



Informatie over Pijler 3 voor BNP Paribas Fortis over het jaar 2014

Context

Het doel van Pijler 3 – marktdiscipline, is om de minimale kapitaalvereisten (Pijler 1) en het toezicht van de regelgever (Pijler 2) aan te vullen met een reeks van toelichtingen, die de gebruikelijke financiële toelichtingen vervolledigen.

De Basel hervormingsmaatregelen (gekend als Basel 3) voeren bijkomende prudentiële regelgeving in die goedgekeurd werd in november 2010. Ze zullen het vermogen van banken versterken om economische of financiële schokken van alle aard op te vangen. De inhoud van deze hervorming werd omgezet in een Europese wet in richtlijn 2013/36/EU (CRD4) en verordening (EU) nr. 575/2013 van 26 juni 2013 (CRR), die samen de corpus van teksten vormen, gekend als “CRD IV”.

Op basis van artikel 13 van de verordening (EU) nr. 575/2013 van 26 juni 2013 (CRR), wordt BNP Paribas Fortis beschouwd als een “belangrijke dochteronderneming”. Aangezien ze deel uitmaakt van de Groep BNP Paribas dient BNP Paribas Fortis geen volledige rapportering over Pijler 3 te verstrekken maar kan ze zich beperken tot deze die werden opgenomen door specifieke artikels van de verordening (EU) nr. 575/2013 van 26 juni 2013 (CRR). Deze toelichtingen bevatten zowel kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de kapitaalstructuur en de kapitaalvereisten als informatie betreffende het bezoldigingsbeleid. De informatie betreffende de kapitaalstructuur en de kapitaalvereisten werd deels gepubliceerd in het Jaarverslag 2014 van BNP Paribas Fortis in nota 4 ‘Risicobeheer en solvabiliteit’ (blz. 89-132) en deels in het “Registration document” van BNP Paribas in de appendix 3: “Capital requirements of significant subsidiaries (blz 371-372).

Het Jaarverslag 2014 van BNP Paribas Fortis is beschikbaar onder:

[https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/key-documents-\(en---fr---nl\)/nl/jaarverslag-2014---bnp-paribas-fortis-nv.pdf?sfvrsn=4](https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/key-documents-(en---fr---nl)/nl/jaarverslag-2014---bnp-paribas-fortis-nv.pdf?sfvrsn=4)

Het "Registration document" 2014 van BNP Paribas is beschikbaar (in het Engels)

onder: https://invest.bnpparibas.com/sites/default/files/documents/ddr_2014_gb.pdf

Bovendien zijn enkele speciale informaties betreffende Pijler 3 van BNP Paribas Fortis per 31 december 2014 hieronder opgenomen.



Leningen met herstructureringsmaatregelen

De volgende tabel geeft de boekwaarde van leningen en vorderingen en van buitenbalansverplichtingen weer waarvoor herstructureringsmaatregelen niet leiden tot de uitdoving van de oorspronkelijke schuld. Wanneer de lener financiële moeilijkheden heeft, worden zijn risicoposities als een bijzondere waardevermindering gerapporteerd. Deze posities kunnen onderwerp van herstructureringsmaatregelen worden en na een observatieperiode kunnen bepaalde posities als gezond worden geherclassificeerd.

Naar aanleiding van de verduidelijking van de definitie met betrekking tot leningen met herstructureringsmaatregelen gedurende 2014, zijn de 2013 cijfers in de onderstaande tabel niet vergelijkbaar met die van 2014.

In miljoenen euro's	31 december 2014	31 december 2013
Leningen en vorderingen (exclusief terugkoopovereenkomsten)	1 397	2 133
<i>Onzekere geherstructureerde leningen - bruto</i>	<i>756</i>	<i>1 812</i>
<i>Onzekere geherstructureerde leningen - specifieke bijzondere waardeverminderingen</i>	<i>(286)</i>	<i>(637)</i>
Onzekere geherstructureerde leningen - netto	470	1 175
Gezonde geherstructureerde leningen - netto	927	958
Buitenbalansverbintenissen	27	186
	1 424	2 319

Een herstructurering omwille van financiële moeilijkheden van de ontleners van een actief geclassificeerd in de categorie 'leningen en vorderingen' wordt gedefinieerd als een wijziging in de bepalingen en voorwaarden van de initiële transactie (bv. Een kwijtschelding van een lening, een wijziging in het afbetalingsplan van de hoofdsom en de rente en/of een wijziging van de contractuele rente). Dit wordt enkel overwogen door BNP Paribas Fortis omwille van economische en juridische redenen verbonden aan de financiële moeilijkheden van de ontleners omdat dit leidt tot een verminderde verplichting van de klant tegenover de Bank vergeleken met de bepalingen en voorwaarden van de transactie voor de herstructurering.

Op het tijdstip van de herstructurering wordt er een discount die gelijk is aan het verschil tussen de bruto boekwaarde van de lening en de verdisconteerde waarde tegen de initiële effectieve rentevoet (voor de herstructurering), erkend als een vermindering van de waarde van het actief. De wijziging die de waarde van het actief vermindert wordt gerapporteerd in 'Risicokost' in de resultatenrekening. Aan het einde van toekomstige boekhoudkundige periodes zal de discount over de verwachte levensduur van het actief terug gedraaid worden in de rentemarge van de resultatenrekening. Dit zal het niveau van de berekende rente zoals beschreven in de terugbetalingstabel op het tijdstip van de herstructurering doen stijgen. Finaal zal het rentebedrag opgenomen in de rentemarge overeenkomen met het rentebedrag berekend op basis initiële rentevoet van de lening.

Wanneer de herstructurering de vorm aanneemt van een gedeeltelijke of volledige uitwisseling met andere activa, dan vertaalt dit zich in de verwijdering van de vordering en de erkenning van de uitgewisselde activa tegen de reële waarde op de datum van de uitwisseling. Het waardeverschil dat voortvloeit uit de uitwisseling wordt gerapporteerd in 'Risicokost' in de resultatenrekening.



Bezoldigingen voor boekjaar 2014 van medewerkers met beroepswerkzaamheden die een materiële impact hebben op het risicoprofiel van BNP Paribas Fortis NV

In overeenstemming met de Europese regelgeving voor banken past BNP Paribas Fortis NV (hierna 'de Bank') zoals bepaald in de Europese richtlijn CRD4¹ van 26 juli 2013 controlevoorzieningen toe op de bezoldigingen.

In 2014 werd het bezoldigingsbeleid van de Bank dus herzien om rekening te houden met de nieuwe bepalingen van de CRD4-richtlijn – op 25 april 2014 omgezet in de Belgische Bankwet – en de Gedelegeerde Verordening van de Europese Commissie van 4 maart 2014 tot aanvulling van de Richtlijn met technische reguleringsnormen voor identificatiecriteria voor medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden een materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling ('Material Risk Takers' of 'MRT's'), en ook om in lijn te zijn met het bezoldigingsbeleid van BNP Paribas Groep.

De wijzigingen in het bezoldigingsbeleid van de Bank hebben voornamelijk betrekking op criteria om MRT's te identificeren en de invoering van een individuele maximale variabele bezoldiging in verhouding tot de vaste bezoldiging.

Het aantal geïdentificeerde medewerkers vindt u op pag.12.

I. Governance

De bezoldigingsrichtlijnen en het bezoldigingsbeleid van BNP Paribas voor MRT's worden door Human Resources in samenwerking met de betrokken businesses op- en voorgesteld. Ze worden ter advies voorgelegd aan het Compliance, Risk & Finance Committee (CRIF) en het Risk Committee, waarna het General Management een beslissing neemt na presentatie aan het Remuneration Committee en goedkeuring door de Raad van Bestuur. Sinds 2014 wordt de Algemene Vergadering van Aandeelhouders geraadpleegd voor bepaalde aspecten.

A. Compliance, Risk & Finance Committee (CRIF)

De voorzitter van het CRIF is de heer Filip Dierckx, Chief Operating Officer.

Het bezoldigingsbeleid voor medewerkers die aan de regels zijn onderworpen, wordt voorgesteld aan en besproken door het CRIF dat vervolgens een advies uitbrengt over:

- de naleving door het beleid van de huidige voorschriften en professionele normen;
- de geschiktheid en consistentie ervan met het risicobeheerbeleid van de instelling;
- de consistentie tussen variabele bezoldigingspraktijken en de noodzaak om de kapitaalbasis van de Bank te beheren.

Dit comité is drie keer samengekomen om het bezoldigingsproces voor het jaar 2014 te bespreken.

¹ Capital Requirements Directive



B. Risk Committee

De voorzitter van het Risk Committee is de heer Dirk Boogmans.

Ter bevordering van gezonde beloningspraktijken en een gezond beloningsbeleid, onderzoekt het Risk Committee, onverminderd de taken van het Remuneration Committee, of de prikkels die uitgaan van het beloningssysteem op passende wijze rekening houden met de risicobeheersing, de eigenvermogensbehoeften en de liquiditeitspositie van BNP Paribas Fortis, evenals met de waarschijnlijkheid en de spreiding in de tijd van de winst.

Het Risk Committee is twee keer samengekomen om het bezoldigingsproces voor het jaar 2014 te bespreken.

C. Remuneration Committee

De voorzitter van het Remuneration Committee is de heer Herman Daems.

Het comité velt een deugdelijk en onafhankelijk oordeel over het bezoldigingsbeleid en de beloningspraktijken en daarbij horende incentives, rekening houdend met de risicocontrole, de behoefte aan netto eigen vermogen en de liquiditeitspositie, en doet dit meer bepaald als volgt:

- adviseert de Raad van bestuur inzake het bezoldigingsbeleid, vooral voor medewerkers van wie de werkzaamheden een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de instelling;
- bereidt beslissingen voor van de Raad van Bestuur over bezoldigingen, rekening houdend met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, beleggers en andere partijen met een belang, alsook met het algemene belang;
- controleert de bezoldiging van de personen verantwoordelijk voor de onafhankelijke controlefuncties.

Het Remuneration Committee is drie keer samengekomen om het bezoldigingsproces voor het jaar 2014 te bespreken. Meer informatie vindt u in het jaarverslag (hoofdstuk: Bestuursorganen).

D. Audit en controles

De bedrijfsprocedures die het bezoldigingsbeleid van de Bank implementeren, worden gedocumenteerd om een doeltreffend auditspoor te hebben.

De interne controle (Inspection Générale) onderzoekt elk jaar op onafhankelijke wijze ex post facto de bezoldigingsprocedure om na te gaan of die werkelijk de richtlijnen en procedures naleeft die in het bezoldigingsbeleid van de Bank zijn vastgelegd.

Uit de controle, uitgevoerd in 2014 door de interne audit, met betrekking tot het proces van 2013 bleek dat de richtlijnen en voorschriften correct zijn toegepast. Een samenvatting van die audit is aan het Remuneration Committee voorgelegd.



II. Bezoldigingsrichtlijnen en -beleid van BNP Paribas Fortis voor MRT's

A. Bezoldigingsrichtlijnen van toepassing op alle medewerkers van de Bank

De bezoldiging voor medewerkers van de Bank bestaat uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte.

1. Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging heeft tot doel de medewerker te belonen omdat hij aan de functievereisten voldoet, zijn vaardigheden gebruikt, de waarden in acht neemt en, waar van toepassing, de managementprincipes van de BNP Paribas Groep toepast.

Ze is gebaseerd op de (lokale en/of metier) markt en het principe van interne consistentie die eigen is aan BNP Paribas Fortis zoals die wordt weergegeven in de loonpraktijken of het loonbeleid.

Ze bestaat uit een vast basisloon, dat de vaardigheden en verantwoordelijken vergoedt die eigen zijn aan de functie, en, waar van toepassing, vaste loonsupplementen voor specifieke functies (bv. senior plan) en/of die het gevolg zijn van een specifieke ervaring (bv. experience plan).

Individuele verhogingen worden toegekend op basis van de volgende principes:

- billijke behandeling;
- strikte delegatieregels;
- een systematische dubbele controle door het lijnmanagement en het HR-departement.

2. Variabele bezoldiging

De variabele bezoldiging belooft medewerkers voor hun prestatie gedurende het jaar op basis van het bereiken van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen die worden gemeten via waargenomen prestaties en individuele beoordelingen met betrekking tot de vastgestelde doelstellingen. Er wordt rekening gehouden met de lokale en/of professionele marktpraktijken, de winsten die door de activiteit worden gegenereerd en het bereiken van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. Ze wordt elk jaar bepaald conform het bezoldigingsbeleid voor het jaar in kwestie en de bestuursprincipes.

De variabele bezoldiging wordt zo bepaald dat incentives, die kunnen leiden tot belangenconflicten tussen medewerkers en klanten, of niet-naleving van de gedragscode, vermeden worden. Daarnaast kan de variabele bezoldiging ook bestaan uit een retentieplan op middellange of lange termijn, of elk ander geschikt instrument om de belangrijkste kaderleden en high potentials te motiveren en aan de Groep te binden door hun een belang te geven in de groei van de gecreëerde waarde.

Het vaste loon moet een voldoende groot deel uitmaken van de totale bezoldiging om medewerkers voor hun werk, anciënniteit, expertise en professionele ervaring te belonen zonder noodzakelijkerwijs een variabel gedeelte te moeten betalen.



3. De jaarlijkse herziening van bezoldigingen

Aanpassingen aan bezoldigingen worden via een jaarlijks proces in heel de Bank en via een gecentraliseerd systeem beheerd. Hierdoor kan het management op elk moment de meest recente voorstellen binnen de Bank, vooral voor alle MRT's, krijgen en kan zij toezicht houden op het proces totdat individuele beslissingen worden genomen en aangekondigd op basis van het economische klimaat, de resultaten van de instelling en de marktomstandigheden.

4. Andere elementen met betrekking tot het bezoldigingsbeleid

Gegarandeerde variabele bezoldigingen zijn verboden. Bij aanwerving, vooral om een kandidaat met een cruciale vaardigheid aan te trekken, mag voor het eerste jaar uitzonderlijk wel een variabele bezoldiging worden gegarandeerd; deze toekenning zal in elk geval onderworpen zijn aan dezelfde voorwaarden als variabele bezoldiging (dus met een uitgesteld deel, koppeling aan de aandelenkoers en, waar van toepassing, prestatievoorwaarden).

Hedging of verzekeringsdekkingen van risico's die te maken hebben met aandelenkoersschommelingen of de rentabiliteit van business lines, om de onzekerheden over hun uitgestelde bezoldigingen of tijdens de verwervingsperiode weg te nemen, door begunstigden zijn verboden.

Buyouts voor nieuw aangeworven ervaren kaderleden worden betaald op basis van een schema en voorwaarden die zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke verwervingsdata en -voorwaarden liggen van de overgenomen instrumenten en conform de betaal- en gedragsvoorwaarden bepaald in het kader van het uitgestelde vergoedingsplan van BNP Paribas Fortis dat van toepassing was op het moment dat die beloningen voor die medewerkers werden overgenomen.

Indien een arbeidsovereenkomst vroegtijdig wordt beëindigd, worden de te betalen bedragen uitbetaald in lijn met de wettelijke bepalingen zoals beschreven in de Belgische bankwet van 25 april 2014.

B. Bezoldigingsbeleid voor MRT's

1. Toepassingsgebied

MRT's worden geïdentificeerd op basis van criteria die de Europese Bankautoriteit (EBA²) in haar technische reguleringsnormen en de Belgische Bankwet van 25 april 2014 hebben bepaald, alsook op basis van bijkomende criteria die de Groep op basis van de volgende methodologie heeft vastgesteld:

Op bankniveau:

- het bestuursorgaan van de Bank: executive en non-executive managers;
- de andere leden van het directiecomité van de Bank;
- het hoofd, op bankniveau, van Finance, Human Resources, Remuneration Policy, Legal Affairs, Fiscal Affairs, IT en Economic Analysis;
- binnen Compliance en interne controlefuncties: het hoofd op bankniveau en de managers onmiddellijk onder die persoon;

² Europese Bankautoriteit



- binnen de Risk-functie, het hoofd op bankniveau, de managers die rechtstreeks aan die persoon rapporteren alsook de andere leden van het directiecomité voor die functie;
- de directeuren van activiteiten, operationele entiteiten van Retail Banking en businesses waarvan de activiteiten een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de Groep.

Op het niveau van de voornaamste business lines van de Bank, gedefinieerd als Cash Generating Units (CGT) die het meeste kapitaal verbruiken:

- het hoofd en de managers onmiddellijk onder die persoon;
- het hoofd van Risk en de managers onmiddellijk onder die persoon.

Krachtens risicocriteria

- medewerkers met kredietdelegaties die bepaalde drempels overschrijden en zij die de bevoegdheid hebben om kredietbeslissingen goed te keuren of te weigeren;
- medewerkers die de bevoegdheid hebben om transacties aan te gaan waarvan de Value at Risk (VaR) bepaalde drempels overschrijdt (en diegenen die de bevoegdheid hebben om dit type transactie goed te keuren of te weigeren);
- leden van comités met de bevoegdheid om transacties, verrichtingen of nieuwe producten goed te keuren of te weigeren;
- managers van wie de gecumuleerde delegaties voor hun rechtstreekse medewerkers de drempel voor kredietrisico overschrijden.

Krachtens het bezoldigingsniveau

Daarnaast bevat de lijst ook medewerkers van wie de totale jaarlijkse bezoldiging voor het vorige jaar bepaalde absolute drempels (EUR 500 000) of relatieve drempels (binnen de 0,3% van best betaalde medewerkers) overschrijdt en van wie de beroepswerkzaamheden een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de Groep.

2. Bepaling van bonuspools en verdeling per business line

a/ Het BNP Paribas Fortis New Reward Model (NRM)

Het NRM is van toepassing op alle businesses en bevat een individueel deel dat gekoppeld is aan prestatieresultaten en risico/risicobeheerdoelstellingen.

Voor de CAO-populatie wordt er voor het individuele gedeelte een raming gemaakt die rekening houdt met de scores van het vorige jaar. De beslissing voor de managers wordt gebaseerd op zowel de prestatie van de onderneming als risicoprestatie.

b/ CIB Specifieke bonuspools

In het kader van een strikt toezicht op de bezoldigingen voor alle medewerkers van Global Markets (Fixed Income-, Global Equity- & Commodities Derivatives-activiteiten, behalve Cash Equity) wordt de variabele bezoldigingspool voor die business lines op Groepsniveau bepaald, rekening houdend met alle rentabiliteits- en risicomponenten, zoals:

- rechtstreekse inkomsten;
- aan de business line toegewezen rechtstreekse en onrechtstreekse kosten;



- intern gefactureerde herfinancieringskosten (inclusief werkelijke liquiditeitskost);
- de risicokost gegenereerd door de business line;
- het gewenste rendement op kapitaal dat aan de activiteit wordt toegewezen.

De op die wijze berekende bonuspools worden onder de business lines van Global Markets verdeeld op basis van duidelijk bepaalde en gedocumenteerde criteria, eigen aan elke business line of elk team, die de volgende elementen weerspiegelen:

- de kwantitatieve prestatiemeting (inclusief de creatie en ontwikkeling van langdurige concurrentievoordelen voor de Groep);
- de meting van het onderliggende risico;
- de marktwaarde van de teams en de concurrentiesituatie.

Die criteria worden aangevuld met feitelijke elementen die het collectieve gedrag van een team meten in termen van:

- continue controle en naleving van procedures;
- teamgeest binnen de business line en cross-selling binnen de Groep.

De criteria zijn gebaseerd op kwantitatieve indicatoren en feitelijke elementen die elk jaar aan het begin van het herzieningsproces van de bezoldigingen worden bepaald.

c/ De andere business lines van de Bank

Variabele bezoldigingspools voor de andere business lines van de Bank worden met name bepaald op basis van het prestatieprofiel van de business line in zijn geheel met inachtneming van het risico alsook op basis van marktpraktijken.

d/ Pools voor ondersteunende en controlefuncties

Variabele bezoldigingspools voor die functies worden bepaald onafhankelijk van de prestatie van de business line waarvan zij de verrichtingen valideren of controleren, maar houden, tot op zekere hoogte en waar van toepassing, rekening met specifieke omstandigheden in de arbeidsmarkt.

3. Individuele beloningen

Individuele toekenningen (geen individuele contractformule) zijn gebaseerd op:

- de prestatie van het team waarvan het individu deel uitmaakt en zijn of haar individuele prestatie (prestatie wordt gemeten op basis van het winst- en risiconiveau met betrekking tot die winst);
- beoordelingen (een verplichte jaarlijkse individuele beoordeling door de lijnmanager) van de volgende elementen samen:
 - kwalitatieve verwezenlijkingen met betrekking tot de vastgestelde doelstellingen;
 - professioneel gedrag met betrekking tot de waarden, nalevingsvereisten en procedures van de Groep;
 - bijdrage aan het risicobeheer, inclusief operationeel risico;
 - het leidinggevend gedrag van de persoon waar van toepassing.



Niet voldoen aan de geldende regels en procedures of flagrante inbreuken op nalevings- of deontologische normen leiden tot een vermindering of annulering van de bonus, onafhankelijk van mogelijke tuchtprocedures.

Individuele beloningen voor medewerkers van ondersteunende en controlefuncties worden uitgevoerd conform die richtlijnen en onafhankelijk van de prestatie van de business lines die door de medewerkers worden gecontroleerd. Bovendien gaat er tijdens het jaarlijkse beoordelingsproces bijzondere aandacht uit naar de bijdrage van de medewerker aan het risicobeheer.

Risico en risicometing tellen dus mee bij het bepalen van de pools en bij het toekennen van variabele bezoldigingspools aan de business lines; ze zijn ook beoordelingscriteria in het beoordelings- en toekenningsproces van individuele variabele beloningen; daarenboven helpen ze om de risicocultuur van alle medewerkers te versterken.

4. Betaling van variabele bezoldigingen

Voor MRT's bevat de variabele vergoeding een niet-uitgesteld deel en een uitgesteld deel. Het uitgestelde deel neemt evenredig toe wanneer de variabele bezoldiging stijgt, volgens een schaal die elk jaar door de directie van BNP Paribas Groep wordt bepaald, gaande van minstens 40% tot 60% voor de hoogste variabele bezoldigingsbedragen.

In overeenstemming met de reglementaire vereisten wordt de variabele bezoldiging (inclusief de uitgestelde en niet-uitgestelde delen) als volgt betaald:

- de helft cash;
- de helft cash, gekoppeld aan de aandelenkoers van BNP Paribas, aan het einde van de verwervingsperiode.

De koppeling aan de aandelenkoers heeft een dubbel doel: de belangen van de ontvanger afstemmen op die van de aandeelhouders en solidariteit garanderen met de totale prestatieresultaten van de instelling.

De betaling van de uitgestelde bonussen wordt verspreid over zeven betaaldaten, met de laatste betaling in september 2018, dus drie jaar en negen maanden na het referentiejaar waarin de variabele bezoldigingen zijn bepaald.

Het uitgestelde deel wordt gedurende de drie jaar na het jaar van toekenning geleidelijk aan verworven, behoudens de verwezenlijking van financiële prestatiedoelstellingen van de business line, activiteit en Groep en indien aan de gedragscriteria die op het moment van de toekenning zijn vastgesteld, wordt voldaan.

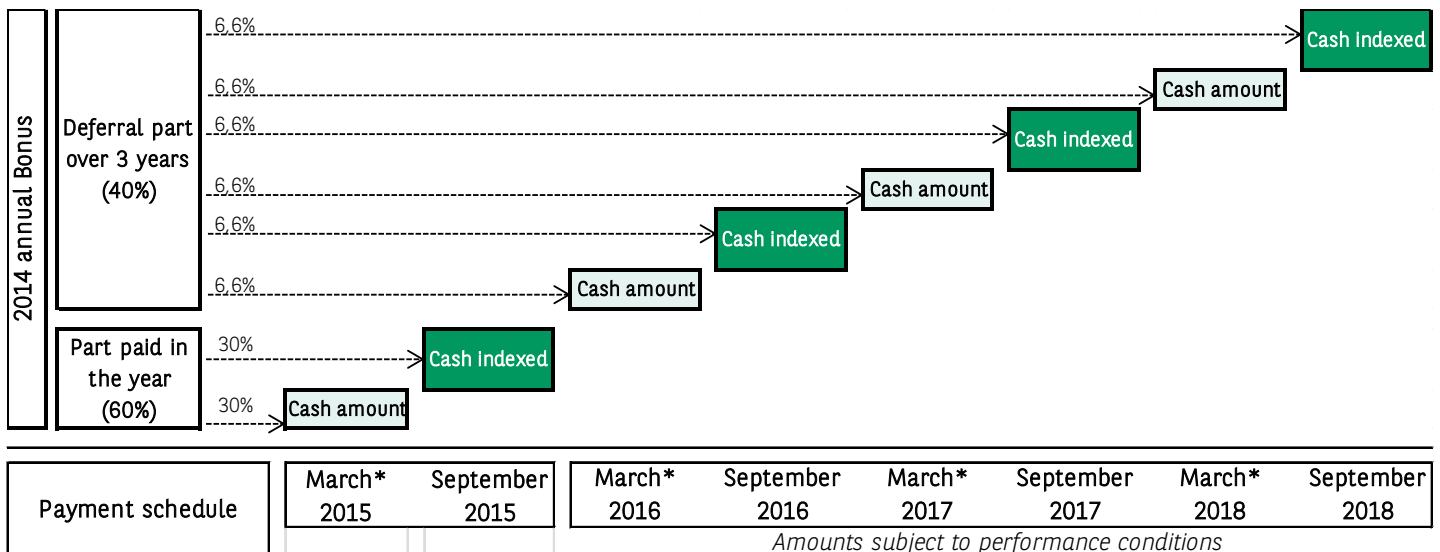
De verwerving van elk jaarlijks deel is dus voorwaardelijk na bewijs van verwezenlijking van de voorwaarden die bij de initiële toekenning zijn vastgesteld op elke jaarlijkse verwervingsdatum, op basis van het rentabiliteitsniveau van de business line en/of activiteit en/of de Groep in haar geheel. Die voorwaarden zijn bedoeld om het bewustzijn te vergroten van de impact die activiteiten in een gegeven jaar kunnen hebben op resultaten in volgende jaren en om individueel gedrag af te stemmen op de strategie en belangen van de instelling. Indien aan die voorwaarden tijdens een boekjaar niet wordt voldaan, is het jaarlijkse uitgestelde deel verloren ('Malus').



Een speciaal comité beoordeelt ernstige zwakten in risicocontrole, -beheer en beheer van nalevingskwesaties op basis van:

- kennis en naleving van risicoprocedures en -beleidslijnen (inclusief maar niet beperkt tot risicolimieten, dergelijke limieten opvolgen/bijwerken ...);
- rapporteren over risicogerelateerde incidenten en ze beheren;
- beoordeling van risiconeming via onder meer stresstestparameters;
- gedrag dat de noodzaak voor een belangrijke herformulering van de financiële resultaten van de business unit heeft veroorzaakt of eraan heeft bijgedragen;
- gedrag dat een substantieel financieel verlies veroorzaakt of redelijkerwijs verwacht wordt te veroorzaken of alle schade aan de belangen of reputatie van een activiteitsdomein, de Bank of BNP Paribas;
- kennis en naleving van Compliance- en Operational Risk-beleidslijnen (inclusief financiële veiligheid, bescherming van de klantenbelangen, beroepsethiek, marktmisbruik, outsourcing, gegevensbescherming, fraudepreventie en permanente controle, procedures voor het Exceptional Transaction Committee, New Activities Committee, Customer Acceptance Committee);
- rapporteren van nalevings-, reglementaire, operationele risico's en andere incidenten die de reputatie van de Bank of de BNP Paribas Groep kunnen schaden; en/of
- gedetecteerde zwakten in de interne controleomgeving opvolgen (inclusief maar niet beperkt tot aanbevelingen van IG, Permanent Control, Compliance ...).

De onderstaande afbeelding toont de betaalregels voor bonussen met een uitgesteld percentage van 40% op drie jaar:



(*) of april volgens het betaalschema voor jaarlijkse variabele bezoldigingen



Indien de totale variabele vergoeding lager is dan EUR 75 000 wordt, overeenkomstig de toepassing van het proportionaliteitsbeginsel en om administratieve redenen, het uitgestelde deel van de bonus op de toekenningsdatum betaald.

Sommige MRT's hebben ook recht op een volledig uitgesteld 3,5-jarig retentieplan in de vorm van een voorwaardelijk kapitaalinstrument dat wordt betaald indien er geen reglementaire resolutiemaatregelen zijn en de CET1-ratio³ van BNP Paribas Group onder de 7% blijft.

Bij een ontslag wegens wangedrag, vooral wanneer de handeling van de medewerker te maken heeft met de schending van de risicocontrole- of nalevingsregels, dissimulatie of een actie die de voorwaarden heeft gewijzigd waaronder vorige toegekende beloningen werden bepaald, zijn de rechten op uitgestelde delen van eerder toegekende variabele bezoldigingen en/of op componenten van reeds betaalde variabele bezoldigingen volledig of gedeeltelijk verloren (behoudens naleving van de lokale arbeidswet).

Ten slotte worden de variabele bezoldigingen van medewerkers die in kapitaalmarkten werken maar niet tot de categorie van MRT's behoren nog steeds strikt gecontroleerd en onderworpen aan betaalregels waaronder uitstel, koppeling en betaalvoorwaarden.

5. Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging voor MRT's wordt, net als voor andere medewerkers, onder meer bepaald op basis van de vaardigheden en ervaring van de medewerker en de lokale arbeidsmarkt.

6. Verhouding tussen variabele en vaste bezoldigingen

Volgens de Belgische Bankwet is de variabele bezoldiging die aan een medewerker wordt betaald, inclusief de MRT-categorie, beperkt tot het hoogste van 50% van zijn of haar vaste bezoldiging of EUR 50 000 bruto.

7. Toepassingsgebied en lokale regels

De hierboven beschreven bepalingen zijn in het algemeen toepasbaar op de MRT's van de Bank. Bijzondere bepalingen, soms restrictiever vooral voor betaalvoorwaarden van variabele bezoldigingen of het verhoudingscijfer, kunnen in bepaalde landen op MRT's van toepassing zijn, deels toe te schrijven aan de lokale omzetting van CRD4-regels.

8. Bestuurders en corporate officers

Tot slot wordt de variabele bezoldiging van de bestuurders en corporate officers van de Bank bepaald in overeenstemming met bovenstaande beginselen die op alle MRT's van de Bank van toepassing zijn en conform de voorwaarden die door het bezoldigingscomité zijn voorgesteld en door de Raad van Bestuur van BNP Paribas Fortis zijn aanvaard. Bijzondere bezoldigingsprincipes en het beleid dat geldt voor bestuurders en corporate officers van de Bank vindt u terug in het Financieel Jaarverslag 2014.

³ Op 31.12.2014 bedroeg de Common Equity Tier 1 van de Groep 10,3%.



III. Kwantitatieve informatie over bezoldigingen toegekend aan MRT's voor boekjaar 2014

A. Totale gegevens

1. Bankmedewerkers van wie de 2014 bezoldiging onderworpen is aan toezichtregels

In totaal werden 227 medewerkers van de Bank, inclusief de buitenlandse kantoren, geïdentificeerd als MRT's.

2. Bezoldiging van MRT-medewerkers in 2014

De onderstaande kwantitatieve informatie heeft betrekking op de bezoldigingen die voor het jaar 2014 zijn toegekend aan medewerkers die op bankniveau zijn geïdentificeerd als MRT's volgens de betekenis van CRD4 en de Belgische Bankwet, maar geeft niet de bezoldigingen weer die aan andere medewerkers zijn toegekend van wie de bezoldiging ook wordt gecontroleerd.

Bezoldigingsgegevens voor bestuurders en corporate officers van BNP Paribas Fortis zijn samen vervat in de onderstaande kwantitatieve informatie. De onderstaande tabel bevat de marktwaarde van het langlopende vergoedingsplan dat in 2015 aan corporate officers is toegekend.

De vergoeding toegekend aan MRT's voor boekjaar 2014 wordt als volgt onderverdeeld:

In duizenden euro's, exclusief werkgeversbijdragen	Aantal werknemers	Totale vergoeding	Vaste vergoeding	Variabele vergoeding
Uitvoerende bestuurders	6	4 696	3 694	1 002
Overige gereguleerde werknemers	221	56 517	43 614	12 903
Totaal	227	61 213	47 308	13 905

De totale variabele bezoldiging die in april 2015 voor boekjaar 2014 aan 2014 MRT-medewerkers cash is betaald, is gelijk aan 5,8 miljoen euro. Het saldo van de variabele bezoldigingen (namelijk een theoretisch bedrag van EUR 8 miljoen) wordt verdeeld over zeven voorwaardelijke betalingen tussen september 2015 en september 2018.



B. Andere data binnen het 2014 geregeleerde toepassingsgebied (in duizenden euro exclusief werkgeversbijdragen)

1. Structuur van de variabele bezoldigingscomponent

	Uitgekeerd of toegekend verworven bedrag	Onder voorwaarden uitgesteld bedrag*
Uitvoerende bestuurders	355	647
Overige geregementeerde werknemers	5 513	7 390
Totaal	5 868	8 037

*Voor uitgestelde bonus verdeeld over zeven betalingen tussen september 2015 en september 2018, inclusief EUR 3,9 miljoen in september 2015.

	Cash	Op aandelen gebaseerde beloningen
Uitvoerende bestuurders	370	632
Overige geregementeerde werknemers	6 566	6 338
Totaal	6 936	6 970

2. Niet-verworven variabele bezoldigingen

	Niet-verworven uitgestelde vergoeding van het jaar	Niet-verworven uitgestelde vergoeding van de vorige jaren
Uitvoerende bestuurders	647	1 350
Overige geregementeerde werknemers	7 390	12 836
Totaal	8 037	14 186

Deze tabel bevat de marktwaarden van de langlopende vergoedingsplannen die tussen 2011 en 2014 aan bestuurders en corporate officers zijn toegekend.



3. Uitgestelde bezoldigingen betaald of verminderd als gevolg van de prestatie van het jaar

	Uitbetaalde uitgestelde vergoedingen	Vminderingen van de uitgestelde vergoedingen
Uitvoerende bestuurders	1 239	-
Overige gereguleerde werknemers	13 696	-
Totaal	14 935	-

4. Bedragen betaald aan nieuwkomers en voor ontslagen gedurende het jaar

	Uitbetaalde ontslagvergoedingen en aantal betrokkenen		Uitbetaalde bedragen aan nieuw personeel en aantal betrokkenen	
	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal
Uitvoerende bestuurders	114	1	-	-
Overige gereguleerde werknemers	-	-	-	-

5. Waarborgen opzeggingsvergoedingen

	Gegarandeerde ontslagvergoedingen gedurende het jaar	
	Bedrag	Aantal
Uitvoerende bestuurders	-	-
Overige gereguleerde werknemers	-	-

Hoogste garantie toegekend aan een enkele persoon

Uitvoerende bestuurders	-
Overige gereguleerde werknemers	-



6. Aantal MRT-medewerkers met een totale bezoldiging voor 2014 van meer dan EUR 1 miljoen

Totale vergoeding	Aantal individuele personen (gereguleerde werknemers) tijdens het prestatiejaar 2014
Tussen EUR 1 miljoen en EUR 1,5 miljoen	3
Tussen EUR 1,5 miljoen en EUR 2 miljoen	1
Tussen EUR 2 miljoen en EUR 2,5 miljoen	-
Tussen EUR 2,5 miljoen en EUR 3 miljoen	-
Tussen EUR 3 miljoen en EUR 3,5 miljoen	-
Tussen EUR 3,5 miljoen en EUR 4 miljoen	-
Tussen EUR 4 miljoen en EUR 4,5 miljoen	-
Tussen EUR 4,5 miljoen en EUR 5 miljoen	-