BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT France, Netherlands Branch

Beloningsbeleid
september 2021

Beloningspraktijken & integratie van duurzaamheidsrisico's
maart 2021

september 2021 / maart 2021

BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

De duurzame belegger
voor een wereld
in verandering

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT France, Netherlands Branch

BELONINGSBELEID

Het doel van een beloningsbeleid is ervoor te zorgen dat alle medewerkers beloond worden op een wijze die in overeenstemming is met richtlijnen van het management, terwijl tegelijkertijd transparantie en consistentie in de beloningsstrategie worden geboden en de naleving van geldende wet- en regelgeving gewaarborgd wordt.
Bij vermogensbeheer, waar menselijk kapitaal van cruciaal belang is, hebben het beleid en de gebruiken rond beloning van een onderneming een belangrijk effect op het concurrentievermogen, omdat hiermee een bijdrage wordt geleverd aan de werving en het behoud van talentvolle mensen.
Voor BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT (BNPP AM), de vermogensbeheerorganisatie van BNP Paribas Groep, is het bijzonder belangrijk om het bewustzijn inzake ons beleid en de gebruiken rond beloningen bij onze managers en werknemers te bevorderen.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE UITGANGSPUNTEN VAN HET BELONINGSBELEID VAN BNPP AM?

- In de eerste plaats is onze beloningsstrategie ontwikkeld om een gedegen, verantwoord en effectief beloningsbeleid en praktijk tot stand te brengen. Zij is in het bijzonder ontwikkeld om:
    - belangenconflicten te vermijden;
    - de belangen van de klanten te beschermen; en
    - te waarborgen dat het nemen van buitensporige risico's niet wordt aangemoedigd.

  Deze drie punten staan centraal in ons beleid, en ze worden benadrukt naar alle medewerkers.

  Om deze doelstellingen te realiseren, maken wij gebruik van een 'best practice', die ertoe leidt dat de lange termijn-belangen van de medewerker, de werkgever en de klanten parallel lopen.

- In de tweede plaats richt het beloningsbeleid van BNPP AM zich in concrete termen op vier leidende bedrijfsmatige uitgangspunten:

  Salaris naar prestatie verstrekken: ons resultaatgerichte beloningsbeleid helpt ons het beste en meest effectieve talent aan te trekken, te motiveren en te behouden;
  Waardecreatie delen: door het uitkeringspercentage van variabele beloning zorgvuldig te monitoren ten opzichte van BNPP AM's operationele winst (vóór variabele beloning), kunnen wij de beloning van het menselijk kapitaal van BNPP AM volledig in lijn brengen met die van onze aandeelhouders;
  Doelstellingen van de medewerker en die van de onderneming op elkaar afstemmen, in het bijzonder voor beleggingsteams en senior managers met uitgestelde en geïndexeerde beloningsplannen. Dit stelt ons in staat een '**betere aansluiting**' te creëren en aldus de koppeling tussen prestatie en beloning verder te versterken;
  Een element van risicodeling door de medewerker bevorderen (door ons 'skin in the game' genoemd) om te bewerkstelligen dat de beleggingsteams en senior managers zich volledig inzetten voor de langetermijnprestaties van de onderneming en haar producten.

  Deze richtinggevende uitgangspunten geven gezamenlijk vorm aan de BNPP AM benadering van beloningen, resulterend in wat wij noemen "Totale beloning".

- Tegelijkertijd is de geldelijke beloning slechts een deel van het totale vergoedingenpakket. Wij bieden onze medewerkers ook andere concurrerende voordelen, goede carrièrekansen en een dynamische werkomgeving die uitdagingen en een gevoel van voldoening biedt.

WAT VOOR SOORT VERGOEDINGEN WORDEN ER IN DE PRAKTIJK VERSTREKT?

De beloningsstructuur van BNPP AM bestaat uit twee soorten van vergoedingen:

- Iedereen ontvangt een **Vaste beloning** of een basissalaris, die in lijn is met de functie, de competenties en ervaring van de medewerker en een voldoende mate van betrokkenheid weergeeft;
- **Variabele beloning** is een aanvulling die beschikbaar is voor een groot aantal medewerkers en die gebaseerd is op individuele en collectieve prestaties. Deze wordt gewoonlijk in maart in contanten betaald na afloop van de periode (een jaar) waarover de prestaties worden gemeten, maar deze beloning kan worden uitgesteld, met betaling in verschillende jaren, en waarbij de beloning wordt vastgesteld met inachtneming van verschillende risico-corrigerende factoren;

HOE WORDEN PRESTATIES GEMETEN EN GEKOPPELD AAN VARIABELE BELONING?

- Beloning is niet alleen afhankelijk van individueel succes, maar ook van de prestaties van BNPP AM als geheel.
  Voor toekenning van een variabele beloning wordt gebruikgemaakt van een wereldwijd beschikbaar bedrag (de 'pool') dat afhankelijk is van de algehele resultaten van BNPP AM, die weergeven in hoeverre belangrijke zakelijke doelstellingen zijn gerealiseerd. In een top-down benadering worden deze collectieve resultaten beoordeeld en vervolgens toegewezen aan de afdelingen van BNPP AM op basis van specifieke kritische prestatie-indicatoren (“KPI's”).
  De afdelingen Finance en HR staan het topmanagement van BNPP AM bij om de jaarlijkse wereldwijde pool voor variabele beloning vast te stellen, op basis van een schatting van de winst van BNPP AM vóór aftrek van de variabele beloning. Deze schatting wordt gemaakt nadat rekening is gehouden met correcties van de afdelingen Risk, Compliance, Legal en Operational Risk Control, voor zover noodzakelijk. Dit zorgt er mede voor dat op de juiste wijze rekening wordt gehouden met alle bestaande en voorzienbare risico's[1].
- Individuele prestaties worden gedurende het gehele jaar beoordeeld en vervolgens per jaar einde, met behulp van een prestatiewaarderingsmethodologie die primair gebaseerd is op individuele doelstellingen die aan het begin van het jaar zijn vastgelegd voor elke medewerker van BNPP AM. BNPP AM ziet erop toe dat financiële doelstellingen te allen tijde worden aangevuld met niet-financiële doelstellingen, welke voor ten minste 50% meewegen bij de beoordeling van individuele prestaties. De variabele beloning wordt voor tenminste 50% gebaseerd op de niet-financiële doelstellingen.
  Ook hier dienen managers specifiek aandacht te schenken aan alle bestaande en voorzienbare risico's (zoals hierboven gedefinieerd) bij de individuele jaarlijkse beoordeling van hun medewerkers. Daartoe kan gebruik worden gemaakt van KPI's die specifiek zijn voor elke medewerker en die worden gedefinieerd tijdens de halfjaarlijkse processen van formulering en herbeoordeling van de persoonlijke doelstellingen.
  Verder is een specifieke methodologie ontwikkeld om de prestaties van portefeuillebeheerders en verkoopteams te meten.

  Met name voor portefeuillebeheerders, wordt het extra rendement ten opzichte van de benchmark kwantitatief gemeten, als percentage van de doelstelling voor het extra rendement van de portefeuilles. Hierbij wordt gecontroleerd dat de genomen risico’s binnen de vooraf vastgestelde risicobudgetten zijn gebleven. Deze berekening wordt na één en drie jaar, of na één, drie en vijf jaar, uitgevoerd, waarbij zowel de omvang van het rendement als het relatieve gewicht van het rendement per jaar per beleggingsklasse wordt bepaald. Daarnaast worden aan de vlaggenschipportefeuilles van het team specifieke gewichten toegekend onder toezicht van Risk, Compliance en HR.
- Voor de controlefuncties, zoals Compliance, Risk, Legal en Operational Risk Control, wordt de vaste en variabele beloning vastgesteld onafhankelijk van de prestaties en de beloningspool van de bedrijfsonderdelen waar zij toezicht op houden of die zij monitoren. Dit wordt gewaarborgd door de organisatie van BNP Paribas in geïntegreerde centrale controlefuncties, waarvan de hoofden rechtstreeks rapporteren aan de CEO van BNP Paribas.
- Daarnaast kunnen bij uitgestelde en geïndexeerde beloningen specifieke risicocorrecties worden toegepast nadat ze zijn toegekend, in het algemeen op de data waarop de toezeggingen onvoorwaardelijk worden (de 'vesting dates') aan het eind van de uitstelperiode. De beloningscommissie van BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT Holding (BNPP AM Holding), de moedermaatschappij van de BNPP AM organisatie, beoordeelt al deze prestatiebeloningen jaarlijks, alvorens ze worden uitbetaald, en ziet erop toe dat waar noodzakelijk een malus wordt toegepast, i.e. een neerwaartse aanpassing om rekening te houden met significante risico's of ondermaatse prestaties (bijv. aanzienlijke druk op de resultaten van BNPP AM, gevallen van individueel wangedrag etc.). Uiteindelijk kan deze beloningscommissie ook op discretionaire basis een malus toepassen.

  Indien een geval van wangedrag wordt geconstateerd nadat een uitgestelde en geïndexeerde beloning is toegekend, kan BNPP AM zich beroepen op de commerciële voorwaarden van de toekenning (afhankelijk van toepasselijke wetgeving) om een dergelijke ten onrechte ontvangen variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen (ook wel 'claw-back' genoemd).

  Let wel: in geval van wangedrag kan de variabele beloning tot nihil worden teruggebracht.

[1] bijv. markt, krediet, operationeel, liquiditeits of compliance risico of risico op rechtszaken

HOE WORDEN DE BESLUITEN INZAKE BELONING BEREKEND EN GENOMEN EN HOE WORDT HET BELONINGSBELEID BEHEERST?

- Beloningsbeslissingen worden genomen op basis van het Compensation Review Process ("CRP") van BNP Paribas Groep. CRP is een mondiale beoordeling aan het eind van het jaar die gebruikt wordt om elke vorm van vergoeding te bekrachtigen. Het onderliggende softwareplatform zorgt ervoor dat de collectieve en individuele prestatie-effecten efficiënt worden beheerd.
  Het draagt er ook aan bij dat medewerkers een gelijke en eerlijke behandeling krijgen, regels omtrent delegatie worden gerespecteerd en beloningsbeslissingen in elke fase worden geverifieerd door zowel een manager als HR.
  Als een belangrijke input voor het CRP worden individuele marktbenchmarks voor zowel vaste als variabele beloningen afkomstig van vooraanstaande dienstverleners (voornamelijk McLagan en Towers Watson) gebruikt.
- Uitgangspunt is dat BNPP AM beslissingen over variabele beloning op discretionaire basis neemt en deze beslissingen systematisch uitvoert via het CRP van BNP Paribas Groep. In de praktijk wordt de bonuspool gedurende het vierde kwartaal bepaald, op basis van ramingen van prestatie-indicatoren die Finance en HR, in overleg met de business, Risk en Compliance, berekenen in het kader van de budgetteringscyclus. In het bijzonder met betrekking tot de toekenning van variabele beloning voor bepaalde functies binnen het vermogensbeheer (d.w.z. portefeuillebeheerders en hun teammanagers) gebruikt BNPP AM kwantitatieve indicatoren om hun belangen parallel te laten lopen met die van BNPP AM en haar klanten.
- Het wereldwijde beloningsbeleid wordt uiteindelijk ontworpen door het bestuur van BNPP AM en een uit drie leden bestaande beloningscommissie die daar ook toezicht op uitoefenen, en die te allen tijde verantwoordelijk zijn voor het waarborgen van de relevantie en effectiviteit ervan. Deze beloningscommissie staat onder voorzitterschap van één van de twee onafhankelijke bestuursleden.

WAT IS DE SAMENSTELLING VAN DE BELONINGSCOMMISSIE VAN BNPP AM HOLDING EN WIE BESLUITEN OVER TOEKENNING VAN BELONING?

De BNPP AM Holding beloningscommissie bestaat uit de volgende bestuurders[2]:

- Hélène Leclerc — Onafhankelijk bestuurder, voorzitter van de beloningscommissie van het bestuur van BNPP AM Holding;
- Alain Kokocinski — Onafhankelijk bestuurder, voorzitter van de Audit Committee van het bestuur van BNPP AM Holding;
- Jacques d'Estais — bestuurder van BNPP AM Holding;
- Francine Calvet — bestuurder van BNPP AM Holding.

Voorts zijn de personen die besluiten over de toekenning van beloning weergegeven in Appendix 1.

HOE WORDT DE LIJST VAN 'IDENTIFIED STAFF' VASTGESTELD?

- BNPP AM stelt op een consistente manier bij alle entiteiten met een AIFM en/of UCITS vergunning vast wie de medewerkers zijn met een belangrijke invloed op het risicoprofiel van hun werkgever of op de portefeuilles die zij beheren:
  - Op beheerder niveau worden de hoofden van de controlefuncties (met name de hoofden van Risk en Compliance) geïdentificeerd, alsmede de leden van het bestuur, de CEO en de CIO's;
  - Op het niveau van de portefeuilles worden de portefeuillebeheerders aangemerkt als behorend tot de identified staff, afhankelijk van de proportionaliteitsregels, zoals hieronder beschreven.

  Daar waar niet-AIFM of niet-UCITS entiteiten van BNPP AM onderworpen zijn aan andere soorten verplichtingen met betrekking tot het vaststellen van identified staff, zorgt BNPP AM ervoor dat de lokale vereisten nauwgezet worden nageleefd.

[2] om ervoor te zorgen dat de onafhankelijke bestuursleden een meerderheid hebben, voorziet het reglement in een dubbel stemrecht voor de voorzitter

WELK SPECIFIEKE BELONINGSBELEID IS OP HEN VAN TOEPASSING?

- De variabele beloning van identified staff wordt voor ten minste 40% met een uitstel van drie jaar uitgekeerd (met een pro-rata jaarlijkse toekenning). Dit uitstel is volledig in 'beloningsinstrumenten', i.e. in de vorm van contanten, geïndexeerd met behulp van relevante indices:
    - Voor senior managers (met uitzondering van beleggings- en controlefuncties) is de index een gewogen gemiddelde van voor 25% de variatie van het totale rendement van een mandje van portefeuilles dat gelijk is voor alle medewerkers van BNPP AM en voor 75% de variatie in het operationele resultaat[3] van BNPP AM gedurende de uitstelperiodes (respectievelijk 1, 2 en 3 jaar voor een derde van de oorspronkelijke beloning);
    - Voor de portefeuillebeheerders is de index een gewogen gemiddelde van voor 25% de variatie van het totale rendement van een mandje van portefeuilles dat gelijk is voor alle medewerkers van BNPP AM en voor 75% het totale rendement van een mandje van portefeuilles dat representatief is voor de activiteit van het team van de portefeuillebeheerder. Alle indices worden gemeten over de uitstelperiodes (respectievelijk 1, 2 en 3 jaar voor een derde van de oorspronkelijke beloning):
    - Voor hoofden van de controlefuncties is er geen indexatie, teneinde hun onafhankelijkheid te waarborgen.
- Waar toepasselijke wet- en regelgeving vereist dat meer dan 40% van de variabele beloning wordt uitgekeerd in instrumenten (vaak 50%), mag een deel van de niet-uitgestelde beloning worden uitgekeerd in instrumenten (d.w.z. in dezelfde instrumenten als die zijn uitgesteld, maar voor een duur van slechts zes maanden en waaraan geen toekenningsvoorwaarden verbonden zijn).

HOE IMPLEMENTEERT BNPP AM PROPORTIONALITEIT?

- Identified staff die voor hun gereguleerde activiteiten een variabele beloning van minder dan EUR 200.000 ontvangen, zijn conform de marktusance niet onderworpen aan de verplichte drempels ten aanzien van uitstel (40%) en instrumenten (50%) op het geheel van hun jaarlijkse variabele beloning. Niettemin kan voorkomen dat een deel van hun variabele beloning om strategische redenen wordt uitgesteld in beloningsinstrumenten (zoals hierboven beschreven) met het doel mensen voor de organisatie te behouden. Een ondernemingsbreed progressief uitstelschema (100% in instrumenten zoals hierboven beschreven) wordt feitelijk toegepast, als functie van het variabele beloningsniveau (van toepassing boven een gedefinieerde drempel).
- Voor identified staff treedt het voorgeschreven uitstelpercentage van 40%[4] (over de volledige jaarlijkse variabele beloning) dus in de plaats van het ondernemingsbrede progressieve uitstelschema indien hun variabele beloning hoger is dan EUR 200.000.

HOE ZIT HET MET UITBESTEDING VAN VERMOGENSBEHEER?

- BNPP AM delegeert vermogensbeheeractiviteiten intern om zijn brede spectrum aan beleggingscompetenties optimaal te benutten. Over het algemeen wordt weinig gebruik gemaakt van delegatie aan vermogensbeheerders buiten BNPP AM. Interne delegaties vinden doorgaans plaats aan andere entiteiten van BNPP AM, waarop het wereldwijde beloningsbeleid van BNPP AM ook van toepassing is. Bij delegatie aan een interne entiteit die niet aan AIFMD of UCITS V onderworpen is, waarborgt BNPP AM dat de desbetreffende identified staff volgens het wereldwijde beloningsbeleid voor AIFM- en/of UCITS-entiteiten van BNPP AM behandeld wordt.

Deze publicatie van het beloningsbeleid en de beloningsgebruiken van BNPP AM is opgesteld door de afdelingen HR, Compliance, Risk & Operational Risk Control en Legal van BNPP AM en is goedgekeurd door het bestuur van BNPP AM.

De laatste update van het beloningsbeleid van BNPP AM werd goedgekeurd door het bestuur van BNPP AM Holding op 15 december 2020.

Voor zover de lokale wetgeving dat vereist, is dit beleid voorgelegd aan ondernemingsraden, toezichthouders en andere belanghebbenden, voor zover van toepassing.

[3] Bovendien wordt een additionele en voorwaardelijke indexatie toegepast (uitsluitend een neerwaartse aanpassing), gerelateerd aan het totale extra rendement van een mandje van representatieve fondsen, indien het operationele resultaat een positieve ontwikkeling heeft terwijl het mandje een significant achterblijvend resultaat laat zien.

[4] Respectievelijk 60% op het moment dat de variabele beloning boven EUR 750.000 is.

Appendix 1: Personen die besluiten over de toekenning van beloning[5]

In Nederland:

- Jan Lodewijk Roebroek — CEO/Branch Manager
- Rosjen Muradin — Head of Human Resource

[5] *Dit zijn de huidige namen en posities. In geval van een wijziging zal deze tekst zo snel als praktisch uitvoerbaar worden aangepast, zoals voorgeschreven in de UCITS & AIFM regelgeving.*

Beloningspraktijken & integratie van duurzaamheidsrisico's maart 2021

DUURZAAMHEID STAAT CENTRAAL IN STRATEGIE BNPP AM

ONDERNEMINGSBREDE DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

In een veranderende wereld streven wij ernaar om een duurzaam langetermijnrendement ten behoeve van onze cliënten te realiseren en zo voor hun toekomst een positief verschil te maken. Het sterke commitment van BNPP AM aan duurzaam beleggen wordt uitvoerig beschreven in de ondernemingsbrede duurzaamheidsstrategie (Global Sustainability Strategy – GSS)[1].

Het wereldwijde beloningsbeleid van BNPP AM is volledig afgestemd op de GSS en vormt een kernelement van de algehele strategie van BNPP AM. Hieronder worden de belangrijkste beloningspraktijken uiteengezet waarmee de integratie van duurzaamheidsrisico's in het beloningsbeleid van BNPP AM kunnen worden verankerd.

DUURZAAMHEIDSRISICO'S IN BELONINGSBELEID EN -PRAKTIJKEN VAN BNPP AM

INTEGRATIE VAN DUURZAAMHEIDSRISICO'S IN INDIVIDUELE DOELSTELLINGEN VAN RELEVANTE MEDEWERKERS

Zoals vermeld in onderdeel 3 van het beloningsbeleid van BNPP AM, "*worden al onze medewerkers van wie de beloning als onderdeel van het CRP [Compensation Review Process] wordt vastgesteld, beoordeeld door middel van continue feedback en jaarlijkse toetsing aan een reeks doelstellingen die specifiek voor de aard van hun functie zijn.*"

Om te beginnen onderkent het management van BNPP AM dat elk team binnen BNPP AM een bijdrage aan de verwezenlijking van de algehele strategie van BNPP AM levert en dus een rol speelt in de realisatie van haar duurzaamheidsdoelen.

Meer concreet zijn er rollen en verantwoordelijkheden met betrekking tot duurzaamheid bepaald voor een aantal interne kernfuncties die zich binnen BNPP AM nauwer met duurzaamheid bezighouden. Aan deze kernfuncties zijn specifieke doelstellingen toegewezen, die vervolgens, indien relevant, aan teams en individuele medewerkers worden toebedeeld. Aan het einde van het jaar wordt als onderdeel van de jaarlijkse functioneringscyclus onder meer de realisatie van deze doelstellingen beoordeeld. Dit vormt belangrijke input voor de jaarlijkse toekenning van variabele beloning. De bepaling hiervan blijft een discretionair proces, in lijn met de standaardpraktijk van het wereldwijde beloningsbeleid van BNPP AM .

Voor de volgende teams zijn specifieke duurzaamheidsdoelstellingen vastgesteld:

- **Executive Committee**

De leden van het Executive Committee hebben, indien relevant, doelen met betrekking tot de succesvolle implementatie van de GSS van BNPP AM en de integratie van duurzaamheidsrisico's binnen de hele organisatie. De GSS omvat een uitgebreid pakket beleidsregels en procedures die tot doel hebben de evaluatie van duurzaamheidsrisico's volledig in onze beleggingsprocessen en onze activiteiten op het vlak van rentmeesterschap te integreren.

[1] https://www.bnpparibas-am.com/en/sustainability

► **Het Sustainability Centre**

Dit team speelt een centrale rol in de opzet en de implementatie van de GSS van BNPP AM. Het Sustainability Centre:

- geeft sturing aan de manier waarop wij duurzaam beleggen benaderen;
- is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de implementatie van de GSS, de richtlijnen voor ESG-integratie (ESG Integration Guidelines), het beleid voor ESG-integratie (ESG Integration Policy), het beleid inzake rentmeesterschap (Stewardship Policy), het beleid inzake verantwoorde bedrijfsvoering (Responsible Business Conduct Policy) en productgebaseerde uitsluitingen, alsook voor de ambitieuze doelstellingen van de onderneming voor onder meer energietransitie, milieu en gelijkheid;
- voorziet beleggingsteams van onderzoek, analyses en data op ondernemings- en sectorniveau en ondersteunt ook teams bij hun inspanningen om duurzaamheidgerelateerde risico's en kansen volledig in beleggingsstrategieën te integreren;
- speelt een cruciale rol in het meten en volgen van en het rapporteren over de impact en de vooruitgang van BNPP AM op het vlak van duurzaamheid;
- stuurt de ESG-gerelateerde activiteiten van BNPP AM aan op het gebied van rentmeesterschap, zoals de uitoefening van stemrechten en de dialoog met ondernemingen en beleidsmakers; en zet de strategische koers uit en vervult een adviserende en coördinerende rol voor de beleggingsteams in hun dialoog met ondernemingen over duurzaamheidsvraagstukken.

Veel doelstellingen van leden van het Sustainability Centre hebben dus betrekking op de integratie van duurzaamheidsrisico's.

► **Beleggingsteams**

De kern van al onze beleggingsprocessen is dat analisten en portefeuillebeheerders ESG-factoren integreren in zowel hun processen voor de evaluatie van ondernemingen, vermogens en overheden als hun processen voor beleggingsbeslissingen.
Beleggingsteams zijn verantwoordelijk voor de implementatie van onze ESG Integration Guidelines met betrekking tot het door hen beheerde vermogen. Hiertoe behoren enkele belangrijke doelstellingen zoals:

(i) de integratie van ESG-informatie (en -risico's) in beleggingsbeslissingen; en
(ii) het streven om 'de benchmark te verslaan' (indien een belegbare benchmark aanwezig is) op ESG-score en CO_2-voetafdruk van hun portefeuilles (met hierbij de kanttekening dat er enkele niet-standaardgevallen bestaan).

De succesvolle implementatie van onze ESG Integration Guidelines komt tot uitdrukking in de doelstellingen die voor onze Chief Investment Officers zijn geformuleerd en, indien relevant, aan hun beleggingsteams zijn toebedeeld.

► **ESG Champions**

Binnen Investments en de Global Client Group zijn ESG Champions aangewezen om binnen elk team duurzaam beleggen te bevorderen en duurzaamheidsrisico's te integreren. Ze onderhouden hiertoe contact met het Sustainability Centre. Champions nemen in de regel deel aan relevante trainingen, die centraal worden gehouden voor zowel de ESG Champions als de beleggings- en commerciële teams. Elk beleggingsteam heeft ten minste één ESG Champion die in het bijzonder ervoor verantwoordelijk is om aspecten rondom duurzaamheidsrisico's naar de teamleden te communiceren. Dit komt in de doelstellingen van de ESG Champions tot uitdrukking, zoals aanvullende doelstellingen die specifiek zijn voor hun rol als ESG Champion.

► **Quantitative Research Group (QRG)**

- Gezamenlijke ontwikkeling van ESG-scoring, gebruik makend van onder meer een materialiteits- en risicogebaseerde benadering.
- Ontwikkeling van nieuwe onderzoeksmethodes en -benaderingen.
- Onderzoek naar en monitoring van de samenhang tussen ESG-integratie en beleggingsrendement.

Dit komt tot uitdrukking in de doelstellingen die voor deze afdeling zijn geformuleerd en, indien relevant, aan medewerkers van de afdeling zijn toebedeeld.

► **RISK functie**

Duurzaamheidsrisico's zijn opgenomen in de controlemaatregelen van de RISK functie:

- naleving van doelstellingen voor ESG-criteria zoals beschreven in beleggingsrichtlijnen in het prospectus van het fonds en waarborging van de succesvolle implementatie van het beleid inzake verantwoorde bedrijfsvoering (Responsible Business Conduct Policy);
- verwerking van ESG-criteria in het kredietrisicobeleid.

Dit komt tot uitdrukking in de doelstellingen die voor de RISK functie zijn geformuleerd en, indien relevant, aan medewerkers van deze functie zijn toebedeeld.

OPNAME VAN DUURZAAMHEIDSRISICO'S IN ONS RISICOGEWOGEN BELONINGSKADER

Om te beginnen wordt in onderdeel 4.1 van het beloningsbeleid van BNPP AM expliciet vermeld dat bij de jaarlijkse bepaling van de bonuspool *"huidige en toekomstige risico's (met inbegrip van duurzaamheidsrisico's)"* in aanmerking worden genomen.
Voorts staat in onderdeel 3 van het beloningsbeleid van BNPP AM dat "*voor Regulated Staff en SMP's (houders van een Senior Management Position op groepsniveau) bindende compliance- en risicodoelstellingen gelden. Indien deze beide doelstellingen niet worden gehaald, kan de variabele beloning van de betreffende medewerkers met goedkeuring van de Remuneration Committee worden verlaagd".*
Om te bepalen of het bindende risicodoel is gehaald, onderzoekt het Risk and Compliance Review Committee aan het einde van het Compensation Review Process (CRP) de beoordeling door de leidinggevende van de betreffende medewerker en de evaluatie door de RISK functie.
Op deze wijze kan de RISK functie, meer in het algemeen en op basis van eigen controle, schendingen met bettrekking tot duurzaamheidsrisico's aan de orde stellen, samen met Compliance en HR:

- tijdens de Risk & Compliance Review, wat nadelige gevolgen kan hebben voor de toekenning van variabele beloning aan het einde van het CRP; en
- vóór de definitieve toekenning van uitgestelde bonussen, wat kan leiden tot een neerwaartse aanpassing van de definitief toegekende bedragen.