

Beleid inzake een correcte verloning

Argenta legt een beloningsbeleid vast voor de gehele groep en past dit beleid toe. Dit beleid houdt rekening met de complexiteit en structuren van de groep teneinde voor de hele groep een consistent beleid vast te stellen, te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen dat in overeenstemming is met de risicobeheerstrategieën van de groep. Het beleid wordt toegepast op alle relevante personen op groepsniveau en op het niveau van elke dochteronderneming.

Argenta waarborgt :

- de algehele consistentie van het beloningsbeleid van de groep, door ervoor te zorgen dat dit voldoet aan de wettelijke vereisten van ondernemingen die deel uitmaken van de groep en door toe te zien op de juiste toepassing daarvan;
- dat alle ondernemingen die tot de groep behoren, voldoen aan de vereisten met betrekking tot beloningen;
- dat materiële risico's op groepsniveau die in verband staan met beloningskwesaties in de ondernemingen van de groep worden beheerd.

Argenta streeft ernaar zijn medewerkers te vergoeden op een marktconforme manier. Het loon van de medewerkers, bedienden, kaderleden en directieleden en leden van het directiecomité van Argenta bestaat hierbij uitsluitend uit een vast bedrag. Er worden geen variabele verloning, aandelen, aandelenopties, instapbonus of uitgestelde verloning toegekend.

Het beloningsbeleid bepaalt welke barema's van toepassing zijn op welke functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de moeilijkheidsgraad, de verantwoordelijkheid, het niveau van vereiste scholing of ervaring en de benodigde specialisatie van een bepaalde functie.

De belangrijkste nieuwe aspecten van dit beleid zijn:

- de compensation benchmarks: ijkpunten voor alle type functies binnen Argenta, vastgelegd door de raad van bestuur
- een Argenta functiehuis, met daaraan gekoppeld een bedrijfsspecifiek loonhuis (met sectoraal vastgelegde minimumbarema en benchmarkgedreven, ervaringsgebonden bruto referentiesalarissen)
- een bedrijfsbrede systematiek voor loonsverhogingen, die rekening houdt met evaluatie van prestaties en loonbenchmark
- een cafetariaplan als middel om flexibiliteit in het loonpakket aan te bieden en om netto koopkracht te verhogen
- forfaitaire onkostenvergoedingen (kosten eigen aan de werkgever) voor de hogere functies

In december 2016 heeft Argenta in dit kader een CAO afgesloten voor alle Belgische werknemers waarbij de functies transparant worden getoond in een functiehuis en de verloning per type functie wordt afgestemd met de referentiemarkt. Alle personeelsleden van Argenta genieten naast de gewone vergoeding (maandloon), van een dubbel vakantiegeld, een dertiende maand, een hospitalisatieverzekering, een groepsverzekering en maaltijdcheques. De hospitalisatieverzekering kan worden uitgebreid voor het hele gezin. Voor bepaalde functies kunnen bedrijfswagens worden toegekend.

Loonbeleid

De raad van bestuur van Argenta stelt, op advies van het remuneratiecomité, de algemene beginselen van het loonbeleid voor medewerkers vast en ziet toe op de implementatie ervan. Het loonbeleid bepaalt welke barema's van toepassing zijn op welke functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de moeilijkheidsgraad, de verantwoordelijkheid, het niveau van vereiste scholing of ervaring en de benodigde specialisatie van een bepaalde functie. Argenta streeft ernaar zijn medewerkers marktconform te vergoeden.

Door de technische bedrijfseenheid en praktische redenen zoals mutaties tussen de vennootschappen van Argenta is het loonbeleid van Argenta primair afgestemd op de CAO van de spaarbanken (PC 308). O&T stelt voor alle functies binnen alle werkmaatschappijen van Argenta het ontwerp van het loonbeleid voor, inclusief eventuele wijzigingen in functie van interne en externe omstandigheden.

Voor de *Identified Staff* (medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel kunnen beïnvloeden) zijn de beloningsprincipes dezelfde als voor de andere functies binnen Argenta. De individuele objectieven worden bij Argenta geformuleerd op een manier die de onafhankelijke werking niet in de weg kan staan. Het directiecomité bepaalt op basis van kwantitatieve en kwalitatieve criteria - op basis van Verordening 604/2014 (bankreglementering) en Verordening 2015/35 van 10 oktober 2014 Art. 275c (verzekeringsreglementering) - welke medewerkers deel uitmaken van de identified staff. Dit voorstel wordt voorgelegd voor advies aan het remuneratiecomité.

Het remuneratiecomité legt het voorstel met haar advies voor ter bekrachtiging aan de raad van bestuur.

De betrokkenen worden geïnformeerd over hun kwalificatie als identified staff en ook de toezichthouder wordt geïnformeerd.



Beleid inzake een correcte verloning

Alle personeelsleden van Argenta in België genieten naast de gewone vergoeding (een maandloon) ook van enkel en dubbel vakantiegeld, een dertiende maand, een hospitalisatieverzekering, een groepsverzekering en maaltijdcheques. De hospitalisatieverzekering kan worden uitgebreid voor het hele gezin. Voor bepaalde functies worden er bedrijfswagens en forfaitaire onkostenvergoedingen toegekend.

De personeelsleden van Argenta in Nederland ontvangen hun reguliere maandsalaris, vakantiegeld, een dertiende maand, een bijdrage in de reiskostenvergoeding en een bruto vergoeding ter compensatie van de maaltijdcheques. Daarnaast is een pensioenregeling (groepsverzekering) van kracht en een collectiviteitskorting (voor het hele gezin) van toepassing wanneer men de ziektekostenverzekering afsluit bij CZ (een Nederlandse zorgverzekeraar). Voor bepaalde functies wordt een bedrijfswagen toegekend.

Alle personeelsleden van Argenta in Luxemburg genieten naast de gewone vergoeding (een maandloon ook van enkel en dubbel vakantiegeld, een dertiende maand en maaltijdcheques. Bepaalde functies geven recht op een groepsverzekering, bedrijfswagens en/of forfaitaire onkostenvergoedingen.

Argenta implementeert vanaf 2017 een vernieuwd loonbeleid, met een duidelijke focus op duurzaamheid, marktconformiteit, koopkracht en transparantie..

Groepsverzekering

Argenta biedt al zijn werknemers die aan de Belgische en Nederlandse sociale zekerheid zijn onderworpen een aanvullende pensioenverzekering aan.

Deze pensioenreserves worden geplaatst bij een externe verzekeringsmaatschappij en staan bijgevolg niet op de balans van Argenta.

Variabele verloning

Het loon van alle medewerkers van Argenta, bedienden, kaderleden én directieleden bestaat uitsluitend uit een vast bedrag. Bij Argenta is er op geen enkel niveau sprake van variabele verloning. Dit is een bewuste governancekeuze om te vermijden dat het nastreven van kortetermijndoelstellingen ten koste zou gaan van de objectieven van Argenta op langere termijn.

Bezoldiging van de uitvoerende bestuurders

De uitvoerende bestuurders genieten een vaste jaarlijkse vergoeding. Ze ontvangen geen enkele vorm van variabele vergoeding. De vergoeding omvat geen elementen die kunnen aanzetten tot het nastreven van kortetermijndoelstellingen die niet stroken met de objectieven van Argenta op langere termijn. De vergoeding beantwoordt aan hetgeen werd bepaald in het Reglement van de CBFA van 8 februari 2011 over het beloningsbeleid van financiële instellingen, en ook aan de bepalingen van de Bankwet. De vergoeding is dezelfde voor alle leden van de directiecomités, met uitzondering van de voorzitter.

Naast de vaste jaarvergoeding genieten de uitvoerende bestuurders ook de voordelen van drie groepspolis: de vorming van pensioenkapitaal, een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en een hospitalisatieverzekering.

Naast de vaste jaarvergoeding geniet de voorzitter van de raad ook de voordelen van een IPT (Individuele Pensioenstoezegging).

De samenstelling van en de taakverdeling binnen de directiecomités van de drie kernvennootschappen van Argenta (Argenta Bank- en Verzekeringsgroep, Argenta Assuranties en Argenta Spaarbank) is in hoge mate geïntegreerd.

De navolgende rapportering verstrekt een toelichting bij de vergoeding van de uitvoerende bestuurders van de Argenta Groep, ongeacht de identiteit van de vennootschap die de vergoeding effectief betaalde.

Het basissalaris van de CEO van Argenta en voorzitter van de directiecomités van Argenta Bank- en Verzekeringsgroep, Argenta Spaarbank en Argenta Assuranties bedraagt 11,29 keer de mediaan van de lonen bij Argenta (2016) .