



Remuneration Policy 2025

Candriam

Bezoldigingsbeleid – Publieke Versie

28 april 2025

Inhoudsopgave.

1.	Inleiding.....	3
2	Algemene principes	3
2.1	Ondersteunen van de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Candriam en haar klanten	3
2.2	Risicobeheer en risicotolerantie	3
2.3	Evenwichtige beloning.....	4
2.4	Gegarandeerde bonussen	5
2.5	“Buy-out” regelingen	5
2.6	Ontslagvergoedingen	5
2.7	Pensioenbeleid	5
2.8	Persoonlijke beleggingsstrategieën	5
3	Prestatie-evaluatie.....	6
3.1	Evaluatieproces jaarprestatie	6
3.2	Duurzaamheidsdoelstellingen	6
3.3	Diversiteit en inclusie en Equal Pay-filosofie	6
4	Overzicht van het beloningspakket.....	7
4.1	Basissalaris	7
4.2	Variabele beloning.....	7
4.2.1	Bonus	7
4.2.2	Beloningsplan op basis van aandelen	7
4.2.3	Geïndexeerde cash.....	8
4.2.4	Regels voor variabele beloning specifiek voor Front Office (fondsbeheerders & analisten)	8
4.2.5	Systeem specifiek voor institutionele salesmensen	9
4.2.6	Regels voor variabele beloning specifiek voor ondersteunende functies.....	9
4.2.7	Regels voor variabele beloning specifiek voor directieleden	10
4.2.8	Specifieke regels voor variabele beloning boven een bepaalde drempel, inclusief regels voor uitstel en betaling in financiële instrumenten	10
4.3	Benefits	11
5	Speciale regels voor interne controlefuncties	11
6	Identificatie van "Identified Staff"	11
7	Governance.....	12
8	Delegatie	12
9	Slotbepalingen.....	13

1. Inleiding

Dit bezoldigingsbeleid is van toepassing op beloningen binnen Candriam en Candriam Switzerland (samen "Candriam").

Het houdt rekening met de bedrijfsstrategie, de duurzaamheidsdoelstellingen en ESG-factoren, de risicotolerantie en de langetermijnbelangen van de klanten, aandeelhouders en werknemers van Candriam. Het streeft ook naar het bevorderen van gezond en effectief risicobeheer en gedrag dat in overeenstemming is met het risicoprofiel, de strategie, de doelstellingen en de waarden van de beheerde fondsen en de mandaten voor discretionair portefeuillebeheer.

Het beloningspakket wordt jaarlijks herzien na een individuele evaluatie van elke werknemer. Het houdt rekening met de resultaten van deze evaluatie, de financiële resultaten van Candriam en het betrokken team en de evolutie van de arbeidsmarkt.

2 Algemene principes

2.1 Ondersteunen van de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Candriam en haar klanten

De overkoepelende doelstelling van Candriam is het leveren van beleggingsprestaties op lange termijn aan haar klanten. Het Remuneratiecomité zorgt ervoor dat de beloningsfilosofie van Candriam de bedrijfsstrategie ondersteunt en, waar van toepassing, de strategie van de beheerde fondsen.

Als beleggingsonderneming die voorop loopt op het gebied van duurzaam beleggen, zet Candriam zich in om duurzaamheidsdoelstellingen en ESG-factoren (Environmental, Social and Governance) in haar bezoldigingsbeleid te integreren. Deze integratie zorgt ervoor dat de beloningsstructuren in lijn zijn met de kernwaarden van Candriam om duurzame en verantwoorde bedrijfspraktijken te bevorderen en is essentieel om de langetermijnbelangen van de klanten van Candriam te dienen.

De beloningsfilosofie van Candriam is erop gericht om (i) de beste vaardigheden en talenten aan te trekken en te behouden door concurrerende pakketten aan te bieden en onderscheid te maken tussen werknemers op basis van prestaties; (ii) de betrokkenheid van werknemers te bevorderen door eerlijk en consistent te belonen tussen departementen, teams en individuen en (iii) het leiderschap te versterken door prestaties te belonen als de combinatie van zowel resultaten als gedrag.

Dit beleid houdt ook rekening met de vereisten van Principe 12 van de "Principles for Businesses" van de FCA, dat vereist dat het filiaal van Candriam in het VK ervoor zorgt dat de stimulansen voor het personeel, het prestatiebeheer en de beloningsstructuren op een manier worden ontworpen die consistent is met het garanderen van goede resultaten voor retailklanten (zoals gedefinieerd in het handboek van de FCA). Hoewel het Britse filiaal geen directe particuliere klanten heeft, kunnen beleggers in de fondsen die zij distribueert particuliere klanten zijn.

2.2 Risicobeheer en risicotolerantie

Het doel van Candriam is om haar klanten beleggingsoplossingen te bieden die niet alleen voldoen aan hun financiële doelstellingen, maar die ook zorgvuldig rekening houden met materiële duurzaamheidsrisico's, -kansen en -effecten. Candriam streeft ernaar een gevarieerd aanbod van

beleggingsoplossingen aan te bieden in alle beleggingscategorieën, voor klanten met verschillende risicotoleranties en duurzaamheidsdoelstellingen.

Als een verantwoordelijke vermogensbeheerder erkent Candriam het belang van het bevorderen van goed en effectief risicobeheer, inclusief duurzaamheidsrisico's, bij het beheer van fondsen en andere beleggingsportefeuilles.

De interne controleprocessen van Candriam zijn ontworpen om de naleving door het personeel van het bedrijfsbeleid inzake zakelijk gedrag en duurzaamheidsbeleid en, voor onze portefeuillebeheerders in het bijzonder, de naleving van de ESG-kenmerken en/of duurzaamheidsdoelstellingen van fondsen en klantenportefeuilles te controleren.

Om het nemen van buitensporige risico's te voorkomen, heeft Candriam een beleid ontwikkeld om verantwoordelijk gedrag van medewerkers te stimuleren, waarbij terdege rekening wordt gehouden met de gevolgen voor de duurzaamheid.

De beloningsstructuur van Candriam is gekoppeld aan voor risico gecorrigeerde prestaties.

In dit opzicht streeft Candriam ernaar een passende beloningsomgeving te bieden en ervoor te zorgen dat werknemers niet worden gestimuleerd om ongepaste en/of buitensporige risico's te nemen, waaronder duurzaamheidsrisico's die niet in overeenstemming zijn met het risicoprofiel van Candriam en, waar van toepassing, de beheerde fondsen en de mandaten voor discretionair portefeuillebeheer. Bovendien zorgt Candriam ervoor dat het personeel terdege rekening houdt met duurzaamheidseffecten wanneer het fonds of het mandaat er rekening mee houdt.

De grootte van alle bonuspools kan door Candriam op discretionaire basis worden aangepast. In het bijzonder kunnen bonuspools worden aangepast door rekening te houden met bepaalde risico- en nalevingsfactoren die worden vastgesteld en gecontroleerd door de interne controlefuncties van Candriam.

De verdeling van bonussen op individueel niveau is ook onderworpen aan discretionariteit. Dankzij deze discretionaire bevoegdheid kan er op alle managementniveaus rekening worden gehouden met risico- en nalevingsoverwegingen.

2.3 Evenwichtige beloning

De vaste en variabele componenten van de totale beloning die Candriam aan haar medewerkers betaalt, zijn evenwichtig verdeeld en de vaste component is hoog genoeg om een volledig flexibel beleid te kunnen voeren met betrekking tot variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen.

Candriam hanteert een duidelijk onderscheid tussen de criteria voor het bepalen van de vaste basisbeloning en de variabele beloning. De vaste basisbeloning weerspiegelt voornamelijk de relevante professionele ervaring en organisatorische verantwoordelijkheid. De variabele beloning weerspiegelt voornamelijk de prestaties van de werknemer, inclusief de prestaties die verder gaan dan wat nodig is om de functieomschrijving te vervullen.

Om een evenwichtige en verantwoorde benadering van de beloning te garanderen, stelt Candriam een maximum vast voor de variabele beloning die door het Remuneratiecomité wordt bepaald. Deze bovengrens is bedoeld om beloningen af te stemmen op duurzame prestaties en waardecreatie op lange termijn, waarbij het nemen van buitensporige risico's wordt ontmoedigd.

2.4 Gegarandeerde bonussen

Gegarandeerde variabele beloning is niet toegestaan, tenzij het uitzonderlijk is, plaatsvindt in de context van het aannemen van nieuw personeel, beperkt is tot het eerste jaar dat een nieuwe werknemer in dienst is en betaald wordt op een moment dat Candriam een gezonde en sterke kapitaalbasis heeft.

2.5 “Buy-out” regelingen

In het kader van het aannemen van nieuw personeel in bepaalde strategische functies en alleen in uitzonderlijke gevallen, kan Candriam het verlies van uitgestelde variabele beloning die door de vorige werkgever is toegekend, compenseren.

Deze “buy-out” regeling, die uitsluitend binnen het eerste dienstjaar van een nieuw aangeworven werknemer wordt toegekend, is afhankelijk van Candriams bezoldigingsbeleid en de opschortende voorwaarden voor variabele beloning, waaronder de malus en clawback, en het feit dat de onderneming een gezonde en sterke kapitaalbasis heeft. De uitstelregelingen van de vorige werkgever van de nieuw aangeworven werknemer kunnen worden gerespecteerd voor zover deze verenigbaar zijn met het Bezoldigingsbeleid van Candriam. De betalingen zullen gebeuren in contanten en in financiële instrumenten van Candriam in overeenstemming met dit Bezoldigingsbeleid.

2.6 Ontslagvergoedingen

Betalingen in verband met de beëindiging van een arbeidsovereenkomst moeten de prestaties weerspiegelen die in de loop van de tijd zijn behaald en moeten zodanig worden vormgegeven dat falen niet wordt beloond.

2.7 Pensioenbeleid

Candriam zal ervoor zorgen dat haar pensioenbeleid in lijn is met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Candriam en, waar van toepassing, de beheerde fondsen. Het huidige pensioenbeleid van Candriam voorziet niet in de mogelijkheid om discretionaire pensioenuitkeringen te betalen, ook niet aan werknemers die Candriam verlaten.

2.8 Persoonlijke beleggingsstrategieën

Het personeel van Candriam mag geen persoonlijke hedgingstrategieën of andere regelingen aangaan die de risicoafstemmingseffecten die in het bezoldigingsbeleid van Candriam zijn ingebed, ondermijnen.

Candriam zal geen variabele beloning betalen (en zal de betaling ervan niet steunen/aanvaarden) via vehikels of methoden die het ontwijken van de vereisten van dit beleid en de toepasselijke wetgeving vergemakkelijken.

3 Prestatie-evaluatie

3.1 Evaluatieproces jaarprestatie

Candriam beheert het jaarlijkse prestatiebeoordelingsproces op basis van kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven, waaronder het behalen van vooraf vastgestelde doelstellingen en de professionele en persoonlijke vaardigheden van de werknemer. Het totale bedrag van de beloning is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van het individu en van zijn/haar business unit en de algemene resultaten van Candriam. Bij de beoordeling van individuele prestaties houdt Candriam rekening met zowel financiële als niet-financiële criteria. Voor zover nodig zal Candriam de prestatiebeoordeling in een meerjarencader plaatsen dat past bij de levenscyclus van de fondsen die het beheert, om ervoor te zorgen dat het prestatiebeoordelingsproces gebaseerd is op prestaties op de langere termijn.

Kwalitatieve prestatie-evaluatie omvat de evaluatie aan de hand van een reeks factoren zoals risicobeheer inclusief duurzaamheidsrisico's, bewustzijn van duurzaamheidsimpact, bestuur en naleving, teamwerk, leiderschap van mensen, ontwikkeling van mensen en afstemming op de doelen en waarden van Candriam. Voor Front Office (fondsbeheerders en analisten) zijn de prestaties van fondsen en de onderliggende factoren die de prestaties van fondsen beïnvloeden, zoals de marktomgeving en het risicobeheer inclusief duurzaamheidsrisico's, de houding ten opzichte van klanten, de concurrentiepositie van het fonds en de ontwikkeling van het beheerd vermogen belangrijke factoren bij de beoordeling.

Voor Sales zijn de netto nieuwe cashinstroom ("Net New Cash" of "NNC") en de onderliggende factoren die de verkoopprestaties beïnvloeden, zoals de marktomgeving, het vermogen om bestaande activa te behouden, teammanagement en leiderschap belangrijke factoren in de beoordeling.

3.2 Duurzaamheidsdoelstellingen

Als onderdeel van het jaarlijkse beloningsproces voert Candriam een uitgebreide prestatie- en ontwikkelingsbeoordeling uit:

- Candriam erkent de bijdragen die het personeel over alle functies heen levert aan haar duurzaamheidsdoelstellingen als belegger (in naam van haar klanten) en als bedrijf (in haar dagelijkse activiteiten).
- Candriam beoordeelt de naleving van de waarden van het bedrijf (GREAT: Growing with Respect, Engagement, Anticipation and Teamwork).

Die duurzaamheidsdoelstellingen worden opgesplitst in meer specifieke doelstellingen en criteria (kwalitatief en kwantitatief) voor elk type functie (beleggingsbeheer, klantrelatiebeheer, HR, IT en operaties, en bedrijfsondersteunende afdelingen). Deze duurzaamheidsgerelateerde doelstellingen en criteria worden gebruikt bij de beoordeling en vaststelling van de prestaties en de beloning van medewerkers in alle functies. Daarnaast maken opleiding en bewustwording rond materiële duurzaamheidskwesties, evenals het naleven van de bedrijfswaarden van respect en samenwerking, deel uit van de prestatiebeoordeling in alle functies, om zo onze duurzaamheidsgeest te bevorderen en bij te dragen aan een rechtvaardige en inclusieve werkplek.

3.3 Diversiteit en inclusie en Equal Pay-filosofie

Candriam beschouwt een divers personeelsbestand en een inclusieve werkomgeving als bevorderlijk voor een doeltreffende werking en de langetermijnontwikkeling van de organisatie. Als vermogensbeheerder met een focus op duurzaamheid erkent Candriam het belang van diversiteit en inclusie, zowel binnen de eigen organisatie als in de bedrijven waarin wordt geïnvesteerd.

Als werkgever die gelijke kansen biedt, hanteert Candriam een gelijk loonbeleid, waarbij medewerkers op gelijke wijze worden beloond voor gelijkwaardige functies op hetzelfde niveau van ervaring en prestaties, ongeacht geslacht.

Hiermee voldoet Candriam aan verschillende vereisten op het gebied van diversiteit en inclusie, zoals vastgelegd in EU-richtlijnen¹.

4 Overzicht van het beloningspakket

De vergoeding bestaat momenteel uit een basissalaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en een jaarlijkse prestatiebonus.

4.1 Basissalaris

Het basissalaris wordt jaarlijks herzien na een individuele evaluatie van elke werknemer. Het houdt rekening met de resultaten van de werknemersevaluatie en de evolutie van de arbeidsmarkt.

4.2 Variabele beloning

4.2.1 Bonus

Alle werknemers van Candriam kunnen genieten van een jaarlijkse variabele vergoeding die rekening houdt met de resultaten van Candriam, de teamprestaties, de individuele kwalitatieve en kwantitatieve prestaties en de algemene individuele bijdrage tot het succes van de onderneming. Sommige van de toegepaste principes kunnen verschillen afhankelijk van de business unit, het verantwoordelijkheidsniveau, het beloningsniveau en het land waarin de werknemer zich bevindt.

4.2.2 Beloningsplan op basis van aandelen

Candriam heeft twee soorten aandelenplannen waaraan werknemers van Candriam kunnen deelnemen, naar goeddunken van het Remuneratiecomité.

¹ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

Directive 2006/54/EC, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation

4.2.2.1 Aandelenplan voor werknemers (Employee Shares Plan)

Het aandelenplan (=ESP) voor werknemers van de onderneming dient als strategisch financieel instrument, waarbij Candriam aandelen aanbiedt die voor een periode van drie jaar geblokkeerd zijn en gebruikt worden om bonussen uit te keren.

Door de belangen van de werknemers op één lijn te brengen met die van het bedrijf en de klanten, bevordert het aandelenplan voor werknemers een cultuur van gedeelde doelen en wederzijds succes. Aandelenplannen voor werknemers zijn van vitaal belang omdat ze de retentie van werknemers verbeteren, prestaties bevorderen en ervoor zorgen dat iedereen investeert in de welvaart van het bedrijf en de klanten.

Aandelenplannen voor werknemers zijn onderworpen aan verkoopbeperkingen en Candriam vereist dat de betreffende werknemer de aandelen bij uitdiensttreding verkoopt tegen een prijs die is vastgelegd in de regels betreffende de aandelenplannen voor werknemers.

4.2.2.2 Restricted Stock Unit Plan (RSU Plan)

Candriam kent Restricted Stock Units (RSU's) toe aan een geselecteerde groep werknemers, waaronder senior beleggingsbeheerders, senior verkoopmedewerkers en leden van het leiderschapsteam (de "RSU-houders"). Het belangrijkste doel van deze benadering is om sleutelfiguren te behouden en ervoor te zorgen dat hun belangen zijn afgestemd op de langetermijndoelen van het bedrijf en zijn klanten.

Om deze afstemming en toewijding te versterken, hebben de RSU's een verwervingsperiode van drie jaar, wat de langetermijnbetrokkenheid van de sleutelfiguren bij Candriam benadrukt. Bovendien vervalt deze verwervingsperiode van deze aandelen als de werknemer het bedrijf verlaat, wat de focus van het programma op het behoud en een duurzame bijdrage aan het succes van het bedrijf onderstreept.

Eenmaal verworven hebben deze RSU's een beperkte liquiditeit, wat voor de RSU-houders een extra overweging vormt met betrekking tot hun langetermijninvestering in de groei en het succes van de onderneming. RSU-houders die Candriam verlaten, zullen hun onvoorwaardelijk geworden aandelen moeten verkopen.

4.2.3 Geïndexeerde cash

De Geïndexeerde cash dient, naast het aandelenplan voor werknemers als het tweede strategische financiële instrument dat gebruikt wordt om bonussen uit te keren.

Geïndexeerde cash is cash die is geïndexeerd volgens een mandje van Candriam-fondsen. Het mandje bestaat voor ten minste 75% uit duurzame artikel 8- en artikel 9-fondsen. Als toonaangevend vermogensbeheerder op het gebied van duurzaam beleggen is het indexeren van werknemersbonussen op een mandje duurzame fondsen een strategische benadering die aansluit bij de kernwaarden en bedrijfsdoelstellingen van de onderneming.

Fondsbeheerders kunnen hun contante bonus indexeren op een fonds dat ze zelf beheren.

4.2.4 Regels voor variabele beloning specifiek voor Front Office (fondsbeheerders & analisten)

De bonus voor fondsbeheerders en analisten wordt zowel op basis van:

- Kwantitatieve beoordeling met name gebaseerd op:
 - Relatieve prestaties van fondsen en mandaten voor discretionair portefeuillebeheer versus benchmarks
 - Pool prestatievergoedingen, indien van toepassing
 - Financiële en niet-financiële prestaties van het fonds en de manier waarop prestaties worden bereikt
 - Alfa-identificatie, namelijk beoordeling van mogelijk markteffect (bèta) en beheerderseffect (alfa, inclusief duurzaam alfa indien relevant)
 - Concurrentiepositie van het fonds
 - Beheerd vermogen en capaciteit om activa voor de strategie aan te trekken
- Kwalitatieve beoordeling met name gebaseerd op:
 - Naleving van alle toepasselijke nalevings-/risicobeheer-/operationele procedures (inclusief voldoende aandacht voor duurzaamheidsrisico's en -effecten in overeenstemming met het Candriam-beleid)
 - De consistentie en afstemming van de manager op de strategie van Candriam
 - Kwaliteit van het investeringsproces & strategie en documentatie
 - Betrokkenheid bij teamwerk
 - Houding ten opzichte van klanten

De gedetailleerde systemen zijn afhankelijk van de beheerde fondsen en discretionair beheerde mandaten (inclusief de manier waarop ze rekening houden met duurzaamheidsrisico's en -effecten).

4.2.5 Systeem specifiek voor institutionele salesmensen

De bonus die wordt toegekend aan institutionele verkopers is met name gekoppeld aan de winstgevendheid van de netto nieuwe geld die ze gedurende het jaar hebben verzameld, volgens het volgende systeem:

- Een kwantitatief deel van 10% netto van de jaarlijkse netto-inkomsten op het netto nieuwe geld dat door elk individu wordt gegenereerd (werkgeversbijdrage extra);
- Een kwalitatief deel van 0% tot 10% netto van de jaarlijkse netto-inkomsten op netto nieuwe geld gegenereerd door het team (werkgeversbijdrage extra).

Het bedrag wordt verdeeld onder de leden van het team op basis van onder andere de volgende criteria: Zakelijke houding, ten opzichte van klanten, naleving van alle toepasselijke compliance-, risicobeheer- en operationele procedures, betrokkenheid bij teamwerk, ondersteuning van elders gegenereerde inkomsten en andere vormen van bijdrage aan de reputatie en het succes van het bedrijf, consistentie en afstemming op de Candriam Strategie.

4.2.6 Regels voor variabele beloning specifiek voor ondersteunende functies

De bonuspool die beschikbaar is voor ondersteunende teams wordt bepaald op een discretionaire manier met een top-down benadering.

De bonuspool wordt vervolgens op discretionaire basis toegewezen aan "Support"-medewerkers, afhankelijk van hun individuele evaluatie en die van de business unit en het team, op basis van de volgende criteria: KPI's en budget, efficiëntie en kosten, klantgerichtheid en individuele prestaties.



4.2.7 Regels voor variabele beloning specifiek voor directieleden

De bonuspool die beschikbaar is voor directieleden wordt bepaald op een discretionaire manier met een top-down benadering.

De bonuspool wordt vervolgens op discretionaire basis verdeeld onder de directieleden, afhankelijk van hun bijdrage aan de winstgevendheid en prestaties van Candriam, evenals hun beheer van en hun bijdrage aan de ESG & Duurzaamheidsdoelstellingen van Candriam, zoals bepaald voor de verschillende functies.

Aangezien Candriam de ambitie heeft om een meerderheid van ESG-gescreende activa te beheren, kan de bonuspool voor uitvoerende leden worden verlaagd indien dit niet wordt bereikt, met inachtneming van de langetermijnbelangen en voorkeuren van cliënten binnen een veranderende regelgeving.

De Raad van Bestuur van Candriam keurt de door het Remuneratiecomit voorgestelde bonussen en salarisverhogingen voor de directieleden van Candriam goed.

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur van Candriam zullen nooit enige vorm van variabele beloning van Candriam ontvangen.

4.2.8 Specifieke regels voor variabele beloning boven een bepaalde drempel, inclusief regels voor uitstel en betaling in financiële instrumenten

De onderstaande regels zijn van toepassing als de variabele beloning van een werknemer in een bepaald jaar groter of gelijk is aan €100.000.

De algemene principes voor het uitstellen van variabele beloning zijn de volgende:

- Alle bonussen boven de bovenstaande drempels worden gedeeltelijk uitgesteld;
- 60% (50% voor directieleden en 40% voor High Earners) van het totale bedrag wordt (vooraf) betaald in gelijke delen in cashen (uiterlijk in maart volgend op het referentiejaar) en in instrumenten met een retentieperiode van 6 maanden,
- 40% van het totale bedrag wordt uitgesteld over 3 jaar (50% voor de directieleden en 60% voor de High Earners).

Het uitgestelde deel van de bonus (40% van de totale variabele beloning) wordt in principe gelijk verdeeld over de 3 jaar van uitstel: 13,33% van de totale variabele beloning in jaar 2, 13,33% in jaar 3 en 13,33% in jaar 4.

In jaar 2 en 3 wordt de bonus deels uitbetaald in cashen, deels in cashen geïndexeerd op een mandje fondsen zoals hieronder beschreven (fantoomfondsen).

In jaar 4 kan het uitstel geheel of gedeeltelijk worden betaald met Candriam-aandelen. Deze aandelen hebben een wachtperiode van 3 jaar (ESP).

Opschortende voorwaarden

De variabele beloning voor Jaar 1, Jaar 2, Jaar 3 en Jaar 4 wordt onvoorwaardelijk afhankelijk van de financiële situatie van Candriam en de prestaties van de betreffende persoon. Toekenningen kunnen aanzienlijk worden verlaagd en zelfs tot nul worden gereduceerd wanneer de financiële prestaties van

Candriam matig of negatief zijn, met name rekening houdend met de huidige compensatie en verminderingen in uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, inclusief door malus- of clawback regelingen.

Elke betaling in het kader van een aandelenplan zal onderworpen zijn aan passende malus- en/of clawback bepalingen.

Candriam is niet van mening dat de betaling van variabele beloning in overeenstemming met de bepalingen in deze sectie in strijd is met haar verplichting om goede resultaten te leveren voor particuliere klanten (volgens de FCA Consumer Duty-vereisten).

4.3 Benefits

Afhankelijk van de locatie en functie kunnen er ook enkele vaste voordelen worden toegekend aan werknemers. Candriam kent geen variabele benefits toe aan haar werknemers.

Deze vaste voordelen omvatten onder andere: anciënniteitspremies (afhankelijk van de anciënniteit), bedrijfswagens, premies voor familie-evenementen, pensioenplannen, verplichte en vrijwillige winstdelingsovereenkomsten, maaltijdcheques, deelname aan transportkosten, ziekteverzekering, overlijdensverzekering.

Deze voordelen variëren volgens de wettelijke verplichtingen van elk land en kunnen van tijd tot tijd door Candriam worden herzien/gewijzigd.

5 Speciale regels voor interne controlefuncties

De interne controlefuncties van Candriam (Internal Audit, Risk en Compliance) werken onafhankelijk van de bedrijfsonderdelen waarop ze toezicht houden.

De beloning voor de medewerkers van de interne controlefunctie moet voldoende zijn om gekwalificeerde en ervaren medewerkers aan te trekken en te behouden en belangenconflicten te vermijden. De beloning wordt bepaald door de inkomsten van Candriam, de marktwaarde van de functie en de vaardigheden en prestaties van het individu (gebaseerd op functiespecifieke doelstellingen). Het is niet gebaseerd op de prestaties van het bedrijfsonderdeel waarop de betreffende medewerker van de interne controlefunctie direct toezicht houdt.

Individuele prestaties worden beoordeeld via het prestatiebeoordelingsproces, waarbij wordt gekeken of werknemers bepaalde doelstellingen behalen die gekoppeld zijn aan hun functie, onafhankelijk van de prestaties van de bedrijfsonderdelen waarop ze toezicht houden. Tijdens het individuele evaluatieproces wordt ook rekening gehouden met individueel gedrag.

De Remuneratiecomité houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van de senior managers in interne controlefuncties.

6 Identificatie van "Identified Staff"

In overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving zal Candriam haar werknemers identificeren die in aanmerking komen als "geïdentificeerd personeel" ("Identified Staff").

De lijst van Identified Staff wordt opgesteld door de afdeling Human Resources en gevalideerd door de Raad van Bestuur, na advies van het Remuneratiecomité. Candriam hanteert de volgende criteria om te bepalen of werknemers Identified Staff zijn:

- (i) de werknemer is lid van een bestuursorgaan van Candriam;
- (ii) de werknemer is een senior manager die effectief de zaken van Candriam leidt;
- (iii) de werknemer heeft een controlefunctie, waaronder risicobeheer, naleving en interne audit;
- (iv) de medewerker die verantwoordelijk is voor portefeuillebeheer, administratie, marketing en personeelszaken;
- (v) de werknemer een "risktaker" is, inclusief:
 - (a) medewerkers (zoals verkopers, individuele handelaren en specifieke handelsdesks) die in staat zijn contracten of posities aan te gaan die de posities van Candriam of de door haar beheerde fondsen wezenlijk beïnvloeden;
 - (b) medewerkers wier activiteiten mogelijk een significante invloed kunnen hebben op de resultaten van Candriam en/of haar balans en/of de prestaties van de fondsen die zij beheert.
 - (c) werknemers die door hun beloning in dezelfde beloningsschaal vallen als de bovenstaande categorieën en die een wezenlijke invloed hebben op Candriam of de fondsen die het beheert.

Een werknemer die binnen een van de bovenstaande categorieën valt, wordt niet beschouwd als Identified Staff als wordt aangetoond dat zijn professionele activiteiten geen materiële invloed hebben op de risicoprofielen van Candriam en de fondsen die het beheert.

De beloning van Identified Staff voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot het bezoldigingsbeleid in de financiële sector. De inhoud van deze eideisverklaring Bezoldigingsbeleid is dienovereenkomstig opgesteld.

7 Governance

Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van Candriam om de algemene beginselen van het bezoldigingsbeleid van Candriam vast te stellen, regelmatig te herzien en toe te passen. Ten minste eenmaal per jaar wordt de uitvoering van Candriam's bezoldigingsbeleid centraal en onafhankelijk intern beoordeeld.

Candriam heeft een Remuneratiecomité opgericht. Dit comité bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders die een deskundig en onafhankelijk oordeel kunnen vellen over het bezoldigingsbeleid en de beloningspraktijken en over de stimulansen die worden gecreëerd om risico's te beheren. Leden van de Remuneratiecomité worden niet betaald door Candriam.

Het Remuneratiecomité komt regelmatig bijeen om de uitvoering van het bezoldigingsbeleid van Candriam te beoordelen. De Remuneratiecomité beoordeelt in het bijzonder de beloning van medewerkers en zorgt voor een consistente en eerlijke toepassing van het bezoldigingsbeleid binnen Candriam, evenals voor naleving van de toepasselijke wettelijke regels en aanbevelingen met betrekking tot beloning. Bij het voorbereiden van beslissingen over beloningen houdt de Remuneratiecomité rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden in Candriam en het algemeen belang.

8 Delegatie

In overeenstemming met de ESMA richtsnoeren voor een gezond verloningsbeleid in het kader van de ICBE richtlijn en AIFMD, verbindt Candriam zich ertoe, om ervoor te zorgen dat de beloningsregels niet worden omzeild, dat zij in geval van delegatie van beleggings-/portefeuillebeheerfuncties (inclusief risicobeheer) ervoor zal zorgen dat:

- de entiteiten waaraan vermogensbeheeractiviteiten zijn gedelegeerd, onderworpen zijn aan wettelijke vereisten inzake beloning die even doeltreffend zijn als de vereisten die uit hoofde van deze richtsnoeren van toepassing zijn; of
- passende contractuele regelingen worden getroffen met entiteiten waaraan het beheer van beleggingen is gedelegeerd.

9 Slotbepalingen

Het beleid treedt met onmiddellijke ingang in werking en wordt jaarlijks herzien en, indien aangegeven in de herziening, vervolgens bijgewerkt.

