

# ARVESTAR

Asset Management

## REMUNERATIEBELEID

## INHOUD

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>INTRODUCTIE .....</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1       | <i>Arvestar Asset Management NV .....</i>  | 3         |
| 1.2       | <i>Toepassingsgebied .....</i>   | 3         |
| 1.3       | <i>Wettelijk kader en doelstelling .....</i>   | 3         |
| 1.4       | <i>Doelstelling van het Remuneratiebeleid .....</i>  | 4         |
| 1.5       | <i>Bijzonderheden .....</i>  | 4         |
| 1.6       | <i>Verhouding tot andere regels met betrekking tot remuneratie en opvolging van prestaties .....</i> | 4         |
| 1.7       | <i>Definities .....</i>  | 4         |
| <b>2.</b> | <b>ALGEMENE REMUNERATIEPRINCIPES .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>3.</b> | <b>Principes aangaande de opvolging van de prestaties .....</b>                                      | <b>6</b>  |
| 3.1       | <i>principes aangaande de opvolging van de prestaties voor alle Medewerkers: ...</i>                 | 6         |
| 3.2       | <i>principes aangaande de opvolging van prestaties van toepassing op de Controlefuncties; .....</i>  | 6         |
| <b>4.</b> | <b>GOVERNANCE VAN DE REMUNERATIE .....</b>   | <b>7</b>  |
| 4.1       | <i>Algemeen .....</i>  | 7         |
| 4.2       | <i>Directiecomité van de Vennootschap .....</i>  | 7         |
| 4.3       | <i>Remuneratiecomité .....</i>   | 7         |
| 4.4       | <i>Controlefuncties .....</i>  | 8         |
| <b>5.</b> | <b>VOORRANG OP ANDERE REGLEMENTEN, ANDER BELEID OF INTERNE RICHTLIJNEN .....</b>                     | <b>8</b>  |
| <b>6.</b> | <b>DIVERSE .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>7.</b> | <b>INWERKINGTREDING .....</b>  | <b>8</b>  |
|           | <b>BIJLAGE 1 - REGELGEVEND KADER .....</b>   | <b>9</b>  |
|           | <b>BIJLAGE 2 - INTERPRETATIE – definitie .....</b>   | <b>11</b> |

# ARVESTAR

## 1. INTRODUCTIE

### 1.1 Arvestar Asset Management NV

Arvestar Asset Management NV (de "**Vennootschap**") is een joint venture tussen Argenta Asset Management SA ("**AAM**") en Degroof Petercam Asset Management NV/SA ("**DPAM**").

De Vennootschap is een beheervenootschap van alternatieve instellingen voor collectieve belegging ("**AICB**") en instellingen voor collectieve belegging die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG ("**ICBE**") naar Belgisch recht die in België de volgende activiteiten uitoefent:

- beheertaken voor AICB's, zoals gedefinieerd in artikel 3, 41° van de Belgische wet van 19 april 2014 met betrekking tot alternatieve instellingen voor collectieve belegging (hierna "**AICB Wet**");
- beheertaken voor ICBE's, zoals gedefinieerd in artikel 3, 22° van de Belgische wet van 3 augustus 2012 met betrekking tot instellingen voor collectieve belegging die voldoen aan de voorwaarden van richtlijn 2009/65/EG en de instellingen voor belegging in schuldvorderingen (hierna "**ICBE Wet**").

De Vennootschap heeft het intellectueel beheer van de door haar beheerde (A)ICB's uitbesteed aan DPAM en voert derhalve zelf geen verrichtingen uit met betrekking tot de door haar beheerde (A)ICB's.

De Vennootschap heeft de verhandeling van de effecten van de door haar beheerde (A)ICB's uitbesteed aan Argenta Spaarbank NV ("**ASPA**").

### 1.2 Toepassingsgebied

Het Remuneratiebeleid is van toepassing op het geheel van de Medewerkers van de Vennootschap, met inbegrip van Medewerkers die Controlefuncties uitoefenen.

Indien van toepassing, zal een remuneratiebeleid specifiek voor Identified Staff het huidige Remuneratiebeleid vervolledigen.

### 1.3 Wettelijk kader en doelstelling

Het Remuneratiebeleid werd opgesteld in toepassing van en in overeenstemming met de wettelijke vereisten inzake het remuneratiebeleid binnen beheervenootschappen van (A)ICB's. Aangezien de Vennootschap een indirecte dochtervenootschap is van een kredietinstelling die beleggingsdiensten aanbiedt, d.i. Argenta Spaarbank NV, houdt het remuneratiebeleid eveneens rekening met bepaalde regelgeving die van toepassing is op haar moedervenootschap.

Het Remuneratiebeleid houdt verder rekening met:

- de specifieke richtlijnen, aanwijzingen en reglementeringen van de controle-autoriteiten; en
- de richtlijnen van de Europese Overheid voor Financiële Markten ("**ESMA**") met betrekking tot een gezond verloningsbeleid.

De wettelijke en reglementaire verwijzingen worden in Bijlage 1 opgenomen.

# ARVESTAR

## 1.4 Doelstelling van het Remuneratiebeleid

De doelstelling van het Remuneratiebeleid bestaat erin om de remuneratiemechanismen binnen de Vennootschap te kaderen met het oog op het bevorderen van een beheerst en doeltreffend risicobeheer. Hierbij wordt geen enkel risico aangemoedigd dat het binnen de Vennootschap getolereerde risiconiveau te boven gaat en dat onverenigbaar is met het risicoprofiel, de regels en statuten van de door Vennootschap beheerde (A)ICB's, met respect voor de belangen van haar cliënten, en waarbij de doelstellingen en langetermijnbelangen van AMCO alsook de afwezigheid van belangenconflicten worden bevorderd.

## 1.5 Bijzonderheden

De Vennootschap verkiest de functie van beheerder van (A)ICB's boven het nemen van risico's voor eigen rekening. De Vennootschap wordt beheerd met een langetermijnperspectief waarbij erop wordt toegezien dat de belangen van de cliënten, de medewerkers en de aandeelhouders op dezelfde lijn zitten. Zij geeft de voorkeur aan een sterke bedrijfscultuur en zorgt ervoor dat zij omringd wordt door medewerkers die deze cultuur ondersteunen en haar langetermijnvisie delen.

De Vennootschap past steeds een voorzichtig beheer toe en legt sterk de nadruk op risicobeheer om er aldus voor te zorgen dat haar handelsfonds op lange termijn kan blijven bestaan, en om een te grote schommeling van de jaarresultaten te vermijden, waardoor er groei op lange termijn kan ontstaan.

Dat komt op de volgende manier tot uiting in de risicobeheerstrategie van de Vennootschap:

- toepassing van een afdoend remuneratiebeleid dat niet mikt op het aanmoedigen van grote risico's, maar dit integendeel wil ontraden;
- preventie en optimaal en actief beheer van belangenconflicten;
- beperking van marktrisico's en kredietrisico's in de activiteiten voor eigen rekening;
- voorzichtig liquiditeitsbeleid;
- vermogensbeheer voor instellingen voor collectieve belegging met een lange termijn beleggingshorizon.

Hieruit vloeit voort dat het risicoprofiel van de Vennootschap laag is, rekening houdend met haar activiteiten en risicobeheerbeleid.

## 1.6 Verhouding tot andere regels met betrekking tot remuneratie en opvolging van prestaties

Het Remuneratiebeleid is van toepassing op de remuneratie of opvolging van prestaties, en vervangt/vult aan alle interne al dan niet contractuele of reglementaire bepalingen die minder verregaand zouden zijn dan de bepalingen van dit Remuneratiebeleid.

## 1.7 Definities

Naast de termen die elders worden gedefinieerd in het Remuneratiebeleid, zijn de definities die worden hernoemen in Bijlage 2 van toepassing op het volledige remuneratiebeleid, behoudens andersluidende bepaling.

## 2. ALGEMENE REMUNERATIEPRINCIPES

In het kader van het Remuneratiebeleid en alle documenten die ermee verband houden, bestaat elke Remuneratie slechts uit de Vaste Remuneratie. Er wordt dus geen Variabele Remuneratie toegekend.

De volgende algemene remuneratieprincipes zijn van toepassing op alle Medewerkers:

- 1) HR-verantwoordelijken afgevaardigd door Argenta Bank- en Verzekeringsgroep NV ("**Argenta BVG**") en DPAM, en aangeduid door de Vennootschap staan in voor een harmonisatie van de functies en bevorderen de homogene behandeling van verloningspakketten en andere voordelen die worden toegekend aan personeelsleden in functie van de uitgeoefende taken en verantwoordelijkheden.
- 2) Argenta BVG en DPAM zorgen voor de uitwerking van een jaarlijks Individueel Evaluatieproces.
- 3) In die context besteedt de Vennootschap het dagelijks beheer van de human resources uit aan Argenta BVG.
- 4) Alle interne praktijken of bepalingen aangaande de remuneratie of de opvolging van prestaties die samen gelden met het Remuneratiebeleid:
  - a) zijn in overeenstemming met de economische strategie, de doelstellingen, waarden en risiconiveau dat wordt getolereerd door de Vennootschap;
  - b) ondersteunen de langetermijnbelangen van de Vennootschap alsook de belangen van de cliënten van de Vennootschap, onder andere om belangenconflicten te vermijden;
  - c) zorgen voor en bevorderen een beheerst en doeltreffend risicobeheer en ondersteunen de doeltreffende controle van het risico alsook de bescherming van een solide en beheerste financiële positie;
  - d) leven de Europese en Belgische regelgeving inzake remuneratiebeleid na;
  - e) worden afdoende schriftelijk opgesteld, zodat er een gepaste opvolging kan zijn van hun toepassing.
- 5) Elk beleid inzake pensioenen stemt overeen met de economische strategie, met de doelstellingen en de waarden en de langetermijnbelangen van de Vennootschap.
- 6) Onverminderd de dwingende wettelijke regels aangaande de ontbinding van arbeidsovereenkomsten, onafhankelijke samenwerking en mandaat, zullen de betalingen die verband houden met de ontbinding van een overeenkomst moeten overeenstemmen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zullen zij geen falen of tekortkomingen belonen.

Het volgende algemene principe inzake remuneratie is bovendien van toepassing op de Controlefuncties:

- 1) Het niveau van de vaste verloning is voldoende hoog, om ervoor te zorgen dat bewaarde en ervaren medewerkers kunnen worden aangetrokken en behouden.

# ARVESTAR

## 3. Principes aangaande de opvolging van de prestaties

### 3.1 principes aangaande de opvolging van de prestaties voor alle Medewerkers:

- 1) Aan het begin van de prestatieperiode, leggen de Medewerker en een van zijn hiërarchische verantwoordelijken in onderling overleg een aantal prestatiedoelstellingen vast in lijn met de strategie van de Vennootschap.
- 2) In aansluiting op het interne beleid van de Vennootschap inzake de preventie en het beheer van belangenconflicten, vermijden de prestatiedoelstellingen dat er belangenconflicten worden gecreëerd die met name voortkomen uit incentives die de Medewerkers ertoe zouden kunnen aanzetten om hun eigen belangen op de eerste plaats te zetten, of de belangen van de Vennootschap eventueel ten koste van de cliënten. Hiertoe zal het geheel van prestatiedoelstellingen een aanzienlijk gedeelte kwalitatieve criteria bevatten.
- 3) Een evaluatie van de prestaties gebeurt op het einde van de prestatieperiode door een van de hiërarchische verantwoordelijken. Dit gebeurt op basis van financiële en niet-financiële en individuele en collectieve criteria.
- 4) Het opstellen van prestatiedoelstellingen en de evaluatie van prestaties wordt steeds schriftelijk vastgelegd.

### 3.2 principes aangaande de opvolging van prestaties van toepassing op de Controlefuncties;

- 1) Aan het begin van de prestatieperiode, leggen de Medewerker en de verantwoordelijke waaronder de Controlefunctie ressorteert, in onderling overleg een reeks prestatiedoelstellingen vast.

De doelstellingen van de Controlefuncties worden vastgelegd door rekening te houden met de volgende beperkingen:

- a. De doelstellingen zijn doelstellingen die verband houden met de uitoefening van functies, die voor een groot deel kwalitatieve criteria bevatten.
  - b. Op geen enkel moment mogen de prestatiedoelstellingen van een Controlefunctie zijn onafhankelijkheid in het gedrang brengen, of aanleiding geven tot een belangenconflict, noch meer concreet ertoe leiden dat een van zijn beslissingen of handelingen een rechtstreekse invloed kan hebben op het realiseren van zijn financiële doelstellingen.
- 2) Een evaluatie van de prestaties gebeurt op het einde van de prestatieperiode door een van de hiërarchische verantwoordelijken. Die evaluatie zal worden gevalideerd door de verantwoordelijke waarvan de Controlefunctie afhangt.
  - 3) Het bepalen van prestatiedoelstellingen en evaluatie van prestaties wordt steeds afdoende schriftelijk vastgelegd.

De Controlefuncties Compliance & Risicobeheer zullen op basis van willekeurige steekproeven door Compliance & Risicobeheer de individuele prestatiedoelstellingen en die van een groep Medewerkers die werden vastgelegd in een bepaald jaar nakijken.

## 4. GOVERNANCE VAN DE REMUNERATIE

### 4.1 Algemeen

De volgende organen en functies komen tussenbeide op het gebied van de Remuneratiebeleid binnen de Vennootschap:

- de Raad van Bestuur van de Vennootschap;
- het Directiecomité van de Vennootschap;
- het Remuneratiecomité van Argenta BVG;
- controlefuncties.

### 4.2 Directiecomité van de Vennootschap

Het Directiecomité van de Vennootschap brengt het Remuneratiebeleid in de praktijk met behulp van Argenta BVG.

Het Remuneratiebeleid is een wezenlijk onderdeel van het governance memorandum dat werd voorbereid onder verantwoordelijkheid van het Directiecomité en werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

De leden van het Directiecomité komen op individuele basis tussenbeide voor de personeelsleden over wie zij de hiërarchische verantwoordelijkheid uitoefenen aan de hand van het jaarlijkse Individuele Evaluatieproces (Performance Management Cycle).

Het Directiecomité neemt individuele beslissingen inzake de remuneratie van personeelsleden die geen controlefunctie uitoefenen, geen uitvoerende leden zijn van de Raad van Bestuur noch tot de categorie 'Identified Staff' behoren.

### 4.3 Remuneratiecomité

Met het oog op het toepassen van het Remuneratiebeleid, is het Remuneratiecomité van Argenta BVG ook bevoegd voor de Vennootschap.

Het Remuneratiecomité:

- geeft adviezen over de voorstellen van verloning die werden gedaan door de hiërarchische verantwoordelijken in het kader van het jaarlijkse Individuele Evaluatieproces om ervoor te zorgen dat het Remuneratiebeleid binnen de Argenta Groep op een coherente manier wordt toegepast;
- aangaande de remuneratie van de werknemers, kaderleden en directieleden (met uitzondering van de leden van het Directiecomité) analyseert de aanbevelingen van de verantwoordelijken van de departementen en stelt nieuwe 'packages' voor, waarbij het toeziet op de algemene coherentie en de overeenstemming ervan met het Remuneratiebeleid en het Remuneratiebeleid voor Identified Staff en de geldende sectorbepalingen.
- formuleert adviezen en voorstellen van beslissing aan de Raad van Bestuur aangaande:
  - het Remuneratiebeleid binnen de Vennootschap en elke wijziging die eraan wordt toegebracht;
  - de Remuneratie van de Identified Staff, de Controlefuncties en de uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiecomité houdt in haar adviezen en voorbereidende beslissingen rekening met de voorstellen en aanbevelingen van de verantwoordelijken van de departementen, de langetermijnbelangen van de

# ARVESTAR

aandeelhouders, investeerders en andere stakeholders van de Vennootschap alsook met het openbare belang.

## 4.4 Controlefuncties

- 1) De medewerkers die instaan voor het uitvoeren van de onafhankelijke operationele controlefuncties zijn onafhankelijk van de operationele teams van de Vennootschap en beschikken over de nodige prerogatieven om de goede uitvoering van hun functies te verzekeren.
- 2) De Controlefuncties, en meer bepaald Risicobeheer en Compliance, werken nauw samen met de Raad van Bestuur, het Directiecomité en het Remuneratiecomité, om ervoor te zorgen dat het Remuneratiebeleid afdoende wordt toegepast, alsook de regelmatige evaluatie van het Remuneratiebeleid en het Remuneratiebeleid voor de Identified Staff.
- 3) In het kader van deze samenwerking kunnen de Controlefuncties te allen tijde, op initiatief of vraag van de betrokken organen, adviezen formuleren.
- 4) De Controlefuncties werken tevens samen voor het bepalen van de algemene remuneratiestrategie van de Vennootschap, rekening houdend met het bevorderen van een doeltreffend risicomanagement.

## 5. VOORRANG OP ANDERE REGLEMENTEN, ANDER BELEID OF INTERNE RICHTLIJNEN

Gelet op het bindende karakter van de regelgeving waarop het Remuneratiebeleid is gestoeld en de doelstellingen van het Remuneratiebeleid, zal het Remuneratiebeleid primeren op eventuele afwijkende bepalingen van andere regelgeving, ander beleid of geldende interne richtlijn.

## 6. DIVERSE

- Het Remuneratiebeleid zal regelmatig, en ten minste éénmaal per jaar, worden geëvalueerd door de Raad van Bestuur om ervoor te zorgen dat de systemen en mechanismen inzake interne controle en andere regelingen die worden toegepast, overeenstemmen. Ook zal worden nagegaan of die principes geschikt zijn voor en overeenstemmen met respectievelijk de situatie van de Vennootschap en de geldende regelgeving.
- Die evaluatie zal worden uitgevoerd onder toezicht van de Raad van Bestuur, met deelname van het Remuneratiecomité en de Controlefuncties.
- In voorkomend geval zullen er spoedig gepaste maatregelen worden genomen om eventuele tekortkomingen te verhelpen.
- Het Remuneratiebeleid werd gepubliceerd. Alle leden van het personeel hebben aldus toegang tot de algemene principes die het Remuneratiebeleid beheersen.

## 7. INWERKINGTREDING

Het Remuneratiebeleid treedt in werking op datum van oprichting van de Vennootschap.



## BIJLAGE 1 - REGELGEVEND KADER

- Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 26 juni inzake de toegang tot de activiteit van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsvennootschappen (**CRD IV**) en de toepassing van deze richtlijn door de interne Belgische regelgeving en met name de wet van 25 april 2014 met betrekking tot het statuut en de controle van kredietinstellingen;
- Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 8 juni 2011 aangaande de beheerders van alternatieve beleggingsfondsen (**AIFMD**) en de wet van 19 april 2014 betreffende de alternatieve instellingen voor collectieve belegging en hun beheerders die deze richtlijn omzet in Belgische wetgeving.
- Richtlijn 2014/91/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 23 juli 2014 tot wijziging van Richtlijn 2009/65/EG tot coördinatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's) wat bewaartaken, beloningsbeleid en sancties betreft (**UCITS V**) en de wet die deze richtlijn omzet in Belgische wetgeving, met name de wet van 25 december 2016 tot omzetting van richtlijn 2014/91/EU en houdende diverse bepalingen.
- Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 21 april 2004 aangaande de markt voor financiële instrumenten en Richtlijn 2006/73/EG van de Commissie van 10 augustus 2006 aangaande uitvoeringsbepalingen van de Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en van de Raad voor wat betreft de organisatorische vereisten en de uitvoeringsvoorwaarden die van toepassing zijn op beleggingsondernemingen (**MIFID**) en hun tenuitvoerlegging in de Belgische wetgeving, meer bepaald de wet van 2 augustus 2002 met betrekking tot het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, alsook het Koninklijk Besluit van 3 juni 2007 tot bepaling van nadere regels tot omzetting van de richtlijn betreffende markten voor financiële instrumenten.
- De specifieke richtlijnen van de Nationale Bank van België ("**NBB**") en de FSMA en met name:
  - Circulaire CBFA\_2009\_34 van 26 november 2009 - Aanbeveling inzake behoorlijk beloningsbeleid van financiële instellingen;
  - Reglement CBFA van 8 februari 2011 en Circulaire CBFA\_2011\_05 van 14 februari 2011 inzake behoorlijke beloningsbeleid (die in de Belgische regelgeving de richtlijnen invoert van 10 december 2010 van het Committee of European Banking Supervisors; "**CEBS Guidelines**");
  - Richtsnoeren FSMA\_2013\_19 van 4 december 2013 inzake beloningsbeleid en beloningspraktijken (MiFID richtlijn): tenuitvoerlegging door de FSMA en ESMA 203/606 Politieke Richtsnoeren en beloningspraktijken (MIFID-Richtlijn) van 3 juni 2013;
  - Richtsnoeren FSMA\_2014\_10 van 29/09/2014 voor een goed beloningsbeleid in het kader van AIFMD: tenuitvoerlegging door de FSMA en Richtsnoeren ESMA 2013-232 van 30 januari 2014 met betrekking tot het remuneratiebeleid van toepassing op alternatieve beheerders van beleggingsfondsen;
  - Richtsnoeren ESMA 2016/411 van 31 maart 2016 met betrekking tot een deugdelijk beloningsbeleid onder de ICBE Richtlijn en AIFMD;

# ARVESTAR

- Richtsnoeren ESMA 2016/575 van 14 oktober 2016 voor een goed beloningsbeleid in het kader van de ICBE Richtlijn.

## BIJLAGE 2 - INTERPRETATIE – DEFINITIE

De volgende termen gebruikt in het Remuneratiebeleid en haar bijlagen hebben de volgende betekenis:

- **AICB** is een alternatieve instelling voor collectieve belegging zoals gedefinieerd in artikel 3, 2° van de AICB Wet.
- **AICB Wet** is de wet van 19 april 2014 betreffende de alternatieve instellingen voor collectieve belegging en hun beheerders.
- **Controlefuncties** zijn elke Medewerker die tewerkgesteld is in een van de volgende departementen die instaan voor de uitoefening van de onafhankelijke operationele controlefuncties: Compliance, Risicobeheer en Interne Audit.
- **Controle-autoriteit(en)** betekent de controle-autoriteit(en) waaraan de Vennootschap volgens de op haar toepasbare wetgeving is onderworpen.
- **Directiecomité** is het directiecomité van de Vennootschap.
- **Discretionaire pensioenuitkeringen** zijn aanvullende pensioenuitkeringen die op discretionaire basis werden toegekend aan een Medewerker. Die uitkeringen omvatten geen verworven rechten toegekend aan een Medewerker in overeenstemming met het reguliere pensioenstelsel en op recurrente manier gefinancierd binnen de Vennootschap.
- **FSMA** is de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten.
- **ICBE** is een instelling voor collectieve belegging zoals gedefinieerd in artikel 3,1° van de ICBE Wet.
- **ICBE Wet** is de wet van 3 augustus 2012 betreffende de instellingen voor collectieve belegging die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG en de instellingen voor belegging in schuldvorderingen
- **Identified Staff** zijn de Medewerkers van de Vennootschap, door het Directiecomité aangeduid voor de toepassing van de selectiemethodologie en de criteria bepaald door de Raad van Bestuur, overeenkomstig de ESMA Guidelines 2013/232 en 2016/575.
- **Medewerker** is elke loontrekkende en zelfstandige medewerker, met inbegrip van elke uitvoerende bestuurder en lid van een uitvoerend comité, die als hoofdbezigheid zijn professionele activiteiten uitoefent voor de Vennootschap.
- **Opzegvergoeding** is elke betaling die verband houdt met de vervroegde opzegging van een overeenkomst.
- **Raad van Bestuur** is de raad van bestuur van de Vennootschap.
- **Remuneratie of remuneratie** is elke vorm van toekenningen, betalingen en voordelen, zelfs niet-financieel, die rechtstreeks of onrechtstreeks, maar voor rekening van de Vennootschap, worden toegekend in ruil voor arbeidsprestaties geleverd door een Medewerker van de Vennootschap.
- **Vaste Verloning of vaste verloning** is elke vaste verloning die contractueel wordt toegekend, onafhankelijk van de prestaties van de Medewerker. Worden niet beschouwd als onderdeel van de Vaste Verloning de Ontslagvergoedingen en de globale Verloningen in verband met de compensatie of het afkopen van contracten uit eerdere dienstverbanden.
- **Vennootschap** is Argenta Asset Management, Guimardstraat 19, 1000 Brussel.