

CAPFI DELEN

ASSET MANAGEMENT

Beheervenootschap van ICB
JAN VAN RIJSWIJCKLAAN 184
Telefoon 03/260.98.30
Delen Private Bank 678-2209237-83

naamloze vennootschap
2020 ANTWERPEN
Telefax 03/257.38.73
Ondernemingsnummer 0 422 682 151

Beloningsbeleid
Capfi Delen Asset Management nv
'Cadelam'
Goedgekeurd door raad van bestuur op 8 maart 2024

1. Inleiding

In de wet van 24 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen werden de regels vastgelegd met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële instellingen.

Op basis hiervan, en op basis van de Belgische en Europese Richtlijnen en regelgeving ter zake, heeft Delen Private Bank haar beloningsbeleid herzien en werd een aangepast beloningsbeleid goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de bank, dit op advies van het Remuneratiecomité van de Bank.

Dat beloningsbeleid vormt de basis voor het verloningsbeleid van Cadelam, hetwelke eveneens rekening houdt met Annex II van richtlijn 2011/61/EU en van de relevante wetgeving en regelgeving van toepassing of AIF en ICB beheerders.

Het beleid geeft de politiek weer die wordt gevolgd voor (i) de niet-uitvoerende bestuurders, (ii) de leden van het directiecomité en (iii) alle personeelsleden van Cadelam. Tevens wordt er telkens een onderscheid gemaakt tussen vaste verloning, variabele verloning (= waaronder wordt begrepen variabele verloning die verband houdt met de winst binnen Cadelam en die al dan niet contractueel werd voorzien) en prestatiebonussen (= variabele verloning die te maken heeft met individuele prestaties die niet contractueel werd vastgelegd).

2. Toepassingsgebied loonbeleid

In het loonbeleid van de Bank worden een aantal personen omschreven als Identified Staff. De verloning van de Identified Staff is aan bijkomende regels onderworpen die niet van toepassing zijn op de overige personeelsleden.

Naar analogie met het beleid van de Bank, worden de leden van het directiecomité van Cadelam beschouwd als Identified Staff:

Voor wat betreft de andere categorieën Identified Staff

- Senior management betrokken bij het dagelijks bestuur: niet van toepassing;
- Hoofden van de controlefuncties en essentiële bedrijfseenheden van de instelling: de functie van Risk en Audit worden vervuld door een lid van het directiecomité en geen essentiële bedrijfseenheden;
- Andere risk takers: niet van toepassing; en
- Andere high earners: niet van toepassing.

3. Algemene principes

Bij het bepalen van het beloningsbeleid heeft Cadelam de principes van het loonbeleid van Delen Private Bank overgenomen. Er werd over gewaakt dat de manier van verloning aansluit bij de **mission statement** van Cadelam. Deze luidt als volgt:

Cadelam is beheervenootschap van Instellingen voor Collectieve Beleggingen (ICB's) en verzorgt hiervoor het administratieve en financieel beheer.

Niet enkel als bedrijf, maar ook als gepassioneerd beheerteam, dragen wij een doorgedreven kennis, ervaring en engagement hoog in het vaandel. Het behoud en de duurzame ontwikkeling van een vermogen vereist immers een globale aanpak. Ons team bundelt een diepgaande kennis en een rijke ervaring uit verschillende vakdomeinen: financiën, boekhouding, recht, fiscaliteit.

Wij nemen de uitdaging aan om uw verwachtingen zo goed en efficiënt mogelijk te beantwoorden met concrete resultaten en oplossingen. Daarvoor streven we naar de meest geschikte oplossing voor ieder van onze cliënten. Vaak zijn we dan ook vernieuwend in onze aanpak en worden de risico's steeds onder controle gehouden.

Cadelam is een beheerteam dat borg staat voor continuïteit, betrouwbaarheid, expertise en onafhankelijkheid.

Ook de beloningspolitiek van Cadelam is gefocust op een relatie op lange termijn. Het is voor Cadelam van belang dat de ICB's bediend worden door een ervaren beheerteam. En dit zowel in tijden van een hausse als een baisse. Cadelam probeert een voldoende hoog loon uit te betalen om de retentie van haar personeelsleden te bewerkstelligen.

Bovendien stelt Cadelam zich bij het beheer conservatief op. Er wordt dan ook over gewaakt dat de verloning niet verbonden is met de rendementen van de portefeuilles (en op die manier dus ook niet aanzet tot buitensporig risico gedrag).

Ook voor de niet commerciële functies wordt dezelfde filosofie gehanteerd. Ook hier is retentie zeer belangrijk.

Verder werd er bij het uitstippelen van het beloningsbeleid over gewaakt dat de manier waarop de beloning wordt gestructureerd geen aanleiding geeft tot **belangenconflicten**. Het is bijvoorbeeld niet zo dat beloning gekoppeld wordt aan het rendement van de portefeuilles of opbrengst die een bepaalde beheerder behaald met zijn ICB's. Ook de vergoeding van de personen die controlefuncties uitoefenen is niet gekoppeld aan de resultaten van de activiteiten die ze controleren.

Beheervenootschap van ICB

Cadelam heeft daarnaast een sterke praktijk in het in acht nemen van duurzaamheidsrisico's bij haar dagelijkse activiteiten. Gezien het principe dat er geen beloning gekoppeld kan worden aan het behalen van bepaalde financiële doelstellingen of een bepaald rendement van de portefeuilles, kan remuneratie geen negatieve impact hebben op de integratie van duurzaamheidsrisico's van Cadelam.

Tenslotte wordt aandacht besteed aan het genderneutraal karakter van het beloningsbeleid.

De Raad van Bestuur van Cadelam heeft dit loonbeleid vastgesteld op basis van het loonbeleid van de Bank en de huidige activiteiten van Cadelam. Mochten het soort activiteiten van Cadelam wezenlijk veranderen, zal dit beleid worden aangepast.

4. Concrete uitwerking van deze principes

Op basis van deze principes worden de krijtlijnen van het beloningsbeleid als volgt vastgesteld:

(i) De niet uitvoerende bestuurders

In principe ontvangen de niet uitvoerende leden van de raad van bestuur van Cadelam geen bezoldiging.

Mits de algemene vergadering hieraan haar goedkeuring verleent, kan een uitzondering gemaakt worden. Dergelijke vergoeding moet steeds beantwoorden aan de volgende principes

- de vergoeding staat los van de winst van Cadelam, maar is gekoppeld aan zijn/haar beschikbaarheid en verantwoordelijkheid;
- ze is gebaseerd op het aantal vergaderingen dat door de bestuurder wordt bijgewoond;

Uitvoerende bestuurders worden nooit vergoed voor hun mandaat als bestuurder, enkel voor hun mandaat als lid van het directiecomité.

(ii) Identified Staff De leden van het directiecomité

a. Algemeen

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding. Voor sommigen onder hen wordt deze vaste vergoeding aangevuld met een variabel gedeelte. Dit gedeelte is beperkt.

Op deze vergoedingen zijn een aantal principes van toepassing.

b. Vast

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vast loon dat voldoende groot is en dat wordt bepaald door de niet-uitvoerende bestuurders. Loonsverhogingen worden eveneens toegekend door de niet-uitvoerende bestuurders en zijn gebaseerd op persoonlijke merites, en steeds gebonden aan de algemene principes zoals beschreven in *punt 3 Algemene Principes* van dit beleid.

c. Variabele verloning/Optieplan

Directieleden kunnen, naargelang hun persoonlijke prestaties en de resultaten van de Bank en Cadelam, een variabele vergoeding ontvangen. Binnen Cadelam bestaat er, net zoals binnen de Bank, slecht één businessunit. Het heeft met andere woorden geen zin om de winst per bedrijfséénheid in acht te nemen voor de berekening van de variabele vergoeding, gezien er slechts één bedrijfséénheid bestaat.

Aangezien de Bank een kleine en niet-complexe instelling uitmaakt onder CRD V is zij niet onderworpen aan enerzijds uitstel van betaling en anderzijds betaling voor minstens 50% in financiële instrumenten.

Variabele vergoeding wordt uitbetaald in opties. Net zoals dit voor de overige personeelsleden het geval is, kunnen Directieleden deelnemen aan het binnen de Bank bestaande optieplan. In het geval Directieleden deelnemen is het de Raad van Bestuur die beslist hoeveel opties er aan elk betrokken Directielid kunnen worden toegekend. De opties worden toegekend onder identiek hetzelfde plan, en onder dezelfde voorwaarde als dit gebeurt voor de overige personeelsleden. Het aantal opties wordt toegekend in de vorm van een vast bedrag, niet in de vorm van een vast aantal instrumenten. Het aantal instrumenten fluctueert met andere woorden jaarlijks en de tegenwaarde ervan evolueert.

De betrokken directieleden verbinden zich er toe de ontvangen variabele vergoeding op eerste verzoek terug te betalen aan de Vennootschap (1) indien en in de mate dat deze vergoeding berekend werd op basis van onjuiste financiële informatie en (2) in de gevallen voorzien in de relevante wetgeving.

d. Ontslagvergoedingen

Onder Belgisch recht wordt het begrip “vertrekvergoeding” gedefinieerd als elke vorm van beloning of compensatie die aan een persoon die als “identified staff” kwalificeert, wordt toegekend bij zijn of haar vertrek, ongeacht het tijdstip van dat vertrek en ongeacht of dit al dan niet op vrijwillige basis gebeurt.

Indien een mandaat van directielid voortijdig wordt opgezegd, kan de Raad van Bestuur beslissen, op advies van het Remuneratiecomité, om een vertrekvergoeding uit te keren, die in geval van beëindiging buiten zijn of haar wil ook als ontslagvergoeding wordt aangemerkt.

CAPFI DELEN

ASSET MANAGEMENT

Beheervenootschap van ICB

De betreffende vertrekvergoedingen kwalificeren als een vorm van variabele beloning en zijn als zodanig onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 1 tot en met 8 van Bijlage II van de Bankwet. Deze bedragen zijn dus met name onderworpen aan het in artikel 1, § 2, van Bijlage II vastgelegde maximumpercentage, aan de verplichting om een deel van het bedrag in de vorm van financiële instrumenten te betalen en aan de verplichting om de betaling van een deel van het bedrag uit te stellen. Echter, voor wat betreft de regels inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten, kan de Bank zich beroepen op het proportionaliteitsprincipe waardoor deze verplichtingen niet op haar van toepassing zijn.

e. Pensioenbeleid

Er werd geen pensioenbeleid uitgewerkt voor directieleden.

(iii) De overige personeelsleden van Cadelam

a. Vast

De medewerkers van Cadelam ontvangen een vaste verloning, gebaseerd op hun ervaring, kunde en het niveau van de functie die ze binnen Cadelam uitvoeren.

Cadelam waakt erover dat de vaste verloning voldoende hoog is om retentie van haar personeel te bewerkstelligen. De vaste vergoeding is de enige vergoeding die de medewerkers ontvangen gezien (met uitzondering van opties die kaderen in een optieplan) er in regel geen variabele vergoeding wordt uitbetaald aan de medewerkers.

Loonsverhoging worden jaarlijks bekeken en besproken in de raad van bestuur op basis van een voorstel geformuleerd door HR. Ze worden toegekend naar aanleiding van de concrete realisaties en prestaties van de betrokken medewerker. Cadelam kent geen automatische loonsverhogingen toe op basis van anciënniteit.

b. Variabel - Optieplan

Principe

Zoals hoger uiteengezet worden vergoedingen niet gelinkt aan het behalen van bepaalde targets of aan het behalen van bepaalde opbrengsten voor Cadelam of voor een activiteit van Cadelam. Er worden dan ook geen variabele vergoedingen uitbetaald aan het personeel.

Optieplan

Alle personeelsleden die vast in dienst zijn, krijgen de mogelijkheid deel te nemen aan het optieplan waaraan ook de medewerkers van Delen Private Bank kunnen deelnemen. Op voorstel van de Raad van Bestuur bepaalt het in het Optieplan vermeldde ad hoc comité jaarlijks het aantal opties waarop

Beheervenootschap van ICB

een bepaalde medewerker kan intekenen, op basis van persoonlijke verdiensten, ervaring en functie die binnen Cadelam wordt uitgeoefend.

c. Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen

Er worden geen contractuele ontslagvergoedingen toegekend aan het personeel.

d. Pensioenbeleid

Alle personeelsleden die vast in dienst zijn genieten van een groepsverzekering.

5. Bekendmaking van dit beleid

Gezien de omvang van Cadelam, het beperkt aantal medewerkers, hun direct contact met de directie en de permanente evaluatie van deze medewerkers die daaruit voortvloeit, opteert Cadelam ervoor om geen beoordelingsgesprekken te organiseren voor het personeel omdat reeds op informele en continue wijze een opvolging van de prestaties gebeurt tijdens het jaar.

Bovendien worden er in principe geen prestatiebonussen uitbetaald en dus dienen er ook geen criteria te worden vastgelegd op grond waarvan prestatiebonussen zullen worden toegekend.

6. Controles

De effectieve leiding zal jaarlijks de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ten aanzien van haar werknemers beoordelen in het verslag effectieve leiding. Ze wordt hierin bijgestaan door de Bank.