GOVERNANCE MEMORANDUM

Document	Governance Memorandum	
Auteur	Benoit Marinus	
Status	☐ Draft versie ☒ Finale versie	
Versiebeheer	10/2026	
Voorgelegd aan	☒ Directiecomité	Datum: 06/10/2026
Goedgekeurd door	☒ Raad van Bestuur	Datum: 16/10/2026
Ter informatie	Interne Audit Compliance Risicobeheer Externe Audit (Prudentiële) toezichthouders	

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave **2**
1. Aandeelhouderstructuur **4**
2. Groepstructuur **5**
3. Beleid voor de samenstelling en de werking van de bestuursorganen **6**
3.1. Vennootschapsstructuur 6
3.2. Raad van bestuur (RvB) 6
3.2.1. Risico- en auditcomité (RAC) *7*
3.2.2. Remuneratiecomité (RC) en benoemingscomité (BC) *7*
3.3. Directiecomité (DC) 7
3.4. Beleid van de bank aangaande de genderdiversiteit 7
4. Beleidsstructuur en organigram **9**
4.1. De Raad van bestuur (RvB) 9
4.1.1. Samenstelling *9*
4.1.2. Bevoegdheid / werking *9*
4.2. Comités in de schoot van de RvB 11
4.2.1. Risico- en auditcomité (RAC) *11*
4.2.2. Remuneratie- (RC) en benoemingscomité (BC) *11*
4.3. Het Directiecomité (DC) 12
5. De controle en sleutelfuncties **14**
5.1. De interne audit (IA) 14
5.2. De compliance functie (CO) 14
5.3. Het risicobeheer (RM) 15
5.4. Risicostrategie en kader voor risicobeheer 15
5.5. Maatregelen ter bestrijding van het witwassen van geld en financiering van terrorisme 15
6. Organisatiestructuur **16**
6.1. Operationele structuur 16
6.2. Uitbesteding 17
6.3. Aanbod producten en diensten en beleid voor goedkeuring van nieuwe producten 17
6.4. Geografisch werkterrein 19
7. Beloningsbeleid **20**
7.1. Bestuurders 21
7.1.1. Niet-uitvoerende bestuurders *21*
7.1.2. Uitvoerende bestuurders *21*
7.2. Directiecomité 21
7.3. Aangewezen medewerkers (identified staff) 22
7.4. Werknemers 22
8. INTEGRITEITSBELEID **24**
8.1. Strategische doelstellingen en bedrijfswaarden 24
8.2. Interne codes en regelgeving, preventiebeleid, enz. 24
8.3. Beleid inzake belangenconflicten (niveau van de instelling en van het personeel) 24
8.3.1. Krachtlijnen van de belangenconflictenbeleid *24*
8.3.2. Maatregelen / procedures om belangenconflicten te identificeren, voorkomen of te beheersen *25*
8.3.3. "Specifieke" regeling voor transacties tussen de Bank en leden van de Raad van Bestuur of het Directiecomité of hun verbonden partijen *25*
8.4. Klokkenluidersbeleid 26
8.5. Behandeling van klachten van cliënten 27
9. ICT-veiligheid en continuïteit **28**
9.1. ICT-veiligheidsfunctie 28
9.2. Bestaand ICT-veiligheidsmechanisme 28
9.3. Continuïteitsbeleid 28

10. Beleid voor de openbaarmaking van de toegepaste beginselen 30
11. Status van het governance memorandum..... 31
Bijlagen 32

Meest voorkomende afkortingen:

Bank	VAN DE PUT & CO Privaatbankiers
Bankwet	Wet op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen van 25 april 2014
BC	Benoemingscomité
CO	Compliance Officer
DC	Directiecomité
EBA	Europese Bankautoriteit
ECB	Europese Centrale Bank
FSMA	Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten
IA	Interne audit(or)
IT / ICT	Informatie- (en communicatie)technologie
NBB	Nationale Bank van België
NV	Naamloze vennootschap
RAC	Risico- en auditcomité
RC	Remuneratiecomité
RM	Risicobeheerfunctie, Risk Manager/Risicobeheerder
RvB	Raad van bestuur (wettelijk bestuursorgaan)
WVV	Wetboek van vennootschappen en verenigingen

Artikelen van een wetgeving die verder worden opgenomen zonder verwijzing naar een specifiek Wetboek hebben betrekking op de “Bankwet”.

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

1. AANDEELHOUDERSTRUCTUUR

De Bank heeft de rechtsvorm van een naamloze vennootschap.
Alle aandelen van de Bank zijn in handen van natuurlijke personen die actief zijn in de Bank.

	% (afgerond)
De heer Arnaud VAN DE PUT	20 %
De heer Nicolas VAN DE PUT	19 %
De heer Alexis VAN DE PUT	19 %
De heer Maximilien DE WASSEIGE	23 %
De heer Charles-Antoine DE BELLEFROID	16 %
De heer Maxime ROBERTI DE WINGHE	3 %
TOTAAL:	100 %

Sinds 7 generaties is de meerderheid van de aandelen van de Bank in handen van leden van de familie van de Put. Een aandeelhoudersovereenkomst is van kracht tussen de aandeelhouders.

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

2. GROEPSTRUCTUUR

De Bank maakt geen deel uit van een groep.

3. BELEID VOOR DE SAMENSTELLING EN DE WERKING VAN DE BESTUURSORGANEN

3.1. Vennootschapsstructuur

De Bank hanteert een dualistisch vennootschapssysteem overeenkomstig de Bankwet. Dit betekent dat ze statutair over twee afzonderlijke organen beschikt: de Raad van bestuur (RvB) en het Directiecomité (DC).

3.2. Raad van bestuur (RvB)

De RvB is samengesteld uit 8 bestuurders (natuurlijke personen (art. 19§1)), waarvan 3 uitvoerende bestuurders (leden van het DC) en 5 niet-uitvoerende bestuurders.
De RvB dient minimaal samengesteld te zijn uit 7 bestuurders waarvan 4 niet-uitvoerend zijn.
Zij oefenen hun mandaat uit onder het sociaal statuut van zelfstandige (Art. 7:107 WVV).
Bestuurders worden in principe benoemd voor een termijn van 6 jaar (Art.7:85.&2. WVV). Uittredende bestuurders zijn herbenoembaar.
Bestuurders zijn ontslagnemend op de eerste algemene vergadering van aandeelhouders die volgt op hun zeventigste verjaardag.
De RvB kan in individuele gevallen afwijkingen op deze regel toestaan.
Dezelfde regel is van toepassing op de leden van het directiecomité die geen deel uitmaken van de RvB.

De RvB wordt door een niet-uitvoerend bestuurder voorgezeten.
Er gebeurt een jaarlijkse evaluatie van de RvB en zijn leden door de RvB (Artikel 31).
Een tabel werd opgesteld waarin alle leden van de RvB werden opgenomen met hun eigenschappen. Deze tabel dient jaarlijks te worden bijgewerkt (deskundigheid, betrouwbaarheid, belangenconflicten, te besteden tijd, diversen).
Bij de selectie van kandidaat-bestuurders wordt rekening gehouden met leeftijd, geslacht, ervaring, achtergrond en “complementariteit” waarbij de beginselen van FIT & PROPER de leidraad vormen.
Voorkeur wordt gegeven aan kandidaten die ervaring hebben opgelopen in de banksector en liefst in private banking. Hierbij wordt een spreiding in leeftijd en geslacht nagestreefd.
Ingeval van ontslag van een bestuurder of de niet-herbenoeming van een bestuurder zal de RvB op zoek gaan naar een bestuurder die de collectieve deskundigheidsmatrix het best aanvult.
De RvB telt een passend aantal onafhankelijke bestuurders (Artikel 27). Als niet-significante instelling (LSI) hanteert de Bank ten minste twee onafhankelijke bestuurders. De huidige samenstelling omvat drie onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders en voldoet aan deze minimumverwachting.
~~Ten minste de helft van de niet-uitvoerende bestuurders dienen onafhankelijk te zijn.~~
Komen hierbij in aanmerking: de Bankwet, het WVV, de Corporate Governance Code, het Handboek Governance van de NBB, de geschiktheidsvereisten van de NBB, en de EBA-richtsnoeren.

De uitvoerende bestuurders worden niet vergoed voor hun mandaat van bestuurder, zij worden vergoed als lid van het DC.
De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen uitsluitend een vaste bezoldiging per boekjaar.
De bezoldigingen worden bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de RvB in zijn hoedanigheid van RC.

3.2.1. Risico- en auditcomité (RAC)

Het auditcomité en risicocomité werden samengevoegd (cf. art. 33.§ 1).
Bovenvermeld comité bestaat uit ten minste 3 leden en is uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders waarvan ten minste de helft onafhankelijk moet zijn (art. 27).
De voorzitter wordt verkozen door de leden van het RAC. Hij moet beantwoorden aan de criteria van onafhankelijke bestuurder.

3.2.2. Remuneratiecomité (RC) en benoemingscomité (BC)

De RvB neemt in zijn geheel de functie waar van benoemingscomité en remuneratiecomité (cf. art. 33.§ 1).

3.3. Directiecomité (DC)

Het DC is samengesteld uit zes directieleden. Drie van de zes directieleden zetelen in de RvB (cf. art. 26 2°). Het DC wordt bijgestaan door een secretaris-generaal.
Alle directieleden, ongeacht hun classificatie (al dan niet uitvoerend bestuurder) alsook de secretaris-generaal zijn onderworpen aan dezelfde regels.
Een tabel werd opgesteld waarin alle directieleden en de secretaris-generaal werden opgenomen met hun eigenschappen. Deze tabel dient jaarlijks te worden bijgewerkt (deskundigheid, betrouwbaarheid, belangenconflicten, te besteden tijd, diversen).

3.4. Beleid van de bank aangaande de genderdiversiteit

Wetgeving:
Artikel 31, §2, 1°, derde zin:
*"In het bijzonder stelt het benoemingscomité een streefcijfer vast voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het **wettelijk bestuursorgaan** en stippelt het een beleid uit om het aantal vertegenwoordigers van dit geslacht in het wettelijk bestuursorgaan te vergroten en op die manier het streefcijfer te halen. Het streefcijfer, de beleidslijn en de tenuitvoerlegging ervan worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 435, lid 2, onder c) van Verordening nr. 575/2013 en worden meegedeeld aan de toezichthouder, zodat hij de nodige vergelijkende analyses kan uitvoeren van de praktijken op het gebied van diversiteit. De toezichthouder geeft deze informatie door aan de Europese Bankautoriteit."*
(Artikel 435, lid 2, onder c) luidt als volgt: Ten aanzien van governanceregelingen maken de instellingen de volgende informatie, met inbegrip van regelmatige, ten minste jaarlijkse updates, openbaar: "het beleid inzake diversiteit wat de selectie van leden van het leidinggevende orgaan betreft, de in dat beleid vastgestelde doelstellingen en relevante streefdoelen, en de mate waarin deze doelstellingen en streefdoelen zijn verwezenlijkt").
Handboek Governance NBB:
4:16 De samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan moet ook een afspiegeling zijn van een diversiteit aan geslachten, opleidingen, professionele achtergronden, leeftijden en - voor internationaal actieve instellingen - geografische herkomsten.
4:18 Als onderdeel van de jaarlijkse toetsing van de samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan

documenteren de instellingen in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt. Indien de diversiteitsdoelen niet zijn bereikt, documenteren de instellingen wat hiervan de oorzaken zijn en welke maatregelen binnen welke termijn moeten worden genomen om te waarborgen dat deze doelen worden gehaald.
4: 79 a) De taken van het benoemingscomité zijn vastgelegd in artikel 31 van de bankwet. Op grond hiervan moet het ten minste:
*a) voor goedkeuring door de algemene vergadering of, in voorkomend geval, door het **wettelijk bestuursorgaan**, kandidaten aanwijzen en aanbevelen voor het invullen van vacatures in het **wettelijk bestuursorgaan**, nagaan hoe de kennis, vaardigheden, diversiteit en ervaring in het **wettelijk bestuursorgaan** zijn verdeeld, een beschrijving opstellen van de taken en kwaliteiten die voor een bepaalde benoeming zijn vereist, en beoordelen hoeveel tijd er aan de functie moet worden besteed. In dit kader stelt het benoemingscomité beleidslijnen op inzake geschiktheid, diversiteit, introductie en opleiding van de leden van het wettelijk bestuursorgaan. Nog op het gebied van diversiteit stelt het benoemingscomité een streefpercentage vast voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het **wettelijk bestuursorgaan** en stippelt het een plan uit om het aantal vertegenwoordigers van dit geslacht te vergroten en op die manier het streefpercentage te halen.*
*4: 159 Om voor functies in het **wettelijk bestuursorgaan** voldoende diverse kandidaten te kunnen aantrekken, moeten de instellingen ten aanzien van hun personeel een diversiteitsbeleid voeren dat carrièreplanningsaspecten omvat evenals maatregelen om te garanderen dat werknemers van alle geslachten gelijk worden behandeld en gelijke kansen krijgen. Deze maatregelen moeten met name waarborgen dat bij het selecteren van medewerkers voor managementfuncties of bij het verzorgen van managementopleidingen ook rekening wordt gehouden met het aspect van een gepaste gender-vertegenwoordiging.*

In overeenstemming met de waarden van de Bank, wordt in het algemeen bij aanwervingen gezocht naar gepassioneerde, bekwame en gemotiveerde mensen, met de vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid voor de functie. Er wordt nooit een voorkeur gegeven aan het geslacht. Dit blijkt eveneens uit de sociale balans van de Bank, die meer dan 35% van elk geslacht omvat (zowel in aantallen medewerkers, VTE, daadwerkelijk gepresteerde uren als personeelskosten).

De RvB is samengesteld uit 8 bestuurders, 1 vrouw en 7 mannen. De Bank streeft in een volgende stap naar een percentage van ten minste 25 % bestuurders van elk geslacht. Bij nieuwe benoemingen zal de RvB op basis van een voortgezet inclusief aanwervingsbeleid streven naar het behalen van deze doelstelling.

4. BELEIDSSTRUCTUUR EN ORGANIGRAM

4.1. De Raad van bestuur (RvB)

Kandidaat-bestuurders komen slechts in aanmerking indien zij beantwoorden aan de beginselen "Fit & Proper" (geschiktheidstest). De Bank is in de eerste plaats verantwoordelijk voor deze beoordeling, voorafgaand aan de infunctietreding en vervolgens periodiek en telkens wanneer nieuwe relevante elementen ontstaan. De beoordeling omvat professionele betrouwbaarheid, individuele en collectieve geschiktheid, voldoende tijdsbesteding en diversiteit. Zij dienen aan deze beginselen te blijven voldoen gedurende de volledige looptijd van hun mandaat. Daarenboven moeten zij een attest voorleggen van ontbreken van beroepsverbod afgeleverd door de FSMA.

4.1.1. Samenstelling

De mandaten van alle bestuurders zijn in voege getreden op 01/07/2023. Zij zullen ten einde komen op de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van 2029.
Bestuurders:
De heer Yves HERINCKX: niet-uitvoerend bestuurder; voorzitter van de Raad van bestuur.
De heer Dominique EEMAN: niet-uitvoerend bestuurder
De heer Olivier VERHOUSTRAETEN: onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder
Mevrouw Astrid COPPENS: onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder
De heer Jean-Yves ULLENS DE SCHOOTEN: onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder, voorzitter van het Risico- en auditcomité.
De heer Benoit MARINUS: uitvoerend bestuurder
De heer Maximilien DE WASSEIGE: uitvoerend bestuurder
De heer Nicolas VAN DE PUT: uitvoerend bestuurder
Secretaris van de raad van bestuur:
Hij of zij wordt benoemd door de RvB.

4.1.2. Bevoegdheid / werking

Inleiding
De RvB vertegenwoordigt collectief alle aandeelhouders en handelt in het maatschappelijk belang van de Bank rekening houdend met de sociale en milieuaspecten van haar activiteit.
Elke bestuurder moet, ongeacht zijn benoemingswijze, onder alle omstandigheden handelen in het maatschappelijk belang van de Bank.
De Bank is onderworpen aan de bepalingen van Europese verordeningen, richtlijnen en andere teksten die van toepassing zijn op de bank- en financiële sector, de Bankwet, het WVV, evenals de aanbevelingen of richtlijnen van de EBA, de NBB en van de FSMA.
De RvB zorgt ervoor dat de Bank een solide bestuurssysteem heeft, met inbegrip van, in het bijzonder, een duidelijke organisatie die zorgt voor een goed gedefinieerde, transparante en consistente verdeling van verantwoordelijkheden, effectieve opsporing, beheer, monitoring en rapportageprocedures van de risico's waaraan de Bank is blootgesteld of zou kunnen worden blootgesteld, een adequaat intern controlesysteem, degelijke administratieve en boekhoud-

kundige procedures en beloningsbeleid en -praktijken die een degelijk en effectief risicobeheer mogelijk maken en bevorderen.
De RvB bepaalt en controleert met name (Art. 23):

1. de strategie en de doelstellingen van de instelling;
2. het risicobeleid, met inbegrip van de in artikel 57 bedoelde risicotolerantie. Daarin worden ESG-risico's geïntegreerd. De Bank ontwikkelt specifieke plannen en kwantificeerbare streefdoelen voor de financiële risico's die voortvloeien uit ESG-factoren en integreert, voor zover relevant voor haar activiteiten en blootstellingen en concentratierisico ten aanzien van centrale tegenpartijen in haar risicobeheerprocessen;
3. de organisatie van de instelling voor het verlenen of verrichten van beleggingsdiensten en -activiteiten en nevendiensten, het verstrekken van advies aan cliënten in verband met dergelijke producten, met inbegrip van de organisatieregeling bedoeld in artikel 41, § 1, 1° tot 3°, evenals de vereiste kennis, vaardigheden en ervaring van het personeel, de middelen, procedures en regelingen voor het verlenen van die diensten en het verrichten van die activiteiten door de instelling.
4. het in artikel 21, § 1, 5°, bedoelde integriteitsbeleid.

Art. 41.§ 1. [1 Iedere kredietinstelling legt de in artikel 21 bedoelde beleidslijnen en procedures vast om de naleving van de wettelijke en reglementaire voorschriften inzake beleggingsdiensten en -activiteiten door de instelling, de leden van haar wettelijk bestuursorgaan, haar effectieve leiding, werknemers, gevolmachtigden en verbonden agenten op adequate wijze te verzekeren.
Deze beleidslijnen en procedures omvatten met name:

1° onverminderd de artikelen 67 tot 70 (beloningsbeleid), een vergoedingsbeleid voor de personen die bij de dienstverlening aan cliënten betrokken zijn, dat verantwoord ondernemerschap en een billijke behandeling van cliënten aanmoedigt en belangenconflicten in de betrekkingen met de cliënten voorkomt;

2° een beleid op het gebied van diensten, activiteiten, producten en operaties die worden aangeboden of verstrekt, in overeenstemming met de in artikelen 23, tweede lid, 2° en 57, § 1, bedoelde risicotolerantieniveau van de instelling en de kenmerken en behoeften van de cliënten van de instelling waaraan deze worden aangeboden of verstrekt, in voorkomend geval, met inbegrip van de uitvoering van passende stresstests;

3° passende regels voor de rechtstreekse en onrechtstreekse persoonlijke verrichtingen in financiële instrumenten die worden uitgevoerd door de in het eerste lid bedoelde personen.

Er wordt eveneens verwezen naar het "Handboek governance voor de banksector van 11/10/2022":

- beleidsfunctie: pagina 17 en 18 (inclusief de paragrafen 22 tot en met 27 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/05);
- toezichtfunctie: pagina 18
- werking: pagina 19

De RvB vertegenwoordigt de vennootschap jegens derden in alle materies waarvoor hij overeenkomstig de wet exclusief bevoegd is. Onverminderd de vertegenwoordigingsmacht van de RvB als college (handelend bij meerderheid van zijn leden), kan de vennootschap, voor wat de bevoegdheden van de RvB betreft, tevens worden vertegenwoordigd door twee bestuurders, waarvan ten minste één lid van het DC, samen handelend.
Verder wordt er verwezen naar het Reglement van interne orde.
De RvB vergadert normaliter elk kwartaal (of meer indien nodig blijkt). Van elke vergadering wordt een verslag opgesteld.

Taakverdeling
Er wordt verwezen naar het organigram en de takentabel.

4.2. Comités in de schoot van de RvB

Inleiding
Art. 27. Onverminderd de taken van het wettelijk bestuursorgaan richt iedere kredietinstelling binnen dit orgaan de volgende comités op:

1° een auditcomité (art. 28)
2° een risicocomité (art. 29);
3° een remuneratiecomité (art. 30);
4° een benoemingscomité (art. 31)

*Deze comités zijn samengesteld uit leden van het wettelijk bestuursorgaan die er geen uitvoerend lid van zijn en waarvan minstens één lid **onafhankelijk** is in de zin van artikel 3, 83° ; een lid mag niet in meer dan drie van de voornoemde comités zetelen.*
De meerderheid van de leden van het auditcomité is onafhankelijk in de zin van artikel 3, 83°. De voorzitter van het auditcomité wordt benoemd door de leden van het comité.

Art. 33.§ 1. [3 Kredietinstellingen die niet significant zijn, zijn vrijgesteld van de verplichting om binnen hun wettelijk bestuursorgaan de twee comités als bedoeld in de artikelen 30 en 31 op te richten en kunnen bovendien bepalen dat één enkel comité instaat voor de taken van de comités bedoeld in de artikelen 28 en 29].

De Bank past dit artikel toe en heeft zo een 'samengevoegd' Risico- en auditcomité' opgericht.
Het RAC bestaat uit minstens drie niet-uitvoerende bestuurders en telt minstens één onafhankelijke bestuurder; als auditcomité bestaat het voor de meerderheid uit onafhankelijke bestuurders. De huidige samenstelling beantwoordt aan deze vereisten: vijf niet-uitvoerende bestuurders waarvan drie onafhankelijk zijn.

4.2.1. Risico- en auditcomité (RAC)

Het audit- en het risicocomité zijn samengevoegd (art. 33. § 1.)
Leden: alle niet-uitvoerende bestuurders.
Voorzitter: de heer Jean-Yves Ullens de Schooten

Verder wordt er verwezen naar het "*Intern reglement van het Risico- en auditcomité*".

4.2.2. Remuneratie- (RC) en benoemingscomité (BC)

Remuneratiecomité en benoemingscomité in de schoot van de Raad van bestuur als geheel (overeenkomstig art. 34). Het voorzitterschap wordt waargenomen door de voorzitter van de RvB, niet-uitvoerend bestuurder.

Art. 34. Indien er met toepassing van artikel 33, § 1 geen comités worden opgericht als bedoeld in de artikelen 30 en 31, moeten de aan die comités toegewezen taken worden uitgevoerd door het wettelijk bestuursorgaan als geheel. Wanneer de voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan ingevolge een met toepassing van artikel 26 toegestane afwijking, een uitvoerend lid is, neemt hij het voorzitterschap van het wettelijk bestuursorgaan niet waar als dit optreedt in de hoedanigheid van één van de in artikel 27 bedoelde comités.

4.3. Het Directiecomité (DC)

Kandidaten voor het directiecomité komen slechts in aanmerking indien zij beantwoorden aan dezelfde beginselen als de kandidaat-bestuurders (cf. punt 4.1.).

Leden van het directiecomité:
De heer Arnaud VAN DE PUT, directielid
De heer Maximilien DE WASSEIGE, directielid
De heer Charles-Antoine DE BELLEFROID, directielid
De heer Nicolas VAN DE PUT, directielid
De heer Alexis VAN DE PUT, directielid
De heer Benoit MARINUS, directielid
De directieleden van het DC dragen de titel van Managing Director & Partner en/of Executive Director naargelang hun hoedanigheid.
Het DC wordt bijgestaan door een secretaris-generaal: de heer Maxime ROBERTI DE WNGHE.
Hij draagt de titel van Partner of Partner / Secretaris-Generaal, of Partner/… gevolgd door een specifieke functie waarvoor hij verantwoordelijk is.
Bevoegdheid / Werking
Het DC is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn om het voorwerp van de vennootschap te verwezenlijken, behoudens deze waarvoor volgens de wettelijke bepalingen (inclusief de Bankwet) en de statuten, de algemene vergadering bevoegd is en deze voorbehouden aan de RvB.
Het DC is **deels** (art. 26 2°) samengesteld uit leden van de RvB. De leden van het DC, die eveneens deel uitmaken van de RvB verkrijgen door hun benoeming de hoedanigheid van uitvoerend bestuurder.
De leden van het DC die geen lid zijn van de RvB dienen wel te voldoen aan art. 19 (natuurlijke personen), art. 20 (geen veroordelingen enz.) art. 60 (benoemingen, ontslagen en uitoefening van externe functies = toezicht, toestemming enz. NBB) en artikelen 14 tot en met 18 van de bijlage II (Beloningsbeleid) van de Bankwet.
Bij de beoordeling en registratie van externe functies wordt het evenredigheidsbeginsel toegepast. Mandaten bij verenigingen en stichtingen en bij organisaties die geen hoofdzakelijk commerciële doelstellingen nastreven, tellen niet mee voor de kwantitatieve limieten, maar worden wel meegenomen in de beoordeling van de totale tijdsbesteding.
Onverminderd de algemene vertegenwoordigingsmacht van het DC als college (handelend bij meerderheid van zijn leden), wordt de vennootschap geldig vertegenwoordigd en verbonden jegens derden, met inbegrip van de vertegenwoordiging in rechte als eiser of als verweerder, door twee leden van het DC samen handelend, behalve voor alle handelingen van gewoon dagelijks bestuur, waarvoor slechts één lid van het DC de vennootschap geldig vertegenwoordigd.
Art. 24.§ 1. bepaalt dat in een kredietinstelling met de juridische vorm van een NV alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het WVV worden overgedragen aan het DC zonder afbreuk te doen aan de Bankwet.
De Voorzitter van de RvB heeft regelmatig contact met de leden van het DC. De modaliteiten omtrent de contacten tussen niet-uitvoerende bestuurders en het DC buiten de RvB worden in het *Intern Reglement van de RvB* opgenomen.

Taakverdeling

Er wordt verwezen naar het organigram en de takentabel.
Het DC komt normaliter éénmaal per week samen.
Het DC maakt een jaarlijkse evaluatie van de leden van het DC die geen deel uitmaken van de RvB.

5. DE CONTROLE EN SLEUTELFUNCTIES

De interne controle valt onder de verantwoordelijkheid van de heer Benoit Marinus, directielid.
De compliancefunctie en de risicobeheerfunctie brengen rechtstreeks en regelmatig verslag uit en doen aanbevelingen aan het RAC en dit minstens één keer per jaar (Artikel 38).
Hij werd aangewezen als hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme.

5.1. De interne audit (IA)

De interne auditopdrachten worden uitgevoerd door DSD Associates (outsourcing: 01/09/2024 - 31/12/2027 (einde contract)) vertegenwoordigd door J. De Raedemaeker en D. De Schacht.
Om de drie jaar wordt een auditplan opgesteld dat wordt voorgelegd ter goedkeuring aan het RAC.
Voorafgaandelijk aan de hernieuwing van het contract met DSD Associates wordt een beoordeling opgesteld door de heer Marinus, die wordt voorgelegd aan het RAC. Het RAC dient voorafgaandelijk de hernieuwing van de uitbesteding goed te keuren en voor te leggen aan de RvB in zijn hoedanigheid van het Benoemingscomité.
Driejaarlijks wordt een activiteitenplan en -budget voorgelegd door de externe deskundige aan het DC en aan het RAC. Dit plan herneemt, in het kader van het audituniversum en op basis van een risk-based approach, de werkzaamheden die worden voorzien.
De externe deskundige heeft te allen tijde een directe toegang tot zowel de leden van het DC als van de leden van het RAC. Omgekeerd hebben zowel de leden van beide organen een directe toegang tot de externe deskundige.
De verantwoordelijke voor de interne auditfunctie rapporteert rechtstreeks aan de RvB via het RAC en neemt deel aan de vergaderingen van het RAC wanneer onderwerpen worden behandeld die betrekking hebben op de risicostrategie (Art.39 § 3).
Eventuele belangenconflicten in hoofde van één van de directieleden op het vlak van Interne Audit wordt gemitigeerd door bovenstaande directe toegang. Verder is één van de functies van het RAC precies het toezicht op de onafhankelijkheid van de externe deskundigen die de bank bijstaan voor de Interne Audit.
Verder wordt er verwezen naar het Charter van de Interne Audit.

5.2. De compliance functie (CO)

Er werd een compliance officer (CO) aangesteld binnen de Bank.
De CO heeft te allen tijde rechtstreekse toegang tot de leden van het DC, het RAC en de RvB en vice versa. De verantwoordelijke van de compliance functie neemt deel aan de vergaderingen van het RAC wanneer onderwerpen worden behandeld die verband houden met de risicostrategie (Art. 38).

Eventuele belangenconflicten in hoofde van één van de directieleden op het vlak van Compliance wordt gemitigeerd door bovenstaande directe toegang. Verder is één van de functies van het RAC precies het toezicht op de onafhankelijkheid van de CO.

5.3. Het risicobeheer (RM)

Er werd een verantwoordelijke aangesteld binnen de Bank als verantwoordelijke voor de risicobeheerderfunctie (RM). De RM dient alle significante en potentiële risico's te detecteren, te meten en te melden.
De verantwoordelijke voor de risicobeheerfunctie rapporteert rechtstreeks aan de RvB via het RAC en heeft te allen tijde rechtstreekse toegang tot de RvB en het DC.
Verder wordt er verwezen naar het Charter van het Risicobeheerfunctie.

5.4. Risicostrategie en kader voor risicobeheer

De Bank heeft gekozen voor een eenvoudig businessmodel hetgeen haar toelaat de risico's zoveel mogelijk te mijden, te beperken en te beheersen.
De risicobeheerfunctie staat centraal, is actief betrokken bij de uitstippeling van de risicostrategie en bij alle beleidsbeslissingen die een significante invloed hebben op de risico's (incL ESG), en is in staat een volledig beeld te geven van alle mogelijke risico's die de Bank loopt. De verantwoordelijke van de risicobeheerfunctie neemt deel aan de vergaderingen van het RAC wanneer onderwerpen worden behandeld die betrekking hebben op de risicostrategie (Art. 38).
~~De risicobeheerfunctie staat centraal en is actief betrokken bij de uitstippeling van de risicostrategie van de instelling en bij alle beleidsbeslissingen die een significante invloed hebben op de risico's en in staat is een volledig beeld te geven van alle mogelijke risico's die de Bank loopt.~~
Verder wordt er verwezen naar het Charter van het Risicobeheerfunctie.

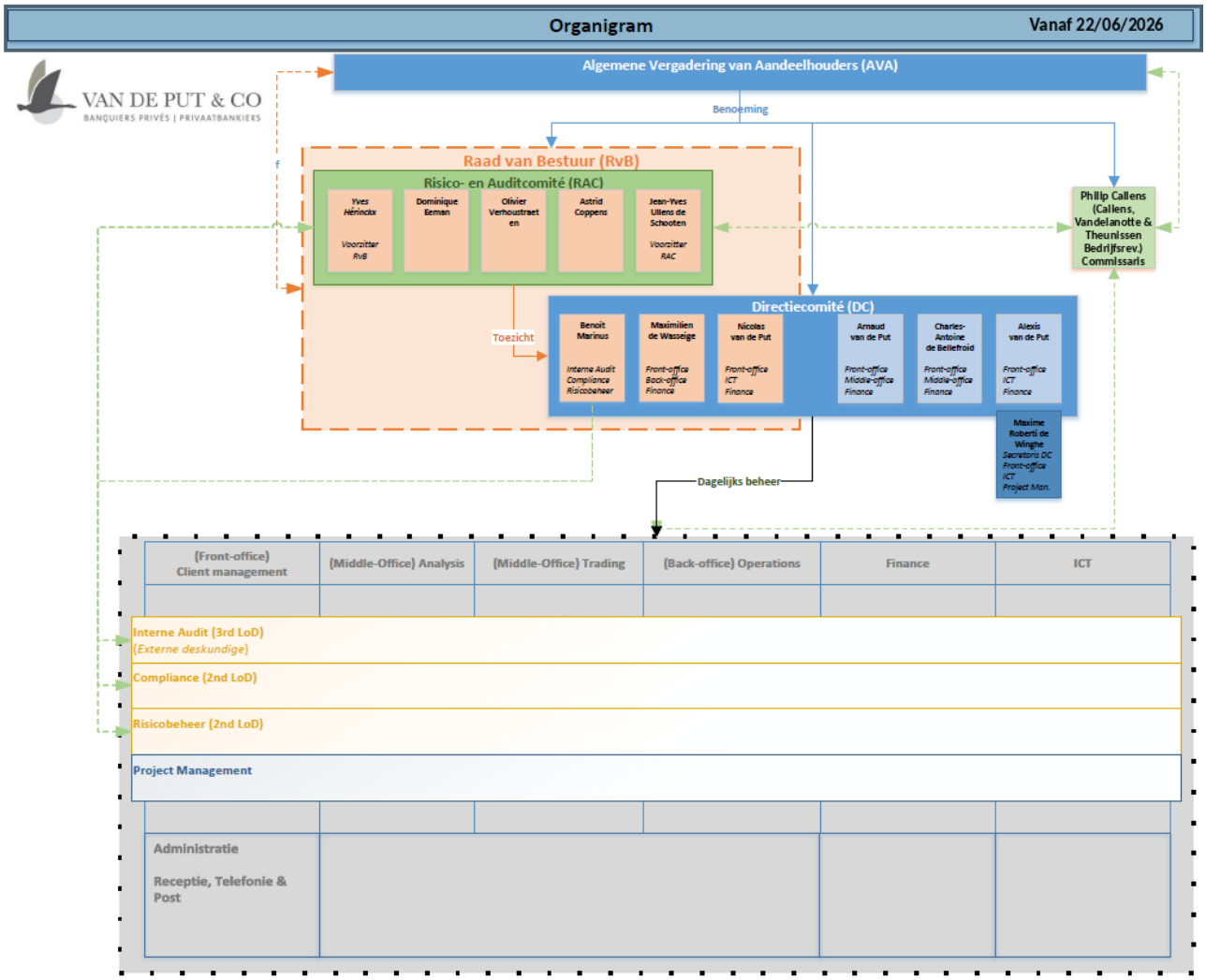
5.5. Maatregelen ter bestrijding van het witwassen van geld en financiering van terrorisme

De Bank aanvaardt noch contanten (cash), noch fysieke goudstukken en/of goudstaven. Cliënten van de Bank kunnen geen contanten (cash) opvragen.
Cliënten en mandatarissen worden duidelijk geïdentificeerd.
Detectie- en voorkomingssystemen werden geïmplementeerd om transacties op te sporen door de diverse verdedigingslinies van de Bank die kunnen leiden tot het witwassen van geld of het financieren van terrorisme. Deze filters laten toe om personen of entiteiten op te sporen die vallen onder embargo's en financiële sancties.
Verder wordt er verwezen naar Anti-Money Laundering, Terrorist Financing and Asset Freezing Policy (AML/TF Policy).

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

6. ORGANISATIESTRUCTUUR

6.1. Operationele structuur



De activiteiten van de Bank zijn verspreid over 6 afdelingen/departementen:

- Front-Office: staat in contact met het cliënteel. De leden van het DC zijn de enigen die de core business, namelijk het beleggingsadvies, van de Bank bespreken met de cliënten. De werknemers die in dit departement werken komen in contact met de cliënten voor het secretariaat.
- Middle-Office (Analysis): staat in voor de analyse van de beleggingen
- Middle-Office: staat als "marktenzaal" in voor de beursorders.
- Operations (Back-Office): staat in voor afhandeling van beursorders, opvolging van operationele activiteiten met tegenpartijen, de infrastructuur…
- Finance: staat in zowel de Boekhouding (op BE-GAAP niveau) als voor de vennootschappelijke en prudentiële rapportering.

- ICT: staat in voor het aanmaken, beheren en beveiligen van operationele data.

Daarnaast beschikt de Bank over een Project Manager.

Eén of meerdere directieleden nemen, overeenkomstig hun specifieke bestuursspecialiteiten binnen de Bank, voor elk departement de voornaamste "dagdagelijkse beslissingen". Ex post worden deze met alle leden van het DC besproken. Belangrijke beslissingen worden collegiaal ex ante genomen.

6.2. Uitbesteding

De Bank wenst vanuit een strategisch oogpunt zo onafhankelijk mogelijk van derde partijen te kunnen werken.
Doorgaans besteedt de Bank daarom zo weinig mogelijk activiteiten uit. Enkel voor welbepaalde zaken wordt beroep gedaan op externe partijen.
De RvB legt de strategie en het algemeen beleid vast van de werkzaamheden met betrekking tot de uitbesteding.
De beslissing om een dienst of activiteit uit te besteden steunt op een voorafgaandelijke grondige analyse ("outsourcing assessment"). Het DC beoordeelt objectief of het belang van de Bank wordt gediend met het uitbestedingsproject. Wanneer een nieuwe uitbesteding wordt overwogen van een taak van kritiek belang (cfr. art. 66) wordt dit voorafgaandelijk aan de RvB voorgelegd, tevens rekening houdend, desgevallend, met een voorafgaande toestemming van de toezichthouder (cfr. art. 77).
Het DC legt jaarlijks het uitbestedingsregister voor aan de RvB. Bovendien moet het DC de NBB tijdig informeren of een toezichtsdialoog aangaan over de geplande uitbesteding van kritieke of belangrijke functies en/of wanneer een uitbestede functie kritiek of belangrijk is geworden en minstens de daarin opgenomen informatie verstrekken in het uitbestedingsregister.
Verder wordt er verwezen naar het uitbestedingsbeleid.

6.3. Aanbod producten en diensten en beleid voor goedkeuring van nieuwe producten

De Bank is actief als privaatbank in de *private banking* en *wealth management* sector.
Ze biedt, buiten haar standaard gekoppelde investerings-, betalings- en effectenrekening[1], geen financiële "producten". De Bank heeft geen eigen gestructureerde producten, investeringsfondsen en dergelijke meer. De Bank biedt doorgaans geen kredieten aan.
De Bank wordt toegestaan alle diensten opgenomen in art. 4 van de Bankwet uit te voeren. De volgende diensten worden op regelmatige basis aangeboden:

1) In ontvangst nemen van **deposito's** of andere terugbetaalbare gelden;
2) ~~Verstrekken van leningen, inclusief consumentenkrediet, hypothecair krediet, factoring met of zonder verhaal en financiering van handelstransacties (inclusief forfaitering)~~;
3) ~~Leasing~~;

[1] Dergelijke rekeningen kunnen ook als pensioenspaarrekeningen worden geopend.

4) **Betalingsdiensten** in de zin van artikel 4, 1° van de wet van 21 december 2009 op het statuut van de betalingsinstellingen en van de instellingen voor elektronisch geld, de toegang tot het bedrijf van betalingsdienstaanbieder en tot de activiteit van uitgifte van elektronisch geld en de toegang tot betalingssystemen;
5) ~~Uitgifte en beheer van andere betaalmiddelen (bijvoorbeeld reischeques en kredietbrieven), voor zover deze werkzaamheid niet valt onder punt 4)~~;
6) ~~Verlenen van garanties en stellen van borgtochten~~;
7) **Transacties** voor eigen rekening van de instelling of voor rekening van cliënten met betrekking tot:
   a) geldmarktinstrumenten (cheques, wissels, depositobewijzen, enz.)
   b) **valuta's**
   ~~c) financiële futures en opties~~
   ~~d) swaps en soortgelijke financieringsinstrumenten~~
   e) **effecten**;
8) Deelnemingen aan **effectenemissies** en dienstverrichtingen in verband daarmee;
9) ~~Advisering aan ondernemingen inzake kapitaalstructuur, bedrijfsstrategie en daarmee samenhangende aangelegenheden, alsmede advisering en dienstverrichtingen op het gebied van fusie en overname van ondernemingen~~;
10) ~~Bemiddeling op de interbankenmarkten~~;
11) **Vermogens~~beheer~~** of -**advisering**;
12) **Bewaarneming** en beheer van effecten;
13) Commerciële inlichtingen;
14) ~~Verhuur van safes~~;
15) ~~Uitgifte van elektronisch geld~~.

In het kader van de MiFID-wetgeving wordt de Bank toegestaan alle diensten opgenomen in art. 46 1° en 2° van de wet van 6 april 1995 inzake het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen uit te voeren. Echter, de Bank biedt de volgende diensten aan op regelmatige basis:

1° beleggingsdiensten en -activiteiten: iedere hierna genoemde dienst of activiteit die betrekking heeft op financiële instrumenten:
   1. het **ontvangen en doorgeven van orders** met betrekking tot één of meer financiële instrumenten, met inbegrip van het met elkaar in contact brengen van twee of meer beleggers waardoor tussen deze beleggers een verrichting tot stand kan komen;
   2. het **uitvoeren van orders** voor rekening van cliënten;
   3. het **handelen voor eigen rekening**;
   4. ~~vermogensbeheer~~;
   5. **beleggingsadvies**;
   6. ~~het overnemen van financiële instrumenten en/of plaatsen van financiële instrumenten met plaatsingsgarantie~~;
   7. het **plaatsen van financiële instrumenten** zonder plaatsingsgarantie;
   8. ~~het uitbaten van multilaterale handelsfaciliteiten~~;

2° nevendienst : iedere hierna genoemde dienst :

1. **bewaring en beheer van financiële instrumenten** voor rekening van cliënten, met inbegrip van bewaarneming en daarmee samenhangende diensten zoals contanten- en/of zekerhedenbeheer;
2. ~~het verstrekken van kredieten of leningen aan een belegger om deze in staat te stellen een transactie in één of meer financiële instrumenten te verrichten, bij welke transactie de onderneming die het krediet of de lening verstrekt, betrokken is~~;
3. ~~advisering aan ondernemingen inzake kapitaalstructuur, bedrijfsstrategie en daarmee samenhangende aangelegenheden, alsmede advisering en dienstverrichting op het gebied van fusies en overnames van ondernemingen~~;
4. **valutawisseldiensten** voor zover deze samenhangen met het verrichten van beleggingsdiensten;
5. **onderzoek op beleggingsgebied** en financiële analyse of andere vormen van algemene aanbevelingen in verband met transacties in financiële instrumenten;
6. ~~diensten in verband met het overnemen van financiële instrumenten~~;
7. ~~de hierboven bedoelde beleggingsdiensten en -activiteiten alsmede nevendiensten die verband houden met de onderliggende waarde van de derivaten, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1°, c), f), g) en j) van de wet van 2 augustus 2002, wanneer verstrekt in samenhang met de verstrekking van beleggings- en nevendiensten~~.

De *core business* van de Bank bestaat in het bieden van verschillende beleggings- en nevendiensten en -activiteiten zoals voorzien door de MiFID-wetgeving. Meer bepaald is de Bank gespecialiseerd in het bieden van beleggingsadvies voornamelijk aan een cliënteel van particulieren. Haar beleggingsadvies betreft voornamelijk directe lijnen in aandelen en obligaties.
De goedkeuring van nieuwe producten worden beheerd door het beleid PARP (Beleid inzake goedkeuringsproces voor producten en diensten).

6.4. Geografisch werkterrein

Het grootste gedeelte van het cliënteel van de Bank is verspreid over heel België. Een gedeelte van het cliënteel woont in het buitenland. Alle activiteiten gebeuren vanuit de zetel van de Bank of op bezoek bij het cliënteel (enkel in België).
De Bank heeft geen bijkantoren, filialen, joint-ventures, offshore centra enz.

7. BELONINGSBELEID

Wettelijke basis:

- *Art. 21, §1, 6°, art. 41, §1, 1°, art. 56, § 5, art. 67-71 en bijlage II Bankwet*
- *Reglement van 1 april 2014 betreffende de handelsactiviteiten voor eigen rekening (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2014040105&table_name=wet)*
- *Gedelegeerde verordening (EU) Nr. 527/2014 van de Commissie van 12 maart 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen wat de specificatie betreft van de instrumenten die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en die mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0527)*
- *Besluit (EU) 2015/2218 van de Europese Centrale Bank van 20 november 2015 betreffende de procedure tot vaststelling van de niet-toepasselijkheid op personeelsleden van het vermoeden van een materiële impact op het risicoprofiel van een onder toezicht staande kredietinstelling (ECB/2015/38) (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32015D0038)*
- *Circulaire NBB_2021_30 van 7 december 2021 / Richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid (EBA/GL/2021/04).*
- *Circulaire NBB_2014_08 (https://www.nbb.be/doc/cp/nl/vi/settle/circ/pdf/nbb_2014_08.pdf) van 1 september 2014 betreffende Richtsnoeren van de EBA van 16 juli 2014 inzake de Data Collection Exercise Regarding High Earners (EBA/GL/2014/07).*
  (https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/documents/10180/757283/da42488f-09c1-4558-ae4e-6258e11b8345/EBA-GL-2014-07%20%28GLs%20on%20high%20earners%20data%20collection%29.pdf?retry=1)
- *Circulaire NBB_2014_09 (https://www.nbb.be/doc/cp/nl/vi/settle/circ/pdf/nbb_2014_09.pdf) van 1 september 2014 betreffende Richtsnoeren van de EBA van 16 juli 2014 inzake de Remuneration Benchmarking Exercice (EBA/GL/2014/08)*
  (https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/documents/10180/757286/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065/EBA-GL-2014-08%20%28GLs%20on%20remuneration%20benchmarking%20%29.pdf?retry=1)

Meer informatie aangaande niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen / bonusplannen op: http://www.werk.belgie.be/bonusplannen/.

Het Remuneratiecomité dat verantwoordelijk is voor het "beloningsbeleid" wordt uitgeoefend in de schoot van de RvB als geheel (art. 34).
Jaarlijks gaat hij over tot een beoordeling van het beloningsbeleid.
Het beloningsbeleid wordt jaarlijks samengevat in het jaarverslag van de RvB.
Voorafgaandelijke verduidelijkingen:

- Uitstel van betaling: niet van toepassing.
- Betaling in instrumenten: niet van toepassing.
- Genderneutraliteit: het geslacht van de werknemers wordt niet in aanmerking genomen bij de bepaling van de beloning.
- Bezoldigingen prestatie gerelateerd: beperkt en hebben geen betrekking op commerciële functies en komen uitsluitend toe tot medewerkers die niet als identified staff zijn aangemerkt.
- Bezoldigingen en of vergoedingen > 1.000.000 € : niet van toepassing.
- Kredieten aan bestuurders, directieleden, personeelsleden en hun naasten: niet van toepassing

- De Bank staat geen risicodragende activiteiten toe voor rekening van de hierboven vermelde personen en hun naasten.

Naast het beloningsbeleid van de RvB, het DC, de interne controle functie en sleutelfuncties, wordt het gedetailleerd beloningsbeleid van de overige werknemers van de Bank vastgelegd door het DC, binnen de krachtlijnen vastgelegd door de RvB.
De Bank heeft een uiterst risicomijdend beloningsbeleid.
Het beloningsbeleid houdt rekening met de complexiteit en structuur van de Bank teneinde een consistent beleid vast te stellen, te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen dat in overeenstemming is met haar risicobeheerstrategieën. De Bank streeft ernaar haar medewerkers te vergoeden op een marktconforme manier. Het loon van de werknemers, de directieleden en de leden van de RvB bestaat voornamelijk uit een vast bedrag. Aan de meeste werknemers wordt soms een beperkte variabele verloning toegekend (zie verder onder punt 7.4). Er worden geen aandelen, aandelenopties, instapbonus of uitgestelde verloningen toegekend.

7.1. Bestuurders

Aan de bestuurders kan een vaste bezoldiging worden toegekend.
Het bedrag van de vergoeding wordt door de algemene vergadering vastgesteld en komt ten laste van de algemene kosten van de vennootschap.

7.1.1. Niet-uitvoerende bestuurders

De RvB, in zijn hoedanigheid van remuneratiecomité, stelt een vaste bezoldiging voor aan de algemene vergadering voor de niet-uitvoerende bestuurders.
De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen enkele vergoeding of voordeel van de Bank buiten hun vaste bezoldiging.
De voorzitter van de RvB ontvangt een hogere bezoldiging dan de overige niet-uitvoerende bestuurders. De overige niet-uitvoerende bestuurders ontvangen dezelfde bezoldiging.

7.1.2. Uitvoerende bestuurders

De uitvoerende bestuurders worden niet vergoed voor hun mandaat van bestuurder. Zij worden vergoed in het kader van het DC.

7.2. Directiecomité

Overeenkomstig artikel 20 van de statuten wordt aan de directieleden een vaste bezoldiging toegekend.
De vaste bezoldiging van de secretaris-generaal wordt bepaald door de directieleden en ligt in lijn met de bezoldiging van de directieleden. Zijn bezoldiging wordt bekrachtigd door de algemene vergadering van aandeelhouders.
Het bedrag van de vergoeding wordt door de algemene vergadering vastgesteld en komt ten laste van de algemene kosten van de vennootschap.
De RvB, in zijn hoedanigheid van remuneratiecomité, stelt een bezoldiging voor aan de algemene vergadering voor de directieleden en de secretaris-generaal. Op heden is deze bezoldiging dezelfde voor alle directieleden en de secretaris-generaal.

7.3. Aangewezen medewerkers (identified staff)

De Bank heeft 14 verschillende medewerkers als Identified Staff geclassificeerd overeenkomstig Circulaire_ NBB_2021_30 en EBA/GL/2021/04. Dit komt overeen met 40 % van alle medewerkers. Een lijst van de identified staff werd opgesteld.

Naast de niet-uitvoerende bestuurders (5), de directieleden (6) en de secretaris-generaal behoren slechts de medewerker die instaat voor het Risicobeheer van de Bank en de Compliance toe tot de *identified staff*. Er wordt geen variabele beloning (gratificaties) voorzien voor *identified staff*, met uitzondering van een geringe variabele verloning (niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel) voor de verantwoordelijken voor het Risicobeheer en de Compliance. Deze variabele beloning wordt aan het gehele werknemersbestand uitgekeerd.

Sommige werknemers van de Informaticadienst beschikken over verloningen die op dezelfde hoogte staan als bepaalde Identified Staff.
De werknemer die instaat voor de Middle-Office voert geen effectieve “trading” of handelsactiviteiten uit in de traditionele zin. Deze persoon staat in voor het uitvoeren of doorgeven aan tegenpartijen van aan- en verkooporders voor cliënten die hem worden doorgegeven door één van de leden van het DC. Om deze reden heeft ook deze persoon geen significante invloed op het risicoprofiel van de Bank.
De functie van de medewerkers van de informaticadienst omvatten van nature geen mogelijke risico gerelateerde evaluatieelementen of prikkels.
Voor aangewezen medewerkers die het risicoprofiel van de instelling niet door hun functie kunnen beïnvloeden zijn de beloningsprincipes dezelfde als voor andere medewerkers binnen de Bank.
Hierdoor waarborgt het beloningsbeleid dat er geen materiële belangenconflicten ontstaan voor medewerkers in controlefuncties en dat er geen buitensporige risico’s worden genomen. De discretionaire gratificatie overschrijdt de drempel van 20.000 EUR niet en vertegenwoordigt niet meer dan een derde van hun totale jaarlijkse bezoldiging. Het vastleggen ervan gebeurt op basis van hetzelfde kwalitatief oordeel van het DC.

7.4. Werknemers

Het beloningsbeleid van de overige werknemers van de Bank wordt vastgelegd door de RvB. De Bank kiest voor een uiterst risicomijdend beloningsbeleid.
Alle werknemers ontvangen een vaste contractuele vaste bezoldiging.
Alle werknemers van de Bank vallen, ingevolge advies 5942 van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen, onder het paritair comité 200. Er wordt dan ook voorzien in alle sociale verplichtingen volgens voornoemd paritair comité. Bijkomend ontvangen de werknemers een groepsverzekering, eventueel een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel en een forfaitaire tussenkomst in het woon- werkverkeer.
Naast hun vaste beloning kunnen jaarlijks eventuele gratificaties (*) worden toegekend aan de werknemers. Deze worden discretionair vastgelegd door het DC op grond van de resultaten van de Bank enerzijds en op grond van de resultaten en van de inspanningen geleverd door of het

potentieel van de werknemer zelf anderzijds. Deze variabele beloning is per definitie nooit gelinkt aan commerciële doelstellingen van de werknemers. Dit is het gevolg van het feit dat enkel leden van het DC instaan voor de commerciële activiteiten van de Bank.
(*) De Bank is contractueel niet verplicht om gratificaties uit te keren, zij zijn vrijblijvend.
Er zijn geen opties op aandelen van de Bank. In geval van ontslag wordt de vergoeding vastgesteld overeenkomstig de wettelijke verplichtingen opgelegd door de sociale wetgeving.
De kosten die de werknemers maken voor beroeps- en/of woonwerkverplaatsingen met het gemeenschappelijk openbaar vervoer worden door de Bank vergoed. Bijkomend kan een aantal werknemers genieten van voordelen in natura. De voordelen waarvan de werknemers kosteloos kunnen genieten in het kader van hun prestaties die zij verrichten voor de Bank worden in bijlage opgenomen.
Het betreft in hoofdzaak een bedrijfswagen of bedrijfsfiets.
Groepsverzekering
De bank biedt al zijn werknemers een aanvullende pensioenverzekering aan. Deze pensioenreserves worden geplaatst bij een externe verzekeringsmaatschappij en staan bijgevolg niet op de balans van de Bank.
Lunch Pass / Eco Pass
Alle bedienden van de Bank genieten van maaltijdcheques en ecocheques.

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

8. INTEGRITEITSBELEID

8.1. Strategische doelstellingen en bedrijfswaarden

De Bank heeft een deontologische gedragscode en diverse beleidsnota's uitgeschreven om zo goed mogelijk en in alle omstandigheden haar reputatie te vrijwaren en te beschermen.

8.2. Interne codes en regelgeving, preventiebeleid, enz.

Er wordt specifiek verwezen naar het "Compliance Framework" dat onder meer de volgende elementen opneemt:

- Deontologische gedragscode
- ~~Belangenconflictenbeleid~~
- ~~Orderuitvoeringsbeleid~~
- ~~Fiscaal Voorkomingsbeleid (Beleid inzake Bijzondere Mechanismen)~~
- ~~Klokkenluidersbeleid~~
- ~~Klachtenbeleid~~
- Beleid inzake bijzondere mechanismen
- Beleid inzake marktmisbuik/persoonlijke verrichtingen
- Klokkenluidersbeleid
- Klachtenbehandelingsbeleid
- Privacy beleid
- Beleid inzake Geschenken en Gastvrijheid
- MiFID nota (incl. orderuitvoeringsbeleid)
- Belangenconflictenbeleid
- AML/CTF-Beleid
- Beleid inzake bijzondere mechanismen

8.3. Beleid inzake belangenconflicten (niveau van de instelling en van het personeel)

De belangrijkste krachtlijnen van het belangenconflictenbeleid worden hieronder opgesomd.

8.3.1. Krachtlijnen van de belangenconflictenbeleid

Onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van de leden van de RvB voor het opzetten en toepassen van gepaste procedures voor de beheersing van belangenconflicten, wordt de voorzitter van de RvB uitdrukkelijk als verantwoordelijke aangewezen voor het toezicht op en handhaving van het belangenconflictenbeleid van de Bank.
Om de soorten belangenconflicten te identificeren die ontstaan tijdens het verlenen van (beleggings)diensten en waarvan het bestaan de belangen van de Bank of cliënten kan schaden, met inbegrip van zijn of haar voorkeuren op het gebied van duurzaamheid, houdt de Bank er rekening mee of de Bank of een relevante persoon, of een persoon die direct of indirect door zeggenschap verbonden is met de Bank, zich in een van de volgende situaties bevindt, al dan niet als gevolg van het verlenen van beleggingsdiensten of beleggingsactiviteiten:

- een cliënt (of verschillende cliënten);
- een cliëntvertegenwoordiger;
- een directielid;
- een bank of alle gerelateerde bedrijven;
- een medewerker van de Bank;
- een onafhankelijk adviseur;
- een aandeelhouder.

8.3.2. Maatregelen / procedures om belangenconflicten te identificeren, voorkomen of te beheersen

De Bank acht het gepast om er redelijkerwijs voor te zorgen dat, met betrekking tot elk geïdentificeerd potentieel belangenconflict, de Bank onpartijdig handelt om een materieel risico te vermijden dat de belangen van haar cliënten worden geschaad.
De maatregelen die de Bank heeft genomen om vastgestelde conflicten te beheren, worden hieronder samengevat. Deze maatregelen zullen, voor zover relevant gezien de aard van het belangenconflict, in ieder geval bestaan uit:

- maatregelen om de uitwisseling en het gebruik van informatie te controleren: deze maatregelen zorgen ervoor dat er binnen de Bank geen informatie wordt gebruikt of verspreid waardoor een belangenconflict kan ontstaan;
- maatregelen ter voorkoming van ongepaste beïnvloeding: deze maatregelen zorgen ervoor dat personen geen ongepaste invloed kunnen uitoefenen op de manier waarop medewerkers diensten verlenen of hun verantwoordelijkheden uitvoeren;
- organisatorische maatregelen: deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat mogelijke belangenconflicten die voortvloeien uit de organisatie van de Bank worden vermeden of dat de risico's die eraan verbonden zijn, worden beperkt.

De Bank heeft een lijst opgesteld van de potentiële belangenconflicten en maatregelen getroffen om deze te vermijden en te identificeren.
De verschillende soorten voorgekomen belangenconflicten worden genotuleerd in een register van de Bank.
Verder wordt er verwezen naar het belangenconflictenbeleid.

8.3.3. "Specifieke" regeling voor transacties tussen de Bank en leden van de Raad van Bestuur of het Directiecomité of hun verbonden partijen

Het belangenconflictenbeleid voorziet specifiek dat bepaalde transacties tussen de Bank en leden van de RvB of het DC of hun verbonden partijen (hierna gezamenlijk "*related parties transactions*") voorafgaandelijk de toestemming van de RvB dienen te verkrijgen.
De RvB dient, na het bekomen van een schriftelijk advies van het RAC, een schriftelijke gemotiveerde beslissing te nemen. Indien deze beslissing afwijkt van het advies van het RAC dient een grondig onderbouwde motivatie opgenomen te worden in de schriftelijke beslissing.
De transacties die voorafgaandelijk aan deze toestemming dienen te worden onderworpen zijn alle transacties die niet behoren tot één van de volgende categorieën van transacties:

- gewone transacties uitgevoerd tegen reguliere marktvoorwaarden en

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

- gewone transacties van leden van het DC uitgevoerd tegen specifieke voorwaarden die worden toegestaan aan het gehele personeel.

Tot gewone transacties worden slechts de transacties beschouwd die de Bank in haar courante dienstverlening, overeenkomstig 6.3, aan haar cliënteel aanbiedt. Hiertoe worden alleszins de beleggingsdiensten en -nevenactiviteiten m.b.t. het beheer van beleggingsportefeuilles aangehouden bij de Bank en de daaraan verbonden betalingsdiensten meegerekend.
Onder verbonden partijen dienen te worden beschouwd:

- familiaal verwante personen tot de 2de graad;
- vennootschappen, verenigingen en andere juridische structuren met of zonder rechtspersoonlijkheid waarin de personen of de aan de leden van de Raad van Bestuur of het Directiecomité familiaal verwante personen (tot de 2de graad) een aanzienlijk belang aanhouden.

8.4. Klokkenluidersbeleid

In het algemeen zijn de leden van het DC zijn onmiddellijk aanspreekbaar door alle medewerkers van de Bank.
Er wordt conform het Klokkenluidersbeleid voorzien dat elke medewerker die een melding wenst te maken van o.a. inbreuken op het integriteitsbeleid van de Bank, dit, desgevallend op een anonieme manier, kan doen via een melding bij de Compliance Officer of bij de verantwoordelijke voor de Risicobeheersfunctie.
Bonafide “klokkenluiders” of “whistleblowers” die van deze mogelijkheid gebruik maken worden in elk geval beschermd tegen rechtstreekse of onrechtstreekse disciplinaire maatregelen of beslissingen met gelijke werking.
Het beleid voorziet ook in een procedure voor het maken van externe meldingen. Hiervoor kan de medewerker gebruik maken van onderstaande link:

https://www.nbb.be/nl/financieel-toezicht/algemeen/een-inbreuk-melden/formulier-voor-melding-van-een-inbreuk
Deze meldingsregeling is niet bedoeld voor overtredingen en inbreuken in verband met de bescherming van de consument en het toezicht op de financiële markten. Deze domeinen vallen onder de bevoegdheid van de FSMA of de FOD Economie.

De regeling is evenmin bedoeld om advies, slachtofferhulp of een financiële beloning te verstrekken aan de persoon die de melding doet.

Inbreuken op de financiële wetgeving waarop de FSMA toeziet kunnen aangegeven worden als volgt:
https://www.fsma.be/nl/faq/contactpunt-klokkenluiders#:~:text=Melders%20mogen%20een%20inbreuk%20melden,opgeleid%20voor%20de%20behandeling%20ervan.

Een melding maken over schendingen van de wettelijke bepalingen die vallen onder de bevoegdheid van de FOD Economie:

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

https://economie.fgov.be/nl/een-melding-maken-over

Voor een volledig overzicht wordt er verwezen naar het Klokkenluidersbeleid van de Bank.

8.5. Behandeling van klachten van cliënten

Tot op heden ontving de Bank quasi geen klachten, noch via haar medewerkers, noch via de Ombudsman voor financiële diensten (Ombudsfin).
Wanneer:
bij ontevredenheid met betrekking tot:

- informatie verstrekt door de Bank;
- fout bij het uitvoeren van een bestelling of bij het niet uitvoeren ervan;
- diensten geleverd door de Bank; of
- om een andere reden.

Hoe:

- via het online klachtenformulier dat beschikbaar is op de website van de Bank, onder de rubriek "contact"
- door hun klacht rechtstreeks per post te richten aan VAN DE PUT & CO Privaatbankiers NV/SA – Van Putlei 74/76 – 2018 Antwerpen
- door de klacht per (e)mail te versturen naar: complaints@vandeput.be

Ingeval van ontevredenheid aangaande de behandeling van zijn klacht, kan de cliënt zich steeds richten tot de ombudsman voor financiële diensten:
Ombudsfin - de Ombudsman Financiële Diensten:
North Gate II, Koning Albert II-laan, n°8, bte. 2
1000 Brussel
e-mail : ombudsman@ombudsfin.be
Tel.: +32 (0)2 545 77 70
www.ombudsfin.be
of tot een rechtbank van het arrondissement waarin de Bank haar maatschappelijke zetel heeft.
Klachten worden geregistreerd in het klachtenregister van de Bank.
Verder wordt er verwezen naar het klachtenbeleid.

9. ICT-VEILIGHEID EN CONTINUÏTEIT

9.1. ICT-veiligheidsfunctie

Deze functie werd toevertrouwd aan een specifieke specialist ter zake.
Hij rapporteert rechtstreeks naar de projectmanager en het DC.
Tekortkomingen in de ICT-veiligheid kan leiden tot een vertrouwensverlies en reputatieschade bij de stakeholders van de Bank en ernstige financiële schade met zich meebrengen.
Daarom is het uiterst belangrijk de integriteit, de confidentialiteit en de beschikbaarheid van de data en de informatiesystemen te waarborgen.
Incidenten dienen zo snel mogelijk te worden opgevangen en opgelost ten einde de continuïteit van de Bank niet in het gedrang te brengen.
Een opvolging van de technologieën en opleidingen in het kader van beveiliging zijn onontbeerlijk.
De ICT-veiligheidsfunctie zorgt voor een permanente vorming van de medewerkers van de Bank inzake het prudent omgaan met data en informaticatools.

9.2. Bestaand ICT-veiligheidsmechanisme

De Bank heeft diverse veiligheidsmechanismen ingebouwd en werkt voortdurend aan een verbetering / optimalisatie van haar beveiligingsstructuur.
Hierbij doet zij beroep op haar eigen IT-dienst en externe partners.
Regelmatig worden er onder meer penetratietesten uitgevoerd en IT-onderbrekingen. Dit houdt namelijk in het uitvallen van de IT-systemen en het heropstarten vanuit een andere geografische ligging.
Een rigoureuze afbakening van de data is van toepassing.
Verder wordt er verwezen naar het ICT beleid.

9.3. Continuïteitsbeleid

De Bank heeft een continuïteitsbeleid uitgestippeld en een herstelplan opgesteld.
Het doel van bedrijfscontinuïteitsbeleid is het beperken van financiële-, juridische-, reputatie- en andere ingrijpende gevolgen van een ramp in het functioneren van de Bank en, als gevolg daarvan, de verstoring van de normale bedrijfsprocessen van de Bank.
De Bank heeft geen specifieke onafhankelijke bedrijfscontinuïteitsfunctie ingesteld. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van het DC in samenspraak met de risicobeheerfunctie en de IT.
De Bank heeft een zorgvuldige analyse uitgevoerd van haar risico op blootstellingen aan ernstige bedrijfsonderbrekingen en een beoordeling gemaakt van de hieruit volgende potentiële effecten (in zowel kwantitatief als kwalitatief opzicht). Deze analyse bestrijkt alle bedrijfs- en interne units en houdt rekening met hun onderlinge afhankelijkheid en verwevenheid.
Op basis van deze analyse heeft de Bank dit bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld dat ervoor zorgt dat zij passend op noodsituaties reageert en in staat is haar belangrijkste bedrijfsactiviteiten voort te zetten indien er zich een onderbreking van de normale bedrijfsprocedures voordoet.
De documentatie is beschikbaar in de bedrijfsonderdelen en interne eenheden en bij de risicobeheerfunctie. Voorts wordt de documentatie opgeslagen in fysiek van elkaar gescheiden

systemen en die in noodgevallen gemakkelijk toegankelijk is. Er wordt gezorgd voor gepaste opleidingen. Plannen worden regelmatig getest en bijgewerkt. Tekortkomingen of fouten in de testen worden gedocumenteerd en geanalyseerd, waarna de plannen worden herzien.
Verder wordt er verwezen naar het ICT beleid en continuïteitsplan.

10. BELEID VOOR DE OPENBAARMAKING VAN DE TOEGEPASTE BEGINSELEN

De Bank maakt de informatie openbaar die wettelijk vereist is. Ze doet dit via haar jaarverslagen, haar website https://www.vandeput.be/ of op enig ander wettelijk toegelaten manier.
Cf. Artikel 75 en de Richtsnoeren EBA inzake interne Governance paragraaf 234 (EBA/GL/2021/05).

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

11. STATUS VAN HET GOVERNANCE MEMORANDUM

Cfr. p.1

Op datum van goedkeuring van het Memorandum door het directiecomité en de raad van bestuur was de coördinatie van de Bankwet nog niet beschikbaar. De Bankwet werd namelijk gewijzigd (cf. Belgisch Staatsblad van 07/08/2026 (pagina's 41.986 tot en met 42.038)). Er werd zo goed als mogelijk rekening gehouden met de aangebrachte wijzigingen.

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be

BIJLAGEN

- Lijst identified staff
- Overzicht bestuurders, aandeelhouders en sleutelfuncties
- Collectieve geschiktheidsmatrix
- Intern reglement RvB
- Intern reglement DC
- Intern auditcharter,
- Global compliance charter,
- Risicobeheerbeleid
- Voordelen in natura

VAN DE PUT & CO Banquiers Privés | Privaatbankiers | Private Bankers
Naamloze vennootschap | Société anonyme ■ BTW | TVA BE 0404.501.381 RPR | RPM Antwerpen ■ BIC: VAPEBE22
Van Putlei 74-76, 2018 Antwerpen ■ Tel.: +32 (0)3 230.98.19 ■ www.vandeput.be ■ info@vandeput.be