



Candriam – Beleidsverklaring Omtrent Verloning (januari 2021)

**Goedgekeurd door de raad van bestuur van
candriam op 5 december 2014**

**Laatste wijzigingen werden aangebracht door het
Remuneration Committee van Candriam op 29
januari 2021**

Inhoudsopgave.

1.	Inleiding.....	3
2.	Algemene principes	3
2.1.	Het ondersteunen van de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Candriam en haar cliënten	3
2.2.	Risicomanagement & risicotolerantie.....	3
2.3.	Evenwichtige verloning.....	4
2.4.	Gegarandeerde bonussen	4
2.5.	Ontslagvergoedingen	4
2.6.	Pensioenbeleid.....	4
2.7.	Persoonlijke beleggingsstrategieën	4
3.	Prestatiebeoordelingsproces.....	5
4.	Overzicht van het Verloningspakket	5
4.1.	Basissalaris	6
4.2.	Variabele verloning – Incentive Plan.....	6
4.2.1.	Specifiek Front Office systeem (Fondsbeheerders & Analisten).....	6
4.2.2.	Systeem specifiek voor Institutionele Salesmensen.....	7
4.2.3.	Systeem specifiek voor Ondersteunende Functies	8
4.2.4.	Systeem specifiek voor leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten	8
4.2.5.	Systeem specifiek voor werknemers die deelnemen aan een van de Bonusplannen (RSU en/of ESP).....	8
4.2.6.	Uitstel van de variabele verloning boven een bepaalde drempel.....	8
4.3.	Voordelen	11
5.	Specifieke regels voor interne controlefuncties.....	11
6.	Identificatie van “identified staff”	12
7.	Governance.....	13
8.	Delegatie	13



1. Inleiding

Deze Beleidsverklaring omtrent Verloning is van toepassing op de verloning binnen Candriam Luxembourg, Candriam Belgium, Candriam France en Candriam Switzerland (elk een "**Candriam-entiteit**" genoemd en samen "**Candriam**")¹.

Ze houdt rekening met de bedrijfsstrategie van Candriam, de doelstellingen, risicotolerantie en de langetermijnbelangen van cliënten, aandeelhouders en werknemers van Candriam. Ze streeft ook naar een gezond en doeltreffend risicobeheer en -gedrag dat strookt met het risicoprofiel, de strategie, de doelstellingen en de waarden van de beheerde fondsen en de discretionaire beheermandaten.

De medewerkers van Candriam zijn de belangrijkste activa van het bedrijf. Candriam streeft naar een **op maat gesneden en passend verloningsbeleid** dat gekoppeld is aan de verwezenlijking van een combinatie van individuele, team- en bedrijfsdoelstellingen. De beloning moet ook concurrerend zijn ten opzichte van vergelijkbare ondernemingen om talenten aan te trekken, te motiveren en te behouden, en tegelijk te garanderen dat de verloning aansluit bij duurzame bedrijfsontwikkeling.

Het verloningspakket wordt **jaarlijks herzien** na een individuele evaluatie van elke werknemer. Daarbij wordt rekening gehouden met de resultaten van deze evaluatie, de financiële resultaten van Candriam en het team in kwestie, alsmede de evolutie van de arbeidsmarkt.

2. Algemene principes

2.1. Het ondersteunen van de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Candriam en haar cliënten

De overkoepelende doelstelling van Candriam is om haar cliënten beleggingsresultaten op lange termijn te bieden. Het Remuneration Committee ziet erop toe dat de verloningsfilosofie van Candriam haar bedrijfsstrategie en, in voorkomend geval, de strategie van de beheerde fondsen ondersteunt.

De verloningsfilosofie van Candriam beoogt

- (i) de beste vaardigheden en mensen aan te trekken en te behouden door concurrerende verloningspakketten aan te bieden en tussen werknemers te differentiëren op basis van prestaties;
- (ii) de betrokkenheid van de werknemers te bevorderen door een eerlijke en consistente beloning voor alle activiteiten, teams en individuen;
- en (iii) haar leiderschap te versterken door prestaties te belonen als een combinatie van zowel resultaten als gedrag.

2.2. Risicomanagement & risicotolerantie

Als verantwoordelijke vermogensbeheerder erkent Candriam dat het belangrijk is om een gezond en doeltreffend risicobeheer te bevorderen bij het beheer van fondsen en andere beleggingsportefeuilles. Daar horen ook duurzaamheidsrisico's bij. Om te voorkomen dat er buitensporige risico's worden genomen, heeft Candriam een beleid uitgestippeld dat verantwoordelijk gedrag van het personeel stimuleert, waarbij terdege rekening wordt gehouden met duurzaamheidsimpact.

De verloningsstructuur van Candriam is gekoppeld aan de voor risico gecorrigeerde prestaties. In dit verband streeft Candriam ernaar een passend verloningskader te bieden en ervoor te zorgen dat werknemers niet worden gestimuleerd om ongepaste en/of buitensporige risico's te nemen, met

¹ Indien de bepalingen van de arbeidsovereenkomst van een werknemer in strijd zijn met deze Beleidsverklaring omtrent Verloning, neemt de desbetreffende arbeidsovereenkomst de bovenhand.



inbegrip van duurzaamheidsrisico's die niet stroken met het risicoprofiel van Candriam en, in voorkomend geval, de beheerde fondsen en de discretionaire beheermandaten. Bovendien zorgt Candriam ervoor dat personeelsleden, wanneer het fonds of mandaat daarmee rekening houdt, naar behoren rekening houden met duurzaamheidsimpact.

De omvang van alle bonusenveloppen kan door Candriam naar eigen goeddunken worden aangepast. In het bijzonder kunnen de bonusenveloppen worden aangepast in functie van bepaalde risico- en compliancefactoren die door de interne controlefuncties van Candriam worden vastgesteld en gecontroleerd.

Ook de verdeling van individuele bonussen is discretionair. Een dergelijke discretionaire bevoegdheid maakt het met name mogelijk om op alle passende managementniveaus rekening te houden met risico- en complianceoverwegingen.

2.3. Evenwichtige verloning

De vaste en variabele componenten van de totale verloning die Candriam aan haar medewerkers uitkeert, zijn in evenwicht en de vaste component is voldoende hoog om een zeer flexibel beleid inzake de variabele verloningscomponenten te kunnen voeren, waarbij ook de mogelijkheid is voorzien om geen variabele verloningscomponent uit te betalen.

Candriam maakt een duidelijk onderscheid tussen de criteria die worden gehanteerd voor het vaststellen van de vaste basisverloning en de variabele verloning. De vaste basisverloning weerspiegelt in de eerste plaats de relevante beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheid. De variabele verloning weerspiegelt in de eerste plaats de prestaties van de werknemer, met inbegrip van de prestaties bovenop wat strikt noodzakelijk is voor de vervulling van de functieomschrijving.

2.4. Gegarandeerde bonussen

Een gegarandeerde variabele verloning is niet toegestaan, tenzij zij uitzonderlijk is, zich voordoet in de context van de aanwerving van nieuw personeel, beperkt is tot het eerste jaar van het dienstverband van een nieuwe medewerker, en wordt uitgekeerd op een tijdstip waarop Candriam over een gezonde en sterke kapitaalbasis beschikt.

2.5. Ontslagvergoedingen

Vergoedingen in verband met de opzegging van een arbeidsovereenkomst moeten de in de loop der tijd gerealiseerde prestaties weerspiegelen en zo zijn opgezet dat falen niet wordt beloond.

2.6. Pensioenbeleid

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

2.7. Persoonlijke beleggingsstrategieën

Het is het personeel van Candriam verboden om persoonlijke afdekkingsstrategieën of andere regelingen aan te gaan die de risicoafstemmingseffecten die in het verloningsbeleid van Candriam zijn opgenomen, ondermijnen.

Candriam zal geen variabele verloning betalen (en zal de betaling ervan niet steunen/aanvaarden) via vehikels of methoden die het mogelijk maken om de bepalingen van onderhavig beleid en de toepasselijke wetgeving te omzeilen.



3. Prestatiebeoordelingsproces

De afdeling Human Resources van Candriam beheert het jaarlijkse prestatiebeoordelingsproces op basis van kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven, waaronder de verwezenlijking van vooraf vastgestelde doelstellingen en de professionele en persoonlijke vaardigheden van de werknemer.

Het totale bedrag van de verloning is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van het individu en van zijn/haar businessunit en de algemene resultaten van Candriam. Bij de beoordeling van de individuele prestaties zal Candriam rekening houden met zowel financiële als niet-financiële criteria.

Voor zover nodig zal Candriam de evaluatie van de prestaties in een meerjarencader plaatsen dat past bij de levenscyclus van de fondsen die het beheert, om ervoor te zorgen dat het prestatiebeoordelingsproces op langetermijnprestaties is gebaseerd.

De kwalitatieve prestatiebeoordeling omvat de evaluatie van een reeks factoren zoals risicobeheer, inclusief duurzaamheidsrisico's, het bewustzijn van duurzaamheidsimpact, governance en compliance, teamwerk, het leiderschap van mensen, de ontwikkeling van mensen en of dit alles strookt met de doelstellingen en waarden van Candriam.

Voor Fondsbeheerders en Analisten zijn de prestaties van fondsen en de onderliggende factoren die de prestaties van fondsen beïnvloeden, zoals de marktomgeving en het risicobeheer met inbegrip van duurzaamheidsrisico's, de houding ten opzichte van cliënten, de concurrentiepositie van de fondsen en de ontwikkeling van de activa onder beheer sleutelfactoren bij de beoordeling.

Voor Sales zijn de netto nieuwe cash en de onderliggende factoren die van invloed zijn op de verkoopresultaten, zoals de marktomgeving, het vermogen om bestaande activa te behouden, teammanagement en leiderschap sleutelfactoren bij de beoordeling.

4. Overzicht van het Verloningspakket

De verloning omvat momenteel een basissalaris, voordelen en een jaarlijkse prestatiebonus.

Front Office		Sales- mensen	Onder- steunende functies	Leden van het Executive Committee	Interne controle
zonder prestatie- Vergoedingen	met prestatiever goedingen				
Basissalaris	Basissalaris	Basissalaris	Basissalaris	Basissalaris	Basissalaris
Voordelen afhankelijk van de locatie, functie en prestaties					
Bonus- enveloppe	Bonus- enveloppe	Bonus- Enveloppe	Bonus- enveloppe	Bonus- enveloppe	Bonus- enveloppe
Kwantitatief + Kwalitatief Op basis van Prestaties	Kwantitatief + Kwalitatief Op basis van Prestaties	Kwantitatief + Kwalitatief Op basis van de Winst- gevendheid van de NNC	Kwalitatief	Kwalitatief	Kwalitatief



4.1. Basissalaris

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

Bovenop deze individuele verhogingen moet een aantal specifieke regels worden toegepast die verband houden met het juridische/contractuele systeem van elk land.

4.2. Variabele verloning – Incentive Plan

Alle medewerkers van Candriam kunnen in aanmerking komen voor een jaarlijkse variabele verloningsincentive die rekening houdt met de resultaten van Candriam, de prestaties van het team, de individuele kwalitatieve en kwantitatieve prestaties en de algemene individuele bijdrage aan het succes van de onderneming. Sommige van de toegepaste principes kunnen verschillend zijn naargelang het departement van de werknemer, het verantwoordelijkheidsniveau, het verloningsniveau en het land waar hij of zij gevestigd is.

Daarnaast kunnen de werknemers van Candriam, naar goeddunken van het Remuneration Committee, ook deelnemen aan een van de volgende bonusplannen:

- het Restricted Stock Unit (the “RSU”) Plan;
- het Employee Share Plan (het “ESP”) dat in aanmerking komt (de “**Bonusplannen**”).

Elke variabele verloning die in dit hoofdstuk wordt omschreven, is onderhevig aan de algemene principes die worden vermeld in hoofdstuk 2 (met name het verbod op de gegarandeerde bonus in hoofdstuk 2.4) en het evaluatieproces dat wordt vermeld in hoofdstuk 3.

4.2.1. Specifiek Front Office systeem (Fondsbeheerders & Analisten)

De bonus voor Fondsbeheerders en Analisten wordt zowel bepaald aan de hand van:

- De kwantitatieve beoordeling die vooral gebaseerd is op:
 - De relatieve prestatie van fondsen en discretionaire beheermandaten ten opzichte van benchmarks;
 - De pool prestatievergoedingen, indien van toepassing;
 - De financiële en niet-financiële prestaties van het fonds en de wijze waarop de prestaties tot stand komen;
 - De identificatie van de alfa, namelijk de beoordeling van het mogelijke markteffect (bèta) en de invloed van de beheerder (alfa, met inbegrip van duurzame alfa indien van toepassing);
 - De competitieve positie van het fonds
 - De activa onder beheer en het vermogen om activa binnen te halen voor de strategie.....
- De kwalitatieve beoordeling die vooral gebaseerd is op Naleving van alle toepasselijke compliance-/risicobeheer-/operationele procedures (met inbegrip van de nodige aandacht voor duurzaamheidsrisico's en -impact overeenkomstig het Candriam-beleid);
 - De consistentie en afstemming van de manager op de Candriam-strategie;
 - De kwaliteit van het beleggingsproces en de -strategie en -documentatie;
 - De betrokkenheid bij teamwerk;
 - Gedrag ten aanzien van cliënten,



De gedetailleerde regelingen zijn afhankelijk van de fondsen en de discretionaire beheermandaten die worden beheerd (inclusief de manier waarop zij rekening houden met duurzaamheidsrisico's en -impact).

Voor Fondsbeheerders die fondsen en/of discretionaire beheermandaten met prestatievergoedingen beheren, is de bonusenveloppe **met name gekoppeld aan de netto prestatievergoedingen** volgens deze regeling:

- Een **kwantitatief deel van 10% netto** (tot 15% in bepaalde gevallen) van de prestatievergoedingen (de werkgeversbijdrage komt hier nog bovenop).
- Een **kwalitatief deel van 0% tot 10% netto** (tot 15% in bepaalde gevallen) van de prestatievergoedingen (de werkgeversbijdrage komt hier nog bovenop).

Onderworpen aan het algemene principe van de evenwichtige verloning (zie hoofdstuk 2.3 hierboven) staat er geen plafond op de variabele verloning die is gekoppeld aan de prestatievergoedingen (marktconform).

De bonusenveloppe wordt vervolgens op discretionaire basis verdeeld onder de teamleden, afhankelijk van hun evaluatie.

Daarnaast kunnen er discretionaire bonussen op basis van kwalitatieve beoordelingen bovenop komen.

Voor Fondsbeheerders die fondsen en/of discretionaire beheermandaten zonder prestatievergoedingen beheren, is de bonusenveloppe gekoppeld aan een combinatie van kwantitatieve indicatoren en kwalitatieve indicatoren.

Hij wordt berekend op basis van het beheerde vermogen, de inkomsten (beheersvergoedingen), het klassement op basis van het voor risico gecorrigeerde rendement over 3 jaar en het klassement op basis van het rendement over 1 jaar. De

indicatieve bonusenveloppe wordt aangepast op basis van de hierboven vermelde kwalitatieve indicatoren.

De bonusenveloppe wordt vervolgens op discretionaire basis verdeeld onder de teamleden, afhankelijk van hun evaluatie. De evaluatie is gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve criteria die voldoende evenwichtig zijn en houdt rekening met::

- De bijdrage tot de resultaten (prestaties & vergaren van activa onder beheer);
- Naleving van alle toepasselijke compliance-, risicomanagement- en operationele procedures;
- De consistentie en afstemming van de manager op de Candriam-strategie;
- De betrokkenheid bij teamwerk;
- Een klantgerichte benadering en de externe vertegenwoordiging van Candriam;

Daarnaast kunnen er discretionaire bonussen op basis van kwalitatieve beoordelingen bovenop komen.

4.2.2. **Systeem specifiek voor Institutionele Salesmensen**

De aan de Institutional Salesmensen toegekende bonus is met name gekoppeld aan de rentabiliteit van de netto nieuwe cash die zij in de loop van het jaar hebben vergaard, volgens het volgende systeem:

- Een **kwantitatief deel van 10% netto** van de jaarlijkse netto inkomsten op de netto nieuwe cash die worden gegenereerd door elk individu (hier komt de werkgeversbijdrage nog bovenop);
- Een **kwalitatief deel van 0% tot 10% netto** van de jaarlijkse netto inkomsten op de netto nieuwe cash die worden gegenereerd door het team (hier komt de werkgeversbijdrage nog ovenop); Het bedrag wordt onder de teamleden verdeeld aan de hand van onder meer de volgende criteria:



Zakelijk gedrag ten opzichte van cliënten, naleving van alle toepasselijke compliance-, risicomanagement- en operationele procedures, betrokkenheid bij teamwerk, ondersteuning van elders gegenereerde inkomsten en andere soorten bijdragen aan de reputatie en het succes van de onderneming, consistentie met en afstemming op de Candriam-strategie.

4.2.3. Systeem specifiek voor Ondersteunende Functies

De bonusenveloppe die beschikbaar is voor Ondersteunende Teams wordt **op discretionaire wijze** bepaald met een top-down benadering.

De bonusenveloppe wordt vervolgens op discretionaire basis toegewezen aan het "Ondersteunende"-personeel, afhankelijk van hun individuele evaluatie, alsook van de evaluatie van het departement en het team, op basis van de volgende criteria: KPI's en budget, efficiëntie en kosten, klantgerichtheid en individuele prestaties.

4.2.4. Systeem specifiek voor leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten

De bonusenveloppe die beschikbaar is voor het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten wordt **op discretionaire wijze** bepaald met een top-down benadering.

De bonusenveloppe wordt vervolgens op discretionaire basis verdeeld onder de leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten, afhankelijk van hun bijdrage aan de winstgevendheid en de prestaties van Candriam, in overeenstemming met de algemene principes zoals uiteengezet in hoofdstuk 2 hierboven.

De Raad van Bestuur van de Candriam-entiteit in kwestie keurt de door het Remuneration Committee voorgestelde bonussen en salarisverhogingen voor de leden van dit leidinggevend orgaan goed.

4.2.5. Systeem specifiek voor werknemers die deelnemen aan een van de Bonusplannen (RSU en/of ESP)

De deelname aan deze bonusplannen zal worden bepaald op basis van de beoordeling van de prestaties van de betrokken werknemers op basis van de criteria die in de punten

4.2.1 tot 4.2.4 worden uiteengezet.

Werknemers die gerechtigd zijn om deel te nemen aan een Bonusplan kunnen voorwaardelijk toegekende aandelen of volgestorte B-klasse gewone aandelen van Candriam Luxembourg toegekend krijgen.

De aandelen zullen onderworpen zijn aan verkoopbeperkingen en Candriam kan van de betrokken werknemer eisen om de aandelen bij uitdiensttreding te verkopen tegen een prijs zoals bepaald in de regels van het Bonusplan in kwestie. Voorwaardelijk toegekende aandelen komen te vervallen bij uitdiensttreding.

Elke betaling in het kader van de Bonusplannen zal onderworpen zijn aan passende malus- en/of terugvorderingsbepalingen.

4.2.6. Uitstel van de variabele verloning boven een bepaalde drempel

De onderstaande regels zijn niet van toepassing indien de variabele verloning van een werknemer in een bepaald jaar lager is dan het hoogste van de volgende twee bedragen:

(i) € 100.000 of 30% van de vaste verloning van die werknemer in datzelfde jaar. De algemene beginselen inzake het uitstel van variabele verloning zijn de volgende:



- Alle bonussen die de bovengenoemde drempels overschrijden, worden gedeeltelijk uitgesteld;
- 50% van het totale bedrag wordt in contanten uitbetaald, uiterlijk in maart volgend op het referentiejaar (40% voor veelverdieners);
- 50% van het totale bedrag wordt uitgesteld over 3 jaar (60% voor veelverdieners).

Het uitgestelde deel van de bonus (50% van de totale variabele verloning) wordt in principe evenredig verdeeld over de 3 jaar uitstel: 16,66% van de totale variabele verloning in jaar 2, 16,66% in jaar 3 en 16,66% in jaar 4.

In jaar 2 en 3 wordt de bonus in contanten geïndexeerd op een korf van fondsen zoals hieronder beschreven (fictieve fondsen).

In jaar 4 wordt een deel of het geheel van het uitstel betaald met Candriam-aandelen. Deze aandelen hebben een wachtperiode van 3 jaar (ESP-plan).

Indien er voldoende aandelen beschikbaar zijn, mag het in aandelen uitgekeerde deel maximaal 16,66% van de totale variabele verloning bedragen. Als de verhouding aandelen lager is dan 16,66%, dan wordt het verschil tussen 16,66% en het percentage Candriam-aandelen uitbetaald in contanten, geïndexeerd op een korf van fondsen (fictieve fondsen).

	Jaar 1 Variabele verloning	Jaar 2 Variabele verloning	Jaar 3 Variabele verloning	Jaar 4 Variabele verloning	
Gedeelte van de verloning *	50% (40% voor veelverdieners)	16,66% (20% voor veelverdieners)	16,66% (20% voor veelverdieners)	0 tot 16,66% (0 tot 20% voor veelverdieners)	0 tot 16,66% (0 tot 20% voor veelverdieners)
Instrument	Cash	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Candriam Luxembourg B-klasse aandelen
Voorwaarden onvoorwaardelijke toezegging	N.V.T.	Wordt onvoorwaardelijk op de eerste verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de tweede verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de derde verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de derde verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning
Retentievoorwaarden	Geen	Geen	Geen	Geen	Ja
Aanpassing na toekenning	Geen	Ja	Ja	Ja	Ja

* Deze verhoudingen kunnen verschillend zijn voor de leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten - zie specifieke overwegingen hierna.



Specifieke aanvullende vergoedingen voor leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten :

Het eventuele deel van de uitgestelde verloning dat in Candriam-aandelen wordt uitbetaald, kan hoger zijn voor de leden van het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten, afhankelijk van het totale aantal aandelen dat in het kader van het ESP-plan beschikbaar is.

Indien er voldoende aandelen beschikbaar zijn, mag het in aandelen uitgekeerde deel maximaal 33,33% van de totale variabele verloning bedragen en zal dit worden uitbetaald in jaar 4.

Indien het gedeelte in aandelen minder dan 33,33% van de totale variabele verloning bedraagt, wordt het gedeelte in aandelen in jaar 4 uitbetaald en wordt het verschil tussen 33,33% en het percentage in Candriam-aandelen in jaar 3 uitbetaald in cash, geïndexeerd op een korf van fondsen (fictieve fondsen) tot 16,66% en het resterende gedeelte in jaar 4, al naargelang het geval.

	Jaar 1 Variabele verloning	Jaar 2 Variabele verloning	Jaar 3 Variabele verloning	Jaar 4 Variabele verloning	
Gedeelte van de verloning *	50% (40% voor veelverdieners)	16,66% (20% voor veelverdieners)	16,66% (20% voor veelverdieners)	0 tot 16,66% (0 tot 20% voor veelverdieners)	0 tot 16,66% (0 tot 20% voor veelverdieners)
Instrument	Cash	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Prestatie-afhankelijke cash tussen jaar 1 en de desbetreffende datum waarop de toekenning onvoorwaardelijk wordt.	Candriam Luxembourg B-klasse aandelen
Voorwaarden onvoorwaardelijke toezegging	N.V.T.	Wordt onvoorwaardelijk op de eerste verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de tweede verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de derde verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning	Wordt onvoorwaardelijk op de derde verjaardag van de toekenning van de Jaar 1 Variabele Verloning
Retentievoorwaarden	Geen	Geen	Geen	Geen	Ja
Aanpassing na toekenning	Geen	Ja	Ja	Ja	Ja

Specifieke aanvullende vergoedingen voor Fondsbeheerders:

Fondsbeheerders zullen hun uitgestelde deel van de bonus kunnen indexeren op één van de volgende opties :

- 100% indexatie op één van de door hen beheerde fondsen of 50% indexatie op één van de door hen beheerde fondsen en 50% indexatie op de korf van fondsen, of
- 100% indexatie op de korf van fondsen..



Principes voor de korf van fondsen:

De samenstelling van de korf van fondsen wordt jaarlijks herzien door het leidinggevend orgaan van de Candriam-entiteiten. De samenstelling blijft ongewijzigd in de loop van het jaar, maar kan worden aangepast indien er fondsen worden gelanceerd of gesloten.

De waardering van de korf van fondsen gebeurt door het team Financiën en houdt rekening met de bruto prestaties van de fondsen.

De korf van fondsen is een "fictieve korf" (geen effectieve beleggingen in fondsen door de individuen, alleen voor indexeringsdoeleinden).

De variabele verloning van jaar 2, jaar 3 en jaar 4 wordt onvoorwaardelijk toegekend, afhankelijk van de financiële situatie van Candriam en de prestaties van de betrokkene. Toekenningen kunnen aanzienlijk worden verlaagd en zelfs tot nul worden teruggebracht bij matige of negatieve financiële prestaties van Candriam, waarbij met name rekening wordt gehouden met huidige vergoedingen en verlagingen van uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer via malus- of terugvorderingsregelingen..

4.3. Voordelen

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

Die vaste voordelen omvatten onder meer: anciënniteitspremies (afhankelijk van de anciënniteit), auto's, premies voor gezinsevenementen, pensioenplannen, Franse verplichte en vrijwillige winstdelingsovereenkomsten (participation et intéressement)², maaltijdcheques, deelname in de vervoerskosten, ziekte- en overlijdensdekking.

Deze voordelen variëren naargelang de wettelijke verplichtingen van elk land, en kunnen van tijd tot tijd worden herzien/gewijzigd door de betrokken Candriam-entiteit.

5. Specifieke regels voor interne controlefuncties

De interne controlefuncties van Candriam (Interne Audit, Risicomanagement en Compliance) werken onafhankelijk van de business units waarop zij toezicht houden.

De winstdeling van het personeel van de interne controlefuncties moet toereikend zijn om gekwalificeerde en ervaren werknemers aan te trekken en te behouden en belangenconflicten te vermijden. De winstdeling wordt bepaald door de inkomsten van Candriam, de marktwaarde van de functie, en de vaardigheden en prestaties van het individu (op basis van functiegebonden doelstellingen). Zij is niet gebaseerd op de prestaties van de business unit waarop rechtstreeks toezicht wordt uitgeoefend door de betrokken medewerker van de interne controlefunctie.

De individuele prestaties worden beoordeeld via het prestatiebeoordelingsproces, dat onder meer betrekking heeft op de vraag of de werknemers bepaalde functiedoelstellingen bereiken, ongeacht de prestaties van de business units waarop zij toezicht houden. Bij de individuele beoordeling wordt ook rekening gehouden met individuele gedrag.

Het Remuneration Committee houdt rechtstreeks toezicht op de verloning van de senior medewerkers van de interne controlefuncties..

² Deze regelingen waarbij werknemers collectief profiteren van de [resultaten of prestaties] van Candriam France, vormen geen variabele beloning, aangezien zij deel uitmaken van een algemeen, niet-discretionair, beleid bij Candriam France en geen incentive inhouden om risico's te nemen.



6. Identificatie van “identified staff”

In overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving zal elke Candriam-entiteit haar werknemers identificeren die kwalificeren als "identified staff" ("**Identified Staff**").

De beslissing dat een bepaalde werknemer als Identified Staff moet worden beschouwd, wordt genomen door HR en, voor de hogere kaderleden van Candriam, door de Raad van Bestuur van.

de betrokken Candriam-entiteit. Candriam hanteert onder meer de volgende criteria om te bepalen of werknemers als Identified Staff kunnen worden aangemerkt:

- (i) de werknemer is lid van een bestuursorgaan van een Candriam-entiteit;
- (ii) de werknemer is een hoge leidinggevende die daadwerkelijk de leiding heeft over de activiteiten van een Candriam-entiteit;
- (iii) de werknemer heeft een controlefunctie, waaronder risicomanagement, compliance en interne audit;
- (iv) de werknemer is een "risiconemer", waaronder:
 - (a) werknemers (zoals salesmensen, individuele traders en specifieke tradingdesks) die in staat zijn contracten af te sluiten of posities in te nemen die de posities van Candriam of de door haar beheerde fondsen wezenlijk beïnvloeden;
 - (b) werknemers wier activiteiten een wezenlijke invloed zouden kunnen hebben op de resultaten van Candriam en/of haar balans en/of de prestaties van de door haar beheerde fondsen.
 - (c) werknemers wier verloning hen in dezelfde verloningsschaal plaatst als de hierboven vermelde categorieën, en die een wezenlijke invloed hebben op Candriam of de door Candriam beheerde fondsen.

Een werknemer die onder een van de bovenstaande categorieën valt, zou niet als Identified Staff worden beschouwd indien wordt aangetoond dat zijn beroepsactiviteiten geen wezenlijke invloed hebben op de risicoprofielen van Candriam en de door haar beheerde fondsen.

De verloning van Identified Staff moet voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving betreffende het verloningsbeleid in de financiële sector. De inhoud van deze Beleidsverklaring omtrent Verloning (met name hoofdstuk 4.2.6 over uitgestelde beloningen) werd dienovereenkomstig opgesteld.



7. Governance

Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van elke Candriam-entiteit om de algemene beginselen van het verloningsbeleid van Candriam goed te keuren, periodiek te herzien en toe te passen. Ten minste éénmaal per jaar wordt de uitvoering van het verloningsbeleid van Candriam aan een centraal en onafhankelijk intern onderzoek onderworpen.

Candriam heeft voor de drie Candriam-entiteiten een Remuneration Committee voor de groep opgericht. Het is samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders die een deskundig en onafhankelijk oordeel kunnen vellen over het verloningsbeleid en de verloningspraktijken en de incentives die worden gecreëerd om risico's te beheren. Leden van het Remuneration Committee worden niet vergoed door Candriam.

Het Remuneration Committee komt op geregelde tijdstippen bijeen om de uitvoering van het verloningsbeleid van Candriam te evalueren. Het Remuneration Committee toetst in het bijzonder de verloning van de werknemers af en zorgt voor een consequente en eerlijke toepassing van het verloningsbeleid binnen Candriam, alsook voor de naleving van de toepasselijke reglementaire regels en aanbevelingen inzake verloning. Bij de voorbereiding van beslissingen over verloning houdt het Remuneration Committee rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, beleggers en andere belanghebbenden van Candriam en met 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, teneinde te garanderen dat de verloningsregels niet worden omzeild, in geval van delegatie van beleggings-

/portefeuillebeheerfuncties (met inbegrip van risicomanagement) ervoor te zorgen dat:

- de entiteiten waaraan vermogensbeheeractiviteiten zijn gedelegeerd, onderworpen zijn aan wettelijke voorschriften inzake verloning die even doeltreffend zijn als die welke krachtens deze richtsnoeren van toepassing zijn; of
- er passende contractuele overeenkomsten worden afgesloten met entiteiten waaraan vermogensbeheeractiviteiten zijn gedelegeerd.