



BNP PARIBAS
FORTIS

Informatie over Pijler 3 voor BNP Paribas Fortis over het jaar 2015

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. 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 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 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 gepubliceerd in het Jaarverslag 2015 van BNP Paribas Fortis in chapter ‘Risicobeheer en solvabiliteit’ (blz. 155-204) en in het “Registration document” van BNP Paribas in de appendix 3: “Capital requirements of significant subsidiaries (blz 385-386).

Het Jaarverslag 2015 van BNP Paribas Fortis is beschikbaar onder:

[https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/pdf-\(nl\)/financiële-verslagen/jaarverslag-2015-bnp-paribas-fortis.pdf](https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/pdf-(nl)/financiële-verslagen/jaarverslag-2015-bnp-paribas-fortis.pdf).

Het "Registration document" 2015 van BNP Paribas is beschikbaar (in het Engels)

onder: <https://invest.bnpparibas.com/sites/default/files/documents/ddr2015eng.pdf>.

Bovendien zijn enkele speciale informaties betreffende Pijler 3 van BNP Paribas Fortis per 31 december 2015 hieronder opgenomen.



Leningen met herstructureringsmaatregelen

Wanneer een kredietnemer financiële moeilijkheden krijgt of er zich in bevindt, kan de bank toegevingen doen die niet zouden toegestaan worden indien de kredietnemer die financiële moeilijkheden niet zou hebben. Deze toegevingen kunnen uit het volgende bestaan:

- een verandering in de contractuele bepalingen en voorwaarden;
- een gedeeltelijke of volledige herfinanciering van de schuld.

De vordering wordt dan omschreven als “geherstructureerd”. Het moet deze status van “geherstructureerd” behouden gedurende een bepaalde observatieperiode – dit is de testperiode – gedurende ten minste 2 jaar. Het concept van herstructurering wordt beschreven in de financiële grondslagen (nota 1.d.4 van de geconsolideerde jaarrekening).

De identificatie van geherstructureerde posities en de verwijdering van de status “geherstructureerd” maken deel uit van het kredietbeslissingsproces en worden uitgevoerd op het geschikte niveau van delegatie. Een systeem werd ontwikkeld om automatisch posities te detecteren waarvan de status “geherstructureerd” opgeheven kan worden, zodat deze posities vervolgens ter beslissing kunnen voorgelegd worden aan het bevoegde comité.

De informatie over geherstructureerde vorderingen wordt op kwartaalbasis gerapporteerd aan de toezichthoudende autoriteit. De volgende tabellen tonen de bruto boekwaarde en waardeverminderingen op geherstructureerde dubieuze vorderingen, alsook geherstructureerde vorderingen die vervolgens naar niet-dubieus geherklasseerd werden.

Geherstructureerde vorderingen per activacategorie :

In miljoenen euro's	Geherstructureerd leningen op 31 december 2015					
	Brutobedrag	Waardeverminderingen	Nettobedrag	Waarvan onzekere leningen		
				Brutobedrag	Waardeverminderingen	Nettobedrag
Leningen en vorderingen	1 457	(257)	1 200	554	(240)	314
Centrale overheden en centrale banken	1	-	1	-	-	-
Ondernemingen	958	(223)	735	471	(219)	252
Retail	498	(34)	464	83	(21)	62
Buitenbalansverbintenissen	20	-	20	7	-	7
TOTAAL	1 477	(257)	1 220	561	(240)	321



Geografische uitsplitsing van de gestructureerde vorderingen :

In miljoenen euro's	Geherstructureerd leningen op 31 december 2015					
	Brutobedrag	Waardeverminderingen	Nettobedrag	Waarvan onzekere leningen		
				Brutobedrag	Waardeverminderingen	Nettobedrag
Europa	1 095	(222)	873	502	(205)	297
Frankrijk	58	(10)	48	43	(10)	33
Italië	2	(1)	1	1	(1)	-
luxemburg	224	(23)	201	75	(19)	56
België	300	(67)	233	190	(67)	123
Andere Europese landen	511	(121)	390	193	(108)	85
Noord-Amerika	24	(26)	(2)	24	(26)	(2)
Rest van de Wereld	358	(9)	349	35	(9)	26
Turkije	334	-	334	12	-	12
andere landen	24	(9)	15	23	(9)	14
TOTAAL	1 477	(257)	1 220	561	(240)	321



Bezoldigingen voor boekjaar 2015 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 juni 2013 en de omzetting hiervan naar de Belgische wetgeving (Belgische bankwet van 25 april 2014) toezichtsvoorschriften 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 'MRTs'), en ook om in lijn te zijn met het bezoldigingsbeleid van BNP Paribas Groep. De wijzigingen in het bezoldigingsbeleid van de Bank hadden voornamelijk betrekking op criteria om MRTs te identificeren en de invoering van een individuele maximale variabele bezoldiging in verhouding tot de vaste bezoldiging.

In 2015 werd er door de Bank beslist om een onderscheid in de duur van uitgestelde betaling toe te voegen aan het bezoldigingsbeleid.

Het aantal medewerkers geïdentificeerd als MRT op bankniveau vindt u op pag.14.

I. Governance

De bezoldigingsrichtlijnen en het bezoldigingsbeleid van BNP Paribas 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.

A. Compliance, Risk & Finance Committee (CRIF)

Het CRIF comité is samengesteld uit de verantwoordelijken van deze drie departementen (of door hun aangestelde afgevaardigden), alsook de HR verantwoordelijke.

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

Het bezoldigingsbeleid voor MRTs, 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 bank;
- de consistentie tussen variabele bezoldigingspraktijken en de noodzaak om de kapitaalbasis van de Bank te beheren.

¹ Capital Requirements Directive



Dit comité is vier keer samengekomen om het bezoldigingsproces voor het jaar 2015 te bespreken.

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 eigenvermogensbehoefte 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 2015 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. Permanent Control Committee (PCC)

Er wordt een specifiek Permanent Control Committee (PCC) georganiseerd op verschillende niveaus binnen de bank : op het niveau van het directiecomité, op het niveau van de business, afhankelijk van het niveau van de beoordeelde medewerkers.

Het PCC is gemachtigd om van alle MRTs een beoordeling uit te voeren op basis van hun bijdrage aan het permanente controlekader van de Bank, hun betrokkenheid bij materiële risico's en hieraan verbonden beslissingen, incidenten die in de loop van het jaar hebben plaatsgevonden en de correctieve handelingen genomen door het individu of als managers. De beoordeling kan aanleiding geven tot een impact op de variable bezoldiging.

De leden van het PCC zijn de Verantwoordelijke van Risk, Compliance, Legal en HR (of hun vertegenwoordigers).



De onderstaande medewerkers worden automatisch voor het PCC gebracht:

- Medewerkers die geregistreerde inbreuken (compliance en/of andere) hebben in ons administratief systeem;
- Medewerkers die geen enkele verplichte opleiding hebben gevolgd;
- MRTs over wie de leidinggevende een minder/gematigd belangrijke opmerking of een zeer belangrijke opmerking heeft gemaakt met betrekking tot de naleving van het beleid en de procedures met betrekking tot degelijk risicobeheer.

Bijkomend kunnen de controlefuncties medewerkers toevoegen indien zij dit noodzakelijk achten. Het PCC zal alle dossiers individueel bespreken en een besluit nemen over de score voor de waarde 'Compliance & Risk'.

E. 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 2015 door de interne audit, met betrekking tot het proces van 2014 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 MRTs

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 verloont het uitgevoerde werk, de vaardigheden, het niveau van betrokkenheid bij de toegewezen taken en het niveau van verantwoordelijkheid. Ze is gebaseerd op de lokale en professionele marktomstandigheden en het principe van interne consistentie binnen BNP Paribas Groep en de Bank..

Ze bestaat uit een vast basisloon, dat de vaardigheden en verantwoordelijken vergoedt die nodig zijn voor de functie, en, waar van toepassing, vaste loonsupplementen gelinkt aan specifieke kenmerken van de functie.

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. Collectief systeem

De Belgische wetgeving geeft Belgische ondernemingen de mogelijkheid hun medewerkers te laten delen in de winst van de groep of onderneming. BNP Paribas Fortis heeft het stelsel voor winstdeling in 2008 ingevoerd.

Naast de winstdeling heeft BNP Paribas Fortis, vanaf prestatiejaar 2012, ook de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 geïntroduceerd.

3. Variabele bezoldiging

De variabele bezoldiging beloont 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, alsook met de bijdrage tot het risicobeheer en de naleving van de compliance regels. Variabele bezoldiging is geen verworven recht en wordt jaarlijks op een discretionaire manier 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.

4. 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 MRTs, 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.

De aanpassingen gebeuren binnen het delegatiekader zoals bepaald door BNP Paribas Groep.



5. 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.

Buy-outs 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 bankenwet van 25 april 2014.

B. Bezoldigingsbeleid voor MRTs

1. Toepassingsgebied

MRTs worden geïdentificeerd op basis van criteria die de European Commission Delegated Regulation van 4 maart 2014 en de Belgische Bankwet van 25 april 2014 hebben bepaald, alsook op basis van bijkomende criteria die BNP Paribas 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;
- 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 directeurs van activiteiten, operationele entiteiten van Retail Banking en businesses waarvan de activiteiten een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de Bank.

Op het niveau van de voornaamste business lines van de Bank, (belangrijke entiteiten aan wie de Bank meer dan 2% van zijn intern kapitaal toekent):

- 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 (0,5% van het CET1 – Common Equity Tier 1 – van de Bank) 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 (5% van de VaR limiet op het niveau van de Bank) 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 Bank.

2. Bepaling van bonuspools en verdeling per business line

a/ Het BNP Paribas Fortis New Reward Model (NRM) en het Individual Performance Plan (IPP)

Het NRM is van toepassing op medewerkers (CAO-populatie) in alle businesses en bevat een individueel deel dat gekoppeld is aan prestatieresultaten en risico/risicobeheerdoelstellingen. Er wordt een raming gemaakt die rekening houdt met de scores van het vorige jaar.

Het IPP is van toepassing op de managers in alle businesses en bestaat uit een individueel deel dat gekoppeld is aan de performantie en risico/risicobeheerdoelstellingen. De bonuspool volgt een beslissingsproces dat gebaseerd is op de businessresultaten alsook op de risicoresultaten.

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 risicocomponenten, 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

De enveloppes voor variabele bezoldiging worden vastgesteld op basis van de door de activiteit gegenereerde resultaten (jaarlijkse bonuspool), de markt (lokaal en/of metier) en de verwezenlijkingen. Elk jaar worden de bonuspools in de loop van het budgettaire proces vastgesteld in overleg met het departement Finance en het General Management. Daarbij wordt rekening gehouden met de rechtstreekse inbreng van Risk Management over de 'risicokosten' (risico-gewogen prestatie) of gelijkwaardige risicomaatstaven voor de pôle of het metier, afhankelijk van het doel van het budget. Bij de vaststelling van de bonuspools moet ook rekening worden gehouden met de vereisten aangaande eigen middelen en liquiditeit en de probabiliteit en recurrentie van de winsten van de Bank.

d/ Pools voor ondersteunende en controlefuncties

Variabele bezoldigingspools voor ondersteunende functies en geïntegreerde controlefuncties² worden bepaald onafhankelijk van de prestatie van de business line waarvan zij de verrichtingen valideren of controleren.

3. Individuele beloningen

Individuele toekenningen 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.

² Risk, Compliance, Interne Audit, Legal



De geldende regels en procedures niet nakomen of flagrante inbreuken op Compliance- of deontologische normen leiden tot een vermindering of schrapping van de variabele bezoldiging, onafhankelijk van mogelijke tuchtprocedures.

Medewerkers, geïdentificeerd als MRT, worden sinds 2015 op een formele manier geëvalueerd met betrekking tot de naleving van Compliance criteria opgelegd door de Groep. Bijkomend werd er een formele evaluatieprocedure opgezet met betrekking tot het gezond risicobeheer. Niet-naleving van de Compliance regels en/of het gezond risicobeheer zal leiden tot een vermindering of schrapping van de variabele bezoldiging van het prestatiejaar.

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 MRTs 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 voor de leden van de Executive Board en de het Executive Committee wordt gespreid over 5 jaar waarbij de laatste betaling plaatsvindt in september 2021 dus vijf jaar en negen maanden na het referentiejaar waarvoor de variabele bezoldiging werd toegekend.

Voor alle andere MRTs wordt de betaling van de uitgestelde bonussen verspreid over acht betaaldaten, met de laatste betaling in september 2019, dus drie jaar en negen maanden na het referentiejaar waarin de variabele bezoldigingen zijn bepaald.



Het uitgestelde deel wordt gedurende de drie/vijf 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 nalevingskwesties 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 ...).

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 MRTs 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.

³ Op 31.12.2015 bedroeg de Common Equity Tier 1 van de Groep 10,9%.



Bij ontslag wegens wangedrag (of voor werknemers die de Groep reeds verlieten, het gedrag dat geleid zou hebben tot ontslag indien het werd ontdekt terwijl de medewerker nog in dienst was) en specifiek wanneer er sprake is van ofwel een schending van de procedures voor risicobeheer of een schending van de compliance- of gedragsregels of door misleiding of actie die een vertekening van de voorwaarden waaronder de variabele vergoeding die initieel werd toegewezen tot gevolg heeft, zal het volledige of een gedeelte van de uitgestelde delen van de initieel toegekende variabele vergoeding verbeurd verklaard worden (“Malus”) en eventueel zullen alle elementen van de reeds betaalde variabele vergoeding worden teruggevorderd (“Clawback”) (onderworpen aan de lokale arbeidswetgeving).

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

5. Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging voor MRTs 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 MRTs van de Bank. Bijzondere bepalingen, soms restrictiever vooral voor betaalvoorwaarden van variabele bezoldigingen of het verhoudingscijfer, kunnen in bepaalde landen op MRTs 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 MRTs 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 2015.



III. Kwantitatieve informatie over bezoldigingen toegekend aan MRTs voor boekjaar 2015

A. Totale gegevens

1. Bankmedewerkers van wie de 2015 bezoldiging onderworpen is aan toezichtregels

In totaal werden 227 medewerkers van de Bank, inclusief de buitenlandse kantoren, geïdentificeerd als MRTs.

2. Bezoldiging van MRT-medewerkers in 2015

De onderstaande kwantitatieve informatie heeft betrekking op de bezoldigingen die voor het jaar 2015 zijn toegekend aan medewerkers die op bankniveau zijn geïdentificeerd als MRTs 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 2016 aan corporate officers is toegekend.

De vergoeding toegekend aan MRTs voor boekjaar 2015 wordt als volgt onderverdeeld:

In duizenden euro's, exclusief werkgeversbijdragen	Aantal werknemers	Totale vergoeding	Vaste vergoeding	Variabele vergoeding
Uitvoerende bestuurders	5	4 503	3 406	1 098
Overige gereguleerde werknemers	222	57 656	44 129	13 527
Totaal	227	62 159	47 535	14 625

De totale variabele bezoldiging dat in april 2016 voor boekjaar 2015 aan 2015 MRT-medewerkers cash is betaald, is gelijk aan 5,94 miljoen euro. Het saldo van de variabele bezoldigingen (namelijk een theoretisch bedrag van EUR 8,68 miljoen) wordt verdeeld over verschillende voorwaardelijke betalingen tussen september 2016 en september 2021 voor de uitvoerende bestuurders en over verschillende voorwaardelijke betalingen tussen september 2016 en september 2019 voor alle overige MRTs.



B. Andere data binnen het 2015 gereguleerde toepassingsgebied (in duizenden euro exclusief werkgeversbijdragen)

1. Structuur van de variabele bezoldigingscomponent

	Uitgekeerd of toegekend verworven bedrag	Onder voorwaarden uitgesteld bedrag*
Uitvoerende bestuurders	329	768
Overige gereguleerde werknemers	5 611	7 916
Totaal	5 940	8 684

*Voor de uitgestelde bedragen, verdeeld over verschillende betalingen, inclusief EUR 4,4 miljoen in september 2016.

	Cash	Op aandelen gebaseerde beloningen
Uitvoerende bestuurders	454	644
Overige gereguleerde werknemers	6 767	6 760
Totaal	7 221	7 404

2. Niet-verworven variabele bezoldigingen

	Niet-verworven uitgestelde vergoeding van het jaar	Niet-verworven uitgestelde vergoeding van de vorige jaren
Uitvoerende bestuurders	768	1 634
Overige gereguleerde werknemers	7 916	13 162
Totaal	8 684	14 796

Deze tabel bevat de marktwaarden van de langlopende vergoedingsplannen die tussen 2012 en 2015 aan bestuurders en corporate officers zijn toegekend.

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

	Uitbetaalde uitgestelde vergoedingen	Verminderingen van de uitgestelde vergoedingen
Uitvoerende bestuurders	499	-
Overige gereguleerde werknemers	8 113	-
Totaal	8 612	-



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				
Overige gereguleerde werknemers	319	1		

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 2015 van meer dan EUR 1 miljoen

Totale vergoeding	Aantal individuele personen (gereguleerde werknemers) tijdens het prestatiejaar 2015
Tussen EUR 1 miljoen en EUR 1,5 miljoen	2
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	-