niet significant wijzigt
- de vergoeding of compensatie is niet afhankelijk van enige andere factor, behalve het vervullen van een specifieke functie
- een vergelijkbare vergoeding of compensatie wordt toegekend aan een andere medewerker met dezelfde organisatorische verantwoordelijkheid die zich in een vergelijkbare situatie bevindt

Toekenning van dergelijke vergoedingen of compensaties moet zoveel mogelijk worden voorkomen.

### 5.1.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn over het algemeen specifiek voor de landen waar de arbeidsovereenkomsten worden gesloten. ABN AMRO Group kent secundaire arbeidsvoorwaarden toe wanneer deze gerechtvaardigd zijn door de praktijken op de lokale markt en met het oog op het lokale concurrentievermogen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden worden aangemerkt als vaste beloning.

#### **Sociale voordelen**

De sociale voordelen verschillen per land en naar gelang de plaatselijke praktijk en kunnen met name bestaan uit:

- Voordelen op korte termijn: ziektekostenverzekering, overlijdensverzekering en kortlopende invaliditeitsverzekering, vakantiedagen, loondoorbetaling tijdens ziekteverlof, vervoersvoordelen, overuren...
- Voordelen op lange termijn: pensioenregeling, levensverzekering, pensioenplan, langlopende invaliditeitsverzekering, anciënniteitspremie, voordelen voor gepensioneerden, voordelen bij een vastgoedlening...

De volledige lijst met voordelen is beschikbaar bij uw HR-manager.

#### **Algemene principes**

De volgende principes zijn van toepassing:

- de sociale voordelen zijn afgestemd op de langetermijnstrategie en belangen van ABN AMRO Group, haar doelstellingen en waarden
- de sociale voordelen moeten, voor zover mogelijk en om de kosten en bijbehorende risico's beter onder controle te houden, aan de medewerkers worden toegekend op basis van een bepaalde bijdrage, wanneer de wet- en regelgeving dit toelaten
- in principe kent ABN AMRO Group geen voordelen toe op discretionaire basis (met uitzondering van voordelen uit een specifiek plan of sociale voordelen) als onderdeel van het totaalpakket van een medewerker
- In voorkomend geval worden niet-financiële voordelen in welke vorm dan ook (d.w.z. opleiding) toegekend met toepassing van de kaderbeginselen voor de beloning.
- de voordelen op korte en lange termijn moeten zich bevinden op het niveau van de marktmediaan op basis van dezelfde vergelijkingen als voor de basissalarissen
- verzekeringen (levensverzekering, invaliditeitsverzekering...) worden ingevoerd door middel van algemene overeenkomsten die ABN AMRO Group sluit voor al haar entiteiten, tenzij dit niet passend wordt geacht. In het algemeen verzekert ABN AMRO Group niet zelf de risico's die verbonden zijn aan de sociale voordelen van de medewerkers indien deze significant zijn.
- in principe kent de Groep Neuflyze OBC geen discretionaire pensioenregeling toe. Indien dit wel het geval zou zijn:
  - worden bij pensionering discretionaire pensioenregelingen 5 jaar aangehouden in de vorm van geldelijke instrumenten en zijn malus en clawback van toepassing
  - wordt, indien de medewerker ABN AMRO Group verlaat vóór zijn pensionering, het discretionair pensioenstelsel pas uitbetaald na een periode van 5 jaar en is het onderworpen aan een prestatiebeoordeling en een aanpassing aan het risico ex post vóór uitkering

ABN AMRO Group en de Groep Neuflyze OBC hebben als doel een gezonde en veilige werkomgeving te garanderen voor alle medewerkers en hen op te leiden en te informeren over arbeidsomstandigheden die bescherming van hun gezondheid mogelijk maken.

## **5.2. Collectieve en individuele herziening van de vaste beloning**

### **5.2.1. Collectieve herzieningen**

Elk jaar vinden in het kader van de verplichte jaarlijkse onderhandelingen (NAO) op grond van de Franse wetgeving en op basis van de verstrekte collectieve statistische gegevens besprekingen plaats tussen de personeelsvertegenwoordigende organen en de directie Human Resources van de Groep Neuflyze OBC om te onderhandelen over de eventuele invoering van collectieve maatregelen ter verhoging van de beloning van het hele of een deel van het personeel van de Groep Neuflyze OBC.

### **5.2.2. Individuele herzieningen**

In het eerste kwartaal van elk jaar wordt de individuele situatie van elke medewerker van de Groep Neuflyze OBC geëvalueerd, gecoördineerd door de directie Human Resources en met de steun van het Management en de Algemene directie met het oog op de eventuele invoering van individuele maatregelen voor de verhoging van de vaste beloning.

Op basis van de verschillende gegevens die door het directies Financiën en Risico zijn verstrekt, stelt de directie van de Neuflyze Group OBC met steun van de directie Human Resources de jaarlijkse begroting voor de vaste beloningen op en legt deze ter goedkeuring voor aan ABN AMRO Group.

Dit overzicht is niet alleen gebaseerd op de voorstellen van het Management op dit punt, maar ook op alle beschikbare middelen voor besluitvorming en met name de beloningsonderzoeken. De directie Human Resources zorgt voor de interne aansluiting van dit overzicht.

Voor elke relevante verhoging van de vaste beloningsniveaus is goedkeuring vereist volgens de governancematrix (Global Reward Matrix, zie bijlage).

## 6. VARIABELE BELONING

De toekenning van een variabele beloning stelt de Groep Neuflyze OBC in staat om prestaties te belonen die werkelijk en duurzaam bijdragen aan haar strategie. De hoogte van de variabele beloning moet voorkomen dat het personeel onevenredige risico's neemt ten opzichte van het Business Model van de Groep Neuflyze OBC, met name op het gebied van duurzaamheid, in lijn met de doelstellingen van ABN AMRO Group waarbij de Groep Neuflyze OBC zich volledig aansluit, en de bereidheid beperken voor risico's die uitsluitend gericht zijn op het behalen van kortetermijnwinsten.

De variabele beloning moet, indien van toepassing, binnen de relevante marktmediaan liggen. Voor prestaties ver boven verwachting kan de combinatie van vaste en variabele beloning boven de relevante marktmediaan liggen.

Volgens deze regelgeving en richtlijnen zal te allen tijde een evenwicht tussen de vaste en variabele beloningselementen behouden blijven, zodat de structuur van de compensatie de belangen van de onderneming of de betrokken personen niet bevoordeelt ten nadele van die van de klant.

### 6.1. Soorten variabele verloning

Binnen de Groep Neuflyze OBC en haar onderdelen kunnen verschillende vormen van variabele beloning van toepassing zijn:

#### 6.1.1. Discretionaire variabele beloning

Medewerkers met een overeenkomst voor onbepaalde duur komen onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor een discretionaire variabele beloning:

- de beoordeling van de medewerker heeft plaatsgevonden en is formeel vastgelegd in het specifieke HR-systeem, met algemene opmerkingen van de manager zoals "prestaties boven verwachting" of "prestaties volgens verwachting". De algemene opmerking van de manager "prestaties onder de verwachtingen" biedt niet de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een variabele beloning.
- de medewerker heeft gedurende tijdens het prestatiejaar meer dan 3 maanden gewerkt en maakt op 31 december van het prestatiejaar deel uit van het personeelsbestand.
- de medewerker is niet als "rood" aangeduid door de Compliance Gatekeeper

De toekenning van een variabele beloning is een discretionair proces dat wordt beheerd door het management en hangt ook af van het totale budget dat wordt toegekend aan het bedrijfs onderdeel of de vakgroep.

#### 6.1.2. Prestatiebonus

De leden van de directie en de portefeuillebeheerders van de dochteronderneming vermogensbeheer van Neuflyze OBC komen eveneens in aanmerking voor een variabele vergoeding die "prestatiebonus" wordt genoemd. Deze aanduiding van het variabele gedeelte verwijst naar een beloning die wordt toegekend op basis van de prestatiekosten die de beheermaatschappij heeft gemaakt en geldt mogelijk voor de vermogensbeheerders en de leden van de directie van de dochteronderneming vermogensbeheer van de Groep Neuflyze OBC. De betalingsvoorwaarden zijn nauwkeurig vastgelegd in door de Groep Neuflyze OBC en ABN AMRO Group goedgekeurde plannen.

#### 6.1.3. Participatie en winstdeling

Medewerkers die door middel van een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met een van de entiteiten van de Groep Neuflyze OBC en die meer dan drie maanden in dienst zijn, komen in aanmerking voor participatie en winstdeling.

Bij de Groep Neuflyze OBC Groep is de praktijk voor participatie- en winstdelingsuitkering geregeld door bedrijfsovereenkomsten en deze wordt niet gewijzigd door de Wet Financieel Toezicht. Ook de voorwaarden

voor de berekening en de uitkering van de participatie en de winstdeling blijven ongewijzigd ten aanzien van deze wet.

Het totaal van de hierboven vermelde variabele beloningselementen mag de maximaal toepasselijke variabele beloning niet overschrijden.

## 6.2. Maximale variabele beloning

De Wet financieel toezicht geldt naast de Europese wetgeving CRD IV. Deze wet, die van toepassing is op alle buitenlandse dochterondernemingen van ABN AMRO Group, legt een plafonnering op van de variabele beloning die wordt toegekend in een prestatiejaar ter hoogte van 100% van de reële vaste beloning voor medewerkers die in de Europese Economische Ruimte en buiten Nederland werken. Voor medewerkers die behoren tot de zogeheten 'controle'-functies is de maximale variabele beloningsratio vastgelegd op 90%.

De vermelde drempels moeten gebaseerd zijn op de reële vaste beloning en de variabele beloning voor het prestatiejaar in kwestie. Bij de toekenning van variabele beloning voor controlefuncties moet steeds rekening worden gehouden met de governancematrix voor de beloning.

## 6.3. Gevolgen van veranderingen in het dienstverband

**In geval van beëindiging of schorsing van de arbeidsovereenkomst:** indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de datum van uitbetaling van de variabele beloning wegens overlijden, ziekte, invaliditeit, ontslag of (vervroegde) pensionering van de medewerker, kan aan de medewerker een variabele beloning toegekend worden die is berekend naar evenredigheid van de duur van het dienstverband, op voorwaarde dat de gewerkte periode meer dan 3 maanden bedraagt en op voorwaarde dat de vastgelegde doelstellingen zijn bereikt. Indien de medewerker tijdens het prestatiejaar de onderneming verlaat om een totaal andere reden dan hierboven vermeld, verliest de medewerker zijn rechten op variabele verloning, tenzij het plaatselijke recht of geldende afspraken anders bepalen.

**Bij ziekte:** de variabele beloning wordt dienovereenkomstig aangepast bij meer dan zes maanden ziekte in de loop van het prestatiejaar.

Voor medewerkers die in de loop van het referentiejaar worden aangenomen, is een van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een variabele beloning dat ze ten minste drie maanden hebben gewerkt in het jaar in kwestie.

## 6.4. Algemene beginselen voor variabele beloning

Voor de medewerkers van de Groep Neuflyze OBC gelden de volgende beginselen:

- Er moet een duidelijk verband bestaan tussen de variabele beloning en de prestatie. Bij onderprestatie is een variabele beloning niet toegestaan, onder voorbehoud van de geldende wet- en regelgeving.
- Tijdens het eindejaarsproces worden de voorgestelde bedragen voor variabele beloning geanalyseerd op basis van de resultaten van ABN AMRO Group en de commerciële vakgroepen en op basis van de resultaten van risicobereidheid.
- Voordat de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group een beslissing nemen over het totale bedrag dat voor de variabele vergoeding beschikbaar wordt gesteld, voert ABN AMRO Group een voorafgaande risicoanalyse uit, waarbij gebruik wordt gemaakt van kwantitatieve en collectieve mechanismen (zoals solvabiliteitscontrole). Op grond van de resultaten van deze evaluaties en in het kader van de toepassing van dit beleid kunnen wijzigingen worden aangebracht in (uitgestelde) variabele beloningselementen.

- Een gegarandeerde variabele vergoeding past niet bij de principes van een gezond risicobeheer en is dus niet toegestaan door de Groep Neuflyze OBC. De enige uitzondering op dit principe betreft de zogenaamde welkomstbonus zoals beschreven in 7.2 Welkomstbonus.
- Toepassing van persoonlijke arbitragestrategieën om de effecten van het beloningsbeleid zoals beschreven in dit document en de bijlagen ervan tegen te houden, is verboden voor elke medewerker van de Groep Neuflyze OBC Groep.
- Elke heffing, sociale premie en andere belasting met betrekking tot de variabele beloning, of juist met betrekking tot de toekenning, verkrijging of uitkering ervan, komt uitsluitend ten laste van de medewerker.
- Het principe van clawback en malus geldt voor de gehele of gedeeltelijke variabele beloning van een (voormalig) medewerker. In onderstaande uitzonderlijke situaties wordt de variabele bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan clawback of malus onderworpen indien:
  - De medewerker er niet in is geslaagd om te voldoen aan de juiste normen inzake bekwaamheid en gedrag (bv. niet-naleving van interne procedures, gedragscode, toepasselijke wet- en regelgeving) en/of
  - De medewerker verantwoordelijk is voor gedrag dat heeft geleid tot een aanzienlijke verslechtering van de financiële gezondheid van ABN AMRO of de Groep Neuflyze OBC, en/of
  - De toekenning, berekening of uitbetaling van de variabele vergoeding gebeurde op basis van onjuiste gegevens, onjuiste informatie over het bereiken van deze criteria en/of uitbetalingsvoorwaarden
- De uitbetaling van een variabele beloning in één jaar geeft geen recht op een uitbetaling van een variabele beloning in de daaropvolgende jaren.
- Met uitzondering van de medewerkers die behoren tot de personeelscategorieën waarop de specifieke regelingen van toepassing zijn, wordt de variabele beloning samen met het loon van de maand maart van het volgende jaar uitbetaald. Voor medewerkers die behoren tot geregementeerde personeelscategorieën gelden strengere regels voor het beheer van variabele beloningen, zoals vastgelegd in de bijlagen bij dit beleid en in het variabele beloningsplan dat van toepassing is op alle door ABN AMRO Group geïdentificeerde werknemers. Eventueel kunnen strengere regels uit de regelgeving of richtsnoeren van toepassing zijn op bepaalde personeelscategorieën, zoals personen die het interne beleid bepalen, waar ABN AMRO rekening mee zal houden.



## **7. UITZONDERLIJKE VARIABELE BELONINGSELEMENTEN**

De toekenning en uitkering van een uitzonderlijk variabel beloningselement mag slechts gebeuren met inachtneming van de toepasselijke voorwaarden en procedures.

### **7.1. Retentiebonus**

Een retentiebonus mag alleen toegekend worden indien deze absoluut noodzakelijk is om het behoud van kernmedewerkers van de Groep Neuflyze OBC te vergemakkelijken (d.w.z. een medewerker die deel uitmaakt van de directie of een medewerker met een commerciële of operationele functie en die een specifieke competentie heeft).

De volgende voorwaarden zijn eveneens van toepassing:

- Een retentiebonus is niet denkbaar in een gebruikelijke werkomgeving. Deze kan alleen toegepast worden in uitzonderlijke strategische situaties die een overgangperiode inhouden naar belangrijke organisatiewijzigingen (fusie, splitsing, overname) en wanneer een retentiebonus kritiek en noodzakelijk wordt geacht.
- Een retentiebonus kan alleen overwogen worden om kernmedewerkers vast te houden.
- Een retentiebonus moet worden betaald onder minimale en redelijke prestatievoorwaarden.
- Aan de retentiebonus zijn geen prestatiedoelstellingen voor de uitvoering van een project verbonden.
- De retentiebonus wordt beschouwd als een variabel beloningselement en valt derhalve onder de plafonnering die van toepassing is op de variabele vergoeding.
- De uitbetaling van de retentiebonus wordt in aanmerking genomen bij de berekening van de maximale variabele vergoeding in het prestatiejaar van de uitbetaling.
- De retentiebonus moet vooraf schriftelijk worden goedgekeurd door de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group. In het geval van dochterondernemingen van ABN AMRO Group kan een retentiebonus worden goedgekeurd door de desbetreffende belonings- en toezichhoudende comités wanneer deze bonus geen betrekking heeft op een door ABN AMRO Group geïdentificeerde werknemer. Reward moet wel betrokken worden bij dit proces.
- De uitbetaling van de retentiebonus moet vooraf worden goedgekeurd door de Nederlandse toezichhoudende autoriteiten indien de uitbetaling zou leiden tot een overschrijding van het plafond van de variabele beloning.
- De toekenning en uitbetaling van de retentiebonus moeten plaatsvinden in overeenstemming met de beginselen van het beloningskader en de regels van het variabele beloningsplan dat van toepassing is op de door ABN AMRO Group geïdentificeerde werknemer, met name ten aanzien van clawback en malus.
- De uitbetaling van een retentiebonus wordt in aanmerking genomen bij de berekening van de totale beloning, met betrekking tot het kwantitatieve RTS-criterium (reglementaire technische normen) voor de geïdentificeerde werknemer.

### **7.2. Welkomstbonus**

Een welkomstbonus kan in principe alleen toegekend worden indien deze absoluut noodzakelijk is om het werven van kernmedewerkers te vergemakkelijken. De volgende minimale vereisten zijn van toepassing op de welkomstbonus. Een welkomstbonus:

- 1. is voorbehouden aan medewerkers die voor het eerst bij ABN AMRO Group komen werken;
- 2. wordt toegekend vóór het begin van de eerste prestatieperiode;
- 3. kan alleen worden toegekend bij een gezond eigen vermogen;
- 4. wordt uitbetaald in het eerste dienstjaar;
- 5. wordt aangemerkt als gegarandeerde variabele beloning;
- 6. is niet onderworpen aan de maximumpercentages vermeld in paragraaf 2.3.2 indien aan de voorwaarden is voldaan;

- 7. bedraagt niet meer dan 100% van het basissalaris;
- 8. is niet gerelateerd aan prestaties;
- 9. kan als niet-uitgestelde contanten worden uitgekeerd.

### **7.3. Buy-outbonus**

Een buy-outbonus (d.w.z. compensatie voor onbetaalde gedeelten van eerdere variabele vergoedingen bij een vorige werkgever) kan alleen toegekend worden indien dit absoluut noodzakelijk is. De volgende minimale vereisten zijn van toepassing op de buy-outbonus. Een buy-outbonus:

- 1. is voorbehouden aan nieuwe medewerkers;
- 2. wordt toegekend vóór het begin van de eerste prestatieperiode;
- 3. kan alleen worden toegekend bij een gezond eigen vermogen;
- 4. wordt betaald met toepassing van de kaderbeginselen voor beloning;
- 5. wordt aangemerkt als een variabele beloning in het jaar van de toekenning ervan. Voor het totaal van een uitbetaalde buy-outbonus en andere variabele beloningen die aan een persoon worden toegekend, gelden de in paragraaf 6.2 vermelde maximumpercentages;
- 6. wordt betaald aan medewerkers die niet de status hebben van algemeen geïdentificeerd werknemer met in principe 3 jaar uitstel gekoppeld aan prestatiecriteria. Bovendien geldt het 'good/bad leaver'-principe.
- 7. wordt betaald en uitgekeerd in overeenstemming met alle vereisten van het variabel beloningsplan voor geïdentificeerde werknemers.

### **7.4. Ontslagvergoedingen**

Ontslagvergoedingen zijn onderworpen aan de volgende voorwaarden:

- Betalingen in verband met de vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever moeten de in de loop der tijd gerealiseerde prestaties weerspiegelen en moeten zo zijn opgezet dat falen of wangedrag niet wordt beloond. De toewijzing en uitbetaling moeten in overeenstemming zijn met de geldende principes en met de lokale praktijken van het arbeidsrecht en de toepasselijke wetgeving en de praktijken van Place, zonder deze te overschrijden.
- Vertrekvergoedingen mogen niet worden betaald aan een medewerker die er eenzijdig voor gekozen heeft om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Vertrekvergoedingen kunnen ook niet worden betaald indien de beslissing voortvloeit uit handelingen of nalatigheden van de medewerker of in geval van een situatie die leidt tot de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker.
- Vertrekvergoedingen worden gekwalificeerd als vast of variabel loon, naar gelang de methode die wordt gebruikt om dit bedrag te bepalen. Over het algemeen worden vertrekvergoedingen die zijn berekend op grond van een door het lokale recht voorgeschreven formule aangemerkt als een vaste vergoeding. In andere gevallen moet een beoordeling plaatsvinden om te bepalen of deze bedragen als vast of variabel moeten worden beschouwd. Indien zij variabel zijn, gelden voor deze bedragen de toepasselijke maxima voor variabele beloning.
- Niet elke opzegging leidt noodzakelijkerwijs tot 'volledige' toekenning van de toepasselijke vertrekvergoedingen. Deze moeten ook worden toegekend en uitbetaald conform het Global Labour Affairs-beleid dat beschikbaar is bij uw HR-manager.

## **8. EXPATS**

Sommige medewerkers werken in het buitenland als expats.

Voor expats gelden de volgende regels inzake variabele beloning:

- het vaste salaris, zoals bepaald in het land van vertrek, vormt de grondslag voor de berekening van de toepasselijke maximale variabele beloning
- het plafond dat van toepassing is op de variabele salarissen is dat van het land waar de expat meer dan 50% van zijn tijd heeft doorgebracht tijdens het gewerkte jaar, met andere woorden:
  - (gemiddeld) 20% van de vaste beloning voor medewerkers die in Nederland werken
  - 100% van de vaste beloning voor medewerkers die buiten Nederland, maar binnen de Europese Economische Ruimte werken
  - 100 % van de vaste beloning, of 200% in geval van akkoord van de aandeelhouder, voor de medewerkers die buiten de Europese Economische Ruimte werken
- bepaalde voordelen toegekend aan expats kunnen beschouwd worden als vaste beloning indien deze voordelen vastgesteld zijn op grond van de toepasselijke regelgeving

## 9. GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS

De Europese Bankautoriteit (EBA) heeft de Regulatory Technical Standards (RTS - reglementaire technische normen), March 2014 C (2014) 1332 final) gepubliceerd met criteria voor de identificatie van categorieën van personeel 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).

### 9.1. Door ABN AMRO Group geïdentificeerde medewerkers

#### 9.1.1. Criteria om in aanmerking te komen

##### *Kwalitatieve criteria om in aanmerking te komen*

Een overzicht van de toepasselijke criteria die zijn gedefinieerd door de kaderbeginselen voor beloning en in de aanvullende criteria, evenals de manier waarop ze worden toegepast, is beschikbaar in Bijlage IV Status van geïdentificeerd werknemer

##### *Kwantitatieve criteria om in aanmerking te komen*

- de medewerkers die in het voorgaande jaar:
  - een totale beloning ontvingen van meer dan € 500.000
  - een variabele beloning ontvingen van meer dan € 170.000
  - een totale beloning ontvingen gelijk aan of hoger dan de laagste totale beloning toegekend aan een lid van het Senior Management
- behoren tot de 0,3% van de medewerkers met de hoogste beloning in het voorgaande jaar
- een totale beloning ontvingen die gelijk is aan of hoger dan die van de personen die aan bovenstaande criteria voldoen. Medewerkers die geen deel uitmaken van een materiële operationele eenheid worden niet geïdentificeerd als geïdentificeerde werknemers. Indien dit niet het geval is, moet een interne analyse worden uitgevoerd.

##### *In aanmerking genomen beloningselementen*

De kwalificatie als geïdentificeerd werknemer op basis van kwantitatieve elementen is gebaseerd op de totale inkomsten. Deze inkomsten omvatten het basisjaarsalaris en de bijdragen aan eventuele aanvullende pensioenregelingen die in het voorgaande boekjaar zijn betaald, of de betaalde retentiebonussen, indien van toepassing.

Ter bepaling van de variabele beloning wordt rekening gehouden met de voor het vorige boekjaar toegekende variabele beloning. Eventuele welkomst- of buy-outbonussen of ontslagvergoedingen (voor het deel dat als variabel wordt gekwalificeerd) tellen hiervoor niet mee. Bij de specifieke berekening van de interne drempel van 170 k€ worden de retentiebonussen niet meegerekend.

### 9.1.2. Identificatieproces

#### *Jaarlijks herzieningsproces*

De identificatiecriteria voor de geïdentificeerde werknemers worden jaarlijks herzien en de lijst van de geïdentificeerde werknemers wordt dienovereenkomstig bijgewerkt. De raad van commissarissen moet jaarlijks de toepasselijke criteria en de lijst met geïdentificeerde werknemers herzien en goedkeuren. De betrokken werknemers worden voor aanvang van het jaar op de hoogte gebracht van hun status, tenzij deze het gevolg is van een verandering die zich in de loop van het jaar heeft voorgedaan. De werknemers die door de overschrijding van de interne drempel van 170 k€ variabele beloning worden geïdentificeerd, worden in de loop van het eerste kwartaal volgend op het desbetreffende prestatiejaar geïnformeerd.

#### *Ingangsdatum van de status van geïdentificeerd werknemer*

In het geval van een kwaliteitscriterium wordt de werknemer geïdentificeerd op de datum waarop het criterium van toepassing is waardoor hij in aanmerking komt voor deze status. Een uitzondering geldt voor medewerkers die geïdentificeerd werknemer worden wegens tijdelijke vervanging: in deze gevallen wordt de status van geïdentificeerd werknemer toegekend nadat deze de functie ten minste 3 maanden heeft vervuld. Deze medewerkers worden na deze periode van 3 maanden geïdentificeerd werknemer.

In het geval van kwantitatieve criteria wordt de medewerker geïdentificeerd werknemer in het jaar na overschrijding van de gedefinieerde drempels. Er bestaat een uitzondering: indien de drempel van € 170.000 voor variabele beloning wordt overschreden, wordt de medewerker met terugwerkende kracht geïdentificeerd werknemer per 1 januari van het prestatiejaar waarin de toekenning van de betrokken variabele beloning mogelijk werd.

#### *Statuswijziging in de loop van het jaar*

Een wijziging van de functie van een medewerker in de loop van het jaar kan leiden tot een statuswijziging. Het is de verantwoordelijkheid van het lokale management om de Reward-teams zo snel mogelijk te informeren indien nodig.

Als een dergelijke statuswijziging van toepassing is, moeten de jaardoelstellingen van deze medewerkers worden bijgewerkt zodat de structuur van de toepasselijke doelstellingen (voor de geïdentificeerde werknemers of andere werknemers) te allen tijde in acht wordt genomen.

Bijlage 4 bij dit beleid geeft een overzicht van alle toepasselijke gevallen.

#### *Integriteitsgevoelige functies*

Wanneer een medewerker geïdentificeerd werknemer wordt op basis van kwalitatieve criteria, wordt zijn positie gedefinieerd als gevoelig op het gebied van integriteit. Hierdoor wordt de ISP-procedure ("Integrity Sensitive Positions") van toepassing. Dit beleid is ook van toepassing op lokale geïdentificeerde werknemers.

### 9.1.3. Variabele beloning

Elk variabel beloningselement (met uitzondering van welkomstbonussen en het als variabel beschouwde gedeelte van de ontslagvergoedingen) dat wordt toegekend aan een volgens de algemene bepalingen

geïdentificeerd werknemer zal worden uitbetaald volgens de principes die zijn vastgelegd in het variabel beloningsplan. De in 6.2 van dit beleid vastgelegde plafonneringsdrempels voor de variabele beloningen gelden voor de geïdentificeerde werknemers. De variabele beloning van een geïdentificeerde expat-werknemer wordt toegekend in de valuta van zijn land van herkomst en volgens de principes van het variabel beloningsplan uitbetaald in de valuta van het land waarvoor de variabele beloning is toegekend.

#### 9.1.4. Criteria voor het bepalen van doelstellingen en evaluatie van prestaties

Voor alle geïdentificeerde werknemers geldt een specifiek kader van prestatiedoelstellingen, bepaald door de Managing Board en de raad van commissarissen van ABN AMRO Group.

Voor toekenning van variabele beloning gekoppeld aan prestatiecriteria wordt een specifieke Compliance Gatekeeper-procedure toegepast waarbij alle verantwoordelijken van de centrale controlefuncties (Audit, Risico en Compliance) betrokken zijn, op basis van verschillende factoren die verband houden met het gedrag van de medewerker.

De uitbetaling van de discretionaire variabele beloning is onderworpen aan de regels inzake uitstel van betaling die zijn opgenomen in de bijlagen bij dit beleid. Wanneer een uitgestelde betaling onvoorwaardelijk wordt, voeren de controlefuncties (Audit, Risico en Compliance) een risicoanalyse ex-post uit om te bepalen of een clawback moet worden toegepast op de resterende te betalen uitgestelde gedeelten.

## 9.2. Door Neuflyze OBC geïdentificeerde werknemers

In het kader van de verschillende geldende regelingen en overeenkomstig de regels voor goed bestuur stelt Neuflyze OBC een lijst op van medewerkers die behoren tot de gereguleerde categorieën waarvoor specifieke regels gelden voor de toekenning en uitbetaling van de variabele beloning.

De bijlagen bij dit beloningsbeleid beschrijven deze verschillende categorieën en de bijbehorende regels.

**BIJLAGE 1: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP DE GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN NEUFLIZE OBC**

**BIJLAGE 2: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN ABN AMRO INVESTMENT SOLUTIONS**

**BIJLAGE 3: BIJLAGE VAN TOEPASSING OP DE GEÏDENTIFICEERDE WERKNEMERS VAN NEUFLIZE VIE**

**BIJLAGE 4: STATUS VAN GEÏDENTIFICEERD WERKNEMER**

\*\*\*\*\*

\*