

Algemene principes betreffende het beloningsbeleid toepasselijk op de leden van de Raad van Bestuur en de werknemers van CapitalatWork Foyer Group *

Uittreksels

Goedgekeurd door	De Raad van Bestuur CapitalatWork Foyer Group
Datum van goedkeuring	Goedgekeurd op 6 maart 2019
Datum van inwerkingtreding	Met terugwerkende kracht van toepassing vanaf 1 januari 2019
Contactpersoon	Benoît Dourte

*** Deze versie houdt rekening met de artikelen 38-5 en 38-6 van de wet van 5 april 1993 betreffende de financiële sector aangevuld door de wet van 23 juli 2015 en van 30 mei 2018.**

Doel

Het beloningsbeleid dient ertoe medewerkers die heel bekwaam zijn in hun expertisedomein aan te trekken, te behouden en te motiveren. Dit wordt opgesteld rekening houdend met een gezond risicobeheer en is conform de strategie en de langetermijn doelstellingen van de onderneming. Het beleid stimuleert het overdreven nemen van risico's niet. Het is geïnspireerd op het beloningsbeleid gehanteerd in de financiële sector en met name de collectieve overeenkomst van de banken. Het waarborgt de naleving van de vereisten inzake belangenconflicten en versterkt de bescherming van de beleggers.

Dit beloningsbeleid is vastgesteld op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Beloningscomité van Foyer nv, dat is samengesteld uit vier bestuurders van Foyer nv die niet bij het dagelijks bestuur betrokken zijn.

Dit beleid wordt niet gecombineerd met andere vormen van beloningsbeleid en moedigt geen verkoop van specifieke producten aan die risico's voor de onderneming zouden kunnen creëren.

Toepassingsveld

De principes die in dit document worden vastgelegd, betreffen de medewerkers die materiële risico's aangaan, opgelijst in de bijlage 1.

Deze principes zijn toepasselijk op CapitalatWork Foyer Group, hierna "CapitalatWork" genoemd, alsook op alle dochterondernemingen, met name

- CapitalatWork België,
- CapitalatWork Nederland,
- ImmoatWork,
- CapitalatWork Management Company nv.

Principes

1. Algemeen

De vaste en variabele componenten van de beloning vertegenwoordigen de volledige beloning.

Dankzij een gepast evenwicht tussen de vaste en de variabele component is een soepel beleid inzake variabele beloning mogelijk en met name de mogelijkheid voor CapitalatWork om geen variabele beloning te betalen.

De variabele beloning vertegenwoordigt minder dan 35 % van de totale jaarlijkse beloning van het voltallige personeel.

2. Evenredigheidsprincipe

Het nettoresultaat gegenereerd door de beleggingsdiensten inzake het handelen voor eigen rekening en het overnemen van financiële instrumenten en/of het plaatsen van financiële instrumenten met plaatsingsgarantie vertegenwoordigt minder dan 20 % van het globale nettoresultaat voor belastingen van CapitalatWork.

Daarom wenst CapitalatWork de toepassing van het evenredigheidsprincipe vermeld in de circulaire CSSF 11/505 te genieten om zo de volgende vereisten inzake het beloningsbeleid ongedaan te maken:

- de toekenning van een deel van de variabele beloning onder de vorm van financiële instrumenten;
- het uitstel van een deel van de variabele beloning voor de werknemers die geen lid zijn van het Directiecomité van CapitalatWork;
- de ex-postaanpassing aan de risico's;
- de oprichting van een beloningscomité.

Geen enkele medewerker van CapitalatWork of haar dochterondernemingen bevindt zich in de beloningsschijven boven € 1.000.000.

3. Vaste beloning

De vaste beloning is op de eerste plaats gebaseerd op de professionele ervaring van de werknemer, op de verantwoordelijkheden die hem in zijn functie in de onderneming worden toegekend en op de marktpraktijken. De vaste beloning wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

De vaste beloning vertegenwoordigt het belangrijkste deel van de totale beloning en maakt een soepel beleid inzake variabele beloning mogelijk en met name de mogelijkheid om geen variabele beloning te betalen aan haar medewerkers.

De vaste beloning omvat ook voordelen in natura.

4. Variabele beloning

De variabele beloning wordt toegekend op basis van een combinatie van:

- de individuele prestatie van de medewerker;
- de prestatie van het betrokken bedrijfsonderdeel;
- de resultaten van de groep CapitalatWork.

De variabele beloning wordt niet uitsluitend toegekend naar gelang van de verkoop van specifieke financiële instrumenten of een categorie financiële instrumenten. Ze weerspiegelt duurzame prestaties, aangepast aan de risico's, en prestaties die de vereiste verwachtingen voor de functie van de werknemer overtreffen. De variabele beloning is niet gegarandeerd en moedigt het nemen van overdreven risico's niet aan.

De bepaling en de berekeningswijze van de variabele beloning moedigen de betrokkenen niet aan hun eigen belangen of de belangen van de onderneming te begunstigen ten nadele van de cliënten.

Het aandeel van de variabele beloning is niet hoger dan 100 % van het vaste aandeel. Het kan een aandeel van maximaal 200 % bereiken na goedkeuring door de aandeelhouders van CapitalatWork.

De variabele beloning wordt niet uitgekeerd door middel van instrumenten of methoden die het omzeilen van de wettelijke vereisten vergemakkelijken.

De totale omvang van de variabele beloningen beperkt de capaciteit van CapitalatWork niet om haar financiële draagkracht te versterken.

De lancering van nieuwe producten of diensten en het gebruik van nieuwe distributiekkanalen zijn in overeenstemming met het beleid en de praktijken inzake beloning van kracht binnen CapitalatWork en houden rekening met de mogelijke risico's gecreëerd door deze producten, diensten of kanalen.

5. Evaluatie van de prestatie

Alle personeelsleden van CapitalatWork ondergaan een jaarlijkse evaluatie om hun prestaties op de langetermijn te evalueren.

Alle medewerkers worden geëvalueerd op basis van kwalitatieve, kwantitatieve en voortgangscriteria. Het gewicht daarvan hangt af van de functie en de vastgelegde prioriteiten.

De evaluatie van de individuele prestatie baseert zich onder andere op kwalitatieve (niet-financiële) criteria en de lopende projecten. Deze doelstellingen en projecten lopen over perioden langer dan een jaar, zodat de evaluatie van de prestaties in een meerjarig kader gebeurt.

De kwalitatieve criteria zijn algemene criteria (evolutie in de functie, kwaliteit van het werk, teamgeest, commerciële spirit, respect voor de belangen van de cliënt, naleving van de interne procedures, naleving van de gedragsregels, KYC, naleving van de reglementaire vereisten, billijke behandeling van de cliënten, tevredenheidsniveau van de cliënten ...) en specifieke beroepsgebonden criteria (bijvoorbeeld voor een lid van het management: communicatie, teammanagement, zin voor initiatief, proactief).

Deze kwalitatieve criteria zijn opgenomen in de formulieren voor de evaluatie van de prestatie.

De evaluatie van de prestaties dient als basis voor de bepaling van de mogelijke variabele beloning en de eventuele verhoging van het vaste loon. Dankzij de evaluatie kan gemakkelijk worden nagekeken of de betrokken medewerkers de kwalitatieve criteria naleven en kunnen, zo nodig, de noodzakelijke corrigerende maatregelen worden getroffen.

De meting van de prestatie, als zij als basis dient voor de berekening van de variabele componenten van de individuele of collectieve beloning, bevat een globaal aanpassingsmechanisme dat alle soorten huidige en toekomstige risico's omvat.

Het evaluatieproces verloopt als volgt:

- a. Een schriftelijke zelfevaluatie van de medewerker op basis van vooraf bepaalde criteria.
- b. Een schriftelijke evaluatie van zijn N+1.
- c. Een gesprek met de N+1 die aangeeft in welke mate de doelstellingen werden gehaald en in welke mate de lopende projecten zijn gevorderd. Hij bepaalt de nieuwe toekomstige doelstellingen van de medewerker.
- d. De individuele doelstellingen worden nagekeken door Human Resources, dat controleert of ze passen binnen de strategie van de Groep CapitalatWork.

Governance

1. Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur van Foyer nv, de moedermaatschappij van CapitalatWork:

- bepaalt en keurt de algemene principes betreffende het beloningsbeleid goed;
- bepaalt en herziet regelmatig de specifieke principes betreffende het beloningsbeleid toepasselijk op de werknemers van CapitalatWork Foyer Group en haar dochterondernemingen;
- ontvangt de resultaten van de jaarlijkse evaluatie van de implementatie van het beloningsbeleid uitgevoerd door de controlefuncties;
- keurt de beloning van de goedgekeurde managers en van de leidinggevenden voor het risicobeheer en de compliance goed.

Het Beloningscomité van Foyer nv treedt op voor CapitalatWork Foyer Group. Het bespreekt en doet voorstellen over de variabele beloning toegekend aan de managers en aan de leidinggevenden voor het risicobeheer en de compliance.

2. De uitvoering van en de controle op het beloningsbeleid

De directie van CapitalatWork is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid dat is vastgelegd door de Raad van Bestuur.

De leidinggevende voor de compliance werd voorafgaand aan de toepassing van het beloningsbeleid betrokken bij de uitwerking ervan.

De interne controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfsonderdelen die zij overzien. Ze zijn belast met de evaluatie, één keer per jaar, van de naleving van het beleid en de procedures inzake beloning goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Bovendien moeten ze minstens één keer per jaar de toekenning van de beloning aan de verschillende personeelscategorieën en het gehele beloningssysteem controleren.

Indien een bestaande of potentiële cliënt schade wordt berokkend door bepaalde bijzondere aspecten van het beloningsbeleid zal het beleid worden herzien en gewijzigd om zulke risico's te voorkomen.

Human Resources is belast met de follow-up van het beloningsbudget goedgekeurd door de Raad van Bestuur van CapitalatWork.

Bijlage 1: Lijst van aangeduide personen

Lijst van personen aangeduid binnen CapitalatWork

- Leden van de Raad van Bestuur (11 personen)
- Goedgekeurde managers en leden van het Directiecomité van CapitalatWork (7 leden) voor de volgende functies:
 - o Chief Executive Officer / Leidinggevende Sales & Marketing
 - o Chief Financial Officer / Leidinggevende Innovation & Digitalization
 - o Chief Operating Officer
 - o Chief Investment Officer
 - o Leidinggevende Risk Management en Compliance / Leidinggevende Private Portfolio Management
 - o Leidinggevende Estate Planning
 - o Leidinggevende HR
- Leidinggevendens controlefuncties (3 personen):
 - o Interne audit
 - o Chief Compliance Officer
 - o Chief Risk Officer
- Andere medewerkers die materiële risico's aangaan (2 personen):
 - o Leidinggevende Informatica
 - o Leidinggevende Dealingroom

In overeenstemming met de criteria van de EBA gepubliceerd in juni 2013 worden de hierna vermelde functies ook beschouwd als functies waarin de medewerkers materiële risico's aangaan op basis van de kwantitatieve criteria, maar zij zijn vrijgesteld (zie rechtvaardiging in paragraaf 5.5):

- Commerciële medewerkers en vermogensbeheerders
- Gevolmachtigde agenten.

Lijst van aangeduide personen binnen de Belgische dochteronderneming:

- Leidinggevende van de Belgische dochteronderneming: commerciële leidinggevende aanwezig in het Directiecomité van CapitalatWork Foyer Group (1 persoon)
- Leidinggevende Compliance (1 persoon)

Lijst van aangeduide personen binnen CapitalatWork Management Company:

- Conducting Officers (3 personen)
- Leidinggevende Compliance (1 persoon)

© 2018 CapitalatWork S.A.

Laatste update :

30 december 2018