



# CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Voor het laatst door de Raad van Bestuur herzien  
op 19 februari 2019

## CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Deugdelijk ondernemingsbestuur, ofwel corporate governance, draait rond het vinden van een goed evenwicht tussen ondernemerschap en controle- en risicobeheer. Daarom organiseren wij bij Ageas onze activiteiten vanuit een visie die gericht is op groei en langetermijnsucces. De risico's die met deze groei gepaard gaan, houden wij daarbij zorgvuldig in het oog.

Deugdelijk ondernemingsbestuur vereist transparantie en leiderschap, maar ook de bijdrage van iedere medewerker in de hele Ageas-organisatie.

Wij geloven dat een sterke cultuur van deugdelijk ondernemingsbestuur en ethisch verantwoord gedrag fundamenteel zijn voor de manier waarop we zaken doen.

Dit Corporate Governance Charter beschrijft het deugdelijk ondernemingsbestuur bij Ageas. Wij zijn ervan overtuigd dat het scheppen van een duidelijk kader voor deugdelijk ondernemingsbestuur ons zal helpen om nog beter te communiceren met alle belanghebbenden.

# WAAR VINDT U WAT

INLEIDING.....	3
DEEL I.....	4
Visie en Missie.....	4
DEEL II.....	6
Structuur en Organisatie.....	6
DEEL III.....	8
Aandelen en Aandeelhouders.....	8
DEEL IV.....	12
Raad van Bestuur - Reglement.....	12
DEEL V.....	22
De Adviserende Comit�es - Algemene bepalingen en reglementen.....	22
DEEL VI.....	33
Executive management - Reglement.....	33
DEEL VII.....	44
Extern Toezicht.....	44
BIJLAGEN.....	48
1. Woordenlijst.....	49
2. Profiel van de Raad van Bestuur.....	52
3. Onafhankelijkheidscriteria voor de Raad van Bestuur.....	53
4. Bezoldigingsbeleid voor de Bestuurders en de Leden van het Executive Committee.....	55
5. Algemene gedragsregels.....	63
6. De regels inzake privébeleggingen.....	70
7. Beleid ten aanzien van de onafhankelijkheid van de externe accountant.....	72
8. De groep als institutionele belegger.....	77
9. Regels inzake belangenconflicten.....	78
10. Regels ter voorkoming van omkoping.....	80
11. Fit & Proper-regels.....	82

Het Corporate Governance Charter van Ageas (hierna het "Charter") is beschikbaar in het Engels, Nederlands en Frans. In geval van verschillen tussen deze versies heeft de Engelse versie voorrang. Woorden die met een hoofdletter geschreven zijn, hebben de betekenis zoals bepaald in bijlage 1.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

# INLEIDING

Ageas is een internationale verzekeringsgroep met een evenwichtige portefeuille aan bedrijven zowel in volwassen markten als in groeiemarkten. Zijn moedermaatschappij is ageas SA/NV (hierna ageas SA/NV of de “Vennootschap”), een naamloze vennootschap (société anonyme) opgericht naar Belgisch recht en genoteerd op de beurs Euronext Brussels. ageas SA/NV is onderworpen aan het Belgisch Wetboek van Vennootschappen. De Raad van Bestuur van ageas SA/NV verbindt zich niet enkel tot naleving van elke wet- en regelgeving die op haar van toepassing is, maar ook tot naleving van hoge standaarden van deugdelijk ondernemingsbestuur. Ongeacht eventuele toegestane en gerechtvaardigde afwijkingen, past ageas SA/NV de Belgische Corporate Governance Code van 2009 (hierna de “Code 2009”) toe<sup>1</sup>.

Op basis hiervan heeft de Raad van Bestuur dit Corporate Governance Charter (hierna “het Charter”) opgesteld als uitgebreide basisreferentie inzake governance voor Ageas<sup>2</sup>. Dit Charter bevat ook bijlagen die betrekking hebben op belangrijke beleidsprincipes van Ageas<sup>3</sup>.

De volgende aspecten worden behandeld:

- Deel I : Visie en missie
- Deel II : Structuur en organisatie
- Deel III : Aandelen en aandeelhouders
- Deel IV : Raad van Bestuur
- Deel V : Adviserende comités
- Deel VI : Executive Management
- Deel VII : Extern toezicht

Goed en deugdelijk ondernemingsbestuur houdt in dat een vennootschap over de flexibiliteit beschikt om haar structuur aan te passen aan nieuwe omstandigheden, nieuwe wetgeving en andere belangrijke gebeurtenissen. De Raad van Bestuur zal daarom regelmatig, en in ieder geval als de omstandigheden het vereisen, dit Charter herzien en wijzigen waar zij dit nodig acht. Belangrijke wijzigingen worden toegelicht door de Raad van Bestuur op de eerste algemene vergadering van aandeelhouders (hierna “Algemene Vergadering”) volgend op de goedkeuring door de Raad van Bestuur van de herziene versie van het Charter. Het Charter wordt samen met de Statuten gepubliceerd op de Ageas-website ([www.ageas.com](http://www.ageas.com)).

- 
- 1 Delen van de Code die eventueel niet van toepassing zijn, zullen vermeld worden in het Jaarverslag met opgaaf van de reden(en) die aan een eventuele afwijking ten grondslag liggen, conform artikel 96§2,2° van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen.
  - 2 Voor alle duidelijkheid: dit Corporate Governance Charter is een “Corporate Governance Charter” in de betekenis van bepaling 1.1 en bijlage F9.1/1 van de Code 2009. De feitelijke informatie over het deugdelijk ondernemingsbestuur van Ageas in het Jaarverslag betreft een “Corporate Governance-Verklaring” in de betekenis van bepaling 9.3/1 van de Code 2009.
  - 3 Tenzij anders vermeld, verwijst Ageas naar ageas SA/NV als moedermaatschappij van Ageas en naar al zijn directe of indirecte dochterondernemingen (hierna de “Dochterondernemingen”). In joint ventures zonder meerderheidsbelang van Ageas dienen de gedragsregels van de meerderheidsaandeelhouder nageleefd te worden, vooropgesteld dat ze idealiter de in dit Charter vastgelegde standaarden volgen.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

# DEEL I

VISIE EN MISSIE



## I.1. WIE ZIJN WIJ EN WAT DOEN WIJ?<sup>4</sup>

Ageas is een internationale verzekeringsgroep met een evenwichtige portefeuille aan bedrijven zowel in volwassen markten als in groeiemarkten. Als internationale aanbieder van verzekeringsoplossingen biedt Ageas zijn particuliere, zakelijke en institutionele klanten een totaalpakket van zowel leven- als niet-levenverzekeringsproducten en diensten via een verscheidenheid aan kanalen.

De activiteiten van Ageas zijn geografisch toegespitst op Europa en Azië, die een groot gedeelte van de internationale verzekeringsmarkt voor zich nemen en waar Ageas een sterke marktpositie heeft.

Ageas haalt voordeel uit de sterke marktpositie die het heeft in de belangrijkste stabiele en cash-genererende markten. Tezelfdertijd maakt Ageas gebruik van zijn erkende deskundigheid, flexibiliteit en bekwaamheid in partnerships om verder te groeien op een aantal welbepaalde Europese en Aziatische markten, voornamelijk via partnerships met toonaangevende distributeurs. Op die manier tracht Ageas een goed evenwicht te bewaren tussen winstgevendheid in volwassen markten en het creëren van waarde in groeiende markten. Ageas gelooft er sterk in dat deze eigenschappen en deugdelijk bestuur de juiste basis vormen voor een duurzame ontwikkeling als multi-channel-verzekeraar die een hoogwaardige dienstverlening aanbiedt.

De aandelen van ageas SA/NV zijn genoteerd op Euronext Brussel en ageas SA/NV heeft een gesponsord ADR-programma in de Verenigde Staten.

## I.2. VISIE EN MISSIE

In een wereld die steeds complexer en tegelijk almaar kleiner wordt, zijn innovatie, snelheid en alertheid van even groot belang als schaal, staat van dienst en bereik. Wij onderscheiden ons als professionele, internationale verlener van verzekeringsdiensten en staan erom bekend op duurzame wijze waarde te creëren voor onze stakeholders.

## I.3. DOELSTELLINGEN EN RELATIE MET ONZE STAKEHOLDERS

Als beursgenoteerde onderneming is ons eerste doel het creëren van duurzame economische waarde voor onze aandeelhouders. Hierin kunnen we alleen slagen als we tegemoetkomen aan de belangen van iedereen die bij ons bedrijf betrokken is. Voorop staat dat we aan de verwachtingen van onze klanten voldoen, en deze zelfs overtreffen. Daarvan plukt iedereen die betrokken is bij het succes van de Vennootschap de vruchten: medewerkers, tussenpersonen, leveranciers en de gemeenschappen waarvan we deel uitmaken.

Voortdurend zullen we ons rekenschap moeten geven van onze belofte: wij zijn een solide, betrouwbare partner die flexibele oplossingen biedt aan zijn klanten. We worden beoordeeld op wat we doen, niet op wat we beweren te zijn. Daarom wordt van ons allemaal de hoogste mate van integriteit verwacht.

---

<sup>4</sup> Beschrijvingen opgenomen in dit hoofdstuk weerspiegelen de feitelijke situatie van Ageas op het ogenblik van de goedkeuring door de Raad van Bestuur van deze versie van het Charter en laat eventuele ontwikkelingen van deze situatie onverlet; een eventuele wijziging van het Charter is niet vereist voor de geldigheid van die ontwikkelingen.

# DEEL II

STRUCTUUR EN ORGANISATIE



## II.1. GOVERNANCE-STRUCTUUR

De vennootschap is gevestigd in België, met maatschappelijke zetel te Brussel, Markiesstraat 1. Ze heeft een Raad van Bestuur (hierna de “Raad van Bestuur”) met een aantal adviserende comités (hierna de “Adviserende comités”), zoals een Remuneration Committee, een Corporate Governance Committee, een Audit Committee en een Risk & Capital Committee,

Er is een Executive Committee opgericht zoals beschreven in artikel 524bis van het Wetboek van Vennootschappen. Het Executive Committee bestaat uitsluitend uit leden van de Raad van Bestuur en wordt voorgezeten door de Chief Executive Officer (de CEO). Naast de CEO zijn ook de Chief Financial Officer (CFO), de Chief Risk Officer (CRO) en de Chief Operating Officer (COO) lid van het Executive Committee.

Er werd tevens naast het Executive Committee een Management Committee opgericht dat een adviserende rol vervult ten behoeve van het Executive Committee. Het Executive Committee en het Management Committee worden samen aangeduid als het Executive Management.

De governance-structuur wordt aangevuld met een aantal transversale controlefuncties op het vlak van compliance, interne audit, risicobeheer en actuariaat.

## II.2. GROEPSSTRUCTUUR

ageas SA/NV is de controlerende aandeelhouder van de operationiële en dienstverlenende maatschappijen. De juridische structuur van Ageas is beschikbaar op de website van Ageas (<https://www.ageas.com/nl/over-ageas/juridische-structuur>).

Alle dochterondernemingen hebben hun eigen corporate governance-structuur waarin rekening wordt gehouden met de behoeften van Ageas, met inachtneming van de wettelijke en regelgevende vereisten in het land van vestiging.

De belangrijkste activa van Ageas zijn:

- een belang van 75% in AG Insurance;
- de internationale verzekeringsactiviteiten van Ageas die gevestigd zijn in het Verenigd Koninkrijk, Continentaal Europa en Azië via dochterondernemingen in volledige eigendom of via joint ventures; en
- financiële activa en passiva van verscheidene financieringsvehikels.

# DEEL III

AANDELEN EN AANDEELHOUDERS





## III.1. KAPITAAL EN AANDELEN

### III.1.1. De Statuten van ageas

Voor wat betreft het aandelenkapitaal en de door ageas uitgegeven aandelen wordt verwezen naar de Statuten van ageas (in het bijzonder artikels 5 tot 9 van de Statuten, beschikbaar via de website van ageas <https://ageas.com/en/text/articles-association-ageas-sanv>).

### III.1.2. Melding van aandeelhouderschap van ageas SA/NV

De aandeelhouders van ageas SA/NV dienen een melding te doen aan de Vennootschap en aan de FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) indien hun deelneming de drempelwaarden van 3%, 5% of enig meervoud van 5% van de stemrechten over- dan wel onderschrijdt. Ageas publiceert deze informatie op zijn website.

Aandeelhouders moeten de Nationale Bank van België (hierna de NBB) op de hoogte brengen onder meer wanneer hun aandeelhouderschap de drempelwaarde van 5% bereikt of overschrijdt en wanneer het een gekwalificeerde deelneming over- dan wel onderschrijdt. De NBB heeft de mogelijkheid om zich tegen een dergelijke aankoop of vermindering van een gekwalificeerde deelneming te verzetten.

## III.2. DIALOOG MET DE AANDEELHOUDERS

ageas SA/NV maakt alle informatie voor aandeelhouders en stakeholders, waaronder de agenda's van elke Algemene Vergadering, de tussentijdse en jaarresultaten, presentaties voor financiële analisten, enz., publiek op een speciaal daartoe ingerichte website: <http://www.ageas.com/nl/investeerders/>. ageas SA/NV moedigt zijn aandeelhouders aan om weloverwogen gebruik te maken van hun stemrecht en om de Algemene Vergadering ibij te wonen. Ageas doet het nodige om dit mogelijk te maken. De dialoog met de aandeelhouders vindt voornamelijk plaats via de afdeling Investor Relations die op regelmatige basis informatiebijeenkomsten organiseert voor financiële analisten en institutionele en particuliere beleggers. Deze wederzijdse contacten hebben als voornaamste doelstelling de strategie en de operationele prestaties van Ageas uit te leggen en vragen van aandeelhouders te beantwoorden. Alle antwoorden en discussies zijn gebaseerd op informatie die reeds openbaar werd bekend gemaakt. Wederzijdse contacten betreffende de financiële verslaggeving vinden niet plaats tijdens de "closed periods".

### III.3. ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS

#### III.3.1. Data en locatie

De gewone Algemene Vergadering van ageas SA/NV vindt elk jaar plaats, zoals bepaald in de Statuten (artikel 15). Buitengewone Algemene Vergaderingen kunnen zo vaak bijeen worden geroepen als de Raad van Bestuur dit nodig acht. Bovendien kunnen aandeelhouders die tenminste 10% van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen verzoeken een buitengewone Algemene Vergadering bijeen te roepen, conform artikel 16 van de Statuten.

#### III.3.2. Onderwerpen

De onderwerpen die ter besluitvorming, discussie of informatieverstrekking (afhankelijk van het onderwerp) worden voorgelegd aan een Algemene Vergadering omvatten de onderwerpen die behoren tot zijn wettelijke bevoegdheden.

Aandeelhouders die individueel of gezamenlijk tenminste 1% van het aandelenkapitaal bezitten, of die aandelen ageas SA/NV bezitten met een beurswaarde van EUR 50 miljoen, kunnen onderwerpen voorstellen voor opname in de agenda van een Algemene Vergadering, conform artikel 15 van de Statuten.

#### III.3.3. Oproeping en agenda van een Algemene Vergadering

Naast elk andere bekendmaking die door het Belgische Wetboek voor Vennootschappen of enige andere toepasselijke regelgeving, evenals door artikel 17 van de Statuten wordt voorgeschreven, worden de agenda's en toelichtingen gepubliceerd op de website van de Vennootschap; zij kunnen eveneens door aandeelhouders worden ingezien op de maatschappelijke zetel van de Vennootschap.

#### III.3.4. Registratiedatum en volmachten

Conform artikel 18 van de Statuten is een aandeelhouder bevoegd elke Algemene Vergadering bij te wonen.

#### III.3.5. Procedure

##### **Voorzitterschap**

De Algemene Vergadering wordt geleid door de Voorzitter van de Raad van Bestuur (hierna de "Voorzitter"), of in zijn/haar afwezigheid door een ander lid van de Raad van Bestuur daartoe aangewezen door de Raad van Bestuur. De Voorzitter leidt de vergadering in overeenstemming met de gebruiken voor Algemene Vergadering van Aandeelhouders in België.

##### **Externe accountant**

De externe accountant woont de Algemene Vergadering bij en geeft antwoord op de vragen die aan hem/haar gericht zijn, conform de artikelen 538 en 540 van het Wetboek van Vennootschappen.

## ■ DEEL III ■

### AANDELEN EN AANDEELHOUDERS

#### **Stemmen**

Conform het Wetboek van Vennootschappen (artikel 541), geeft elk aandeel dat tot een Algemene Vergadering is toegelaten, het recht op het uitbrengen van één stem.

#### **Notulen**

De notulen van elke Algemene Vergadering worden conform artikel 546 van het Wetboek van Vennootschappen openbaar gemaakt.

# DEEL IV

RAAD VAN BESTUUR - REGLEMENT



## IV.1. ROL, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

### IV.1.1. Rol en verantwoordelijkheden

Conform artikel 12 van de Statuten bepaalt de Raad van Bestuur het algemeen beleid van ageas SA/NV en van Ageas (hierna het “Algemeen Beleid”) en zet de strategische lijnen uit. Zodoende is de Raad van Bestuur van ageas SA/NV het hoogste besluitorgaan, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de Algemene Vergadering, zoals bepaald door het Belgische Wetboek van Vennootschappen. De Raad van Bestuur bewaakt de activiteiten van het Executive Committee en voert er toezicht over uit, met name met betrekking tot de uitoefening van de machten en bevoegdheden die aan het Executive Committee zijn toegekend in overeenstemming met de wet betreffende de controle der verzekeringsondernemingen (hierna de “Wet”) en de Statuten. De Raad van Bestuur bepaalt en organiseert de voorwaarden van dit toezicht en zorgt ervoor dat het Executive Committee in alle opzichten volledig conform het Algemeen Beleid handelt. Bovendien oefent de Raad van Bestuur alle bevoegdheden uit die hem zijn toevertrouwd conform de hiervoor beschreven regelgevende bepalingen.

Binnen het kader van de hiervoor vermelde machten en bevoegdheden is de basisdoelstelling die aan de besluiten van de Raad van Bestuur van Ageas ten grondslag ligt, het bestendigen van een succesvolle verzekeringsonderneming. De Raad van Bestuur is de mening toegedaan dat dit in eerste instantie nadruk op het financiële langetermijnrendement vereist, met tegelijkertijd oog voor de belangen van stakeholders die essentieel zijn voor een succesvolle onderneming: de klanten van Ageas, de aandeelhouders, de werknemers en de gemeenschappen waarin de Groep opereert.

Binnen hetzelfde kader zijn de sleuteltaken van de Raad van Bestuur ondermeer:

- het bepalen van de strategie en risicobereidheid van Ageas op basis van een goed begrip van de strategische uitdagingen en bijhorende risico's voor Ageas en zijn businesses. De strategische focus van de Raad van Bestuur is in de eerste plaats gericht op de ontwikkeling van beleidslijnen voor wat betreft de zakelijke activiteiten, het financieel beheer, het beheer van de activa en passiva en het risicobeheer; en het waarborgen dat Ageas beschikt over het leiderschap dat het meest geschikt is om de strategische doelstellingen te verwezenlijken. In het kader van dit laatste besteedt de Raad van Bestuur de nodige aandacht aan het bezoldigingsbeleid en de manier waarop dit het vermijden van buitensporige risico's bevordert;
- het bepalen van de waarden, beleidslijnen en normen van Ageas die bepalen op welke wijze de strategische doelstellingen dienen te worden gerealiseerd, zoals relevante aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- het goedkeuren van de geschikte systemen voor risicobeheer en -controle, met inbegrip van de geschikte processen voor een bedrijfsvoering in overeenstemming met wetgeving, regelgeving en interne beleidslijnen, evenals de door het Executive Committee opgestelde gedragslijnen en het beoordelen van de uitvoering ervan;
- het houden van toezicht op de prestaties van de externe accountant en de interne controle;
- het bewaken en evalueren van de prestaties van Ageas ten opzichte van de strategische doelstellingen, plannen, risicoprofiel en budgetten;

## ■ DEEL IV ■

### RAAD VAN BESTUUR - REGLEMENT

- het nagaan dat alle nodige maatregelen genomen worden om de integriteit en tijdige bekendmaking te garanderen van de Jaarrekeningen en andere belangrijke financiële en niet-financiële informatie van de Vennootschap;
- het onderhouden van een voortdurende interactie en dialoog, alsmede het creëren van een klimaat van respect en vertrouwen met de Executive Managers. In dit verband vertegenwoordigt de Voorzitter de Raad van Bestuur en vertegenwoordigt de CEO het Executive Management;
- de besluitvorming met betrekking tot zaken die met corporate governance te maken hebben, zoals:
  - besluiten aangaande voorstellen aan de Algemene Vergadering ter beslissing worden voorgelegd, naargelang het geval, ter discussie of informatie;
  - besluiten die betrekking hebben op de inhoud van het Charter;
  - besluiten met betrekking tot het ondernemingsbestuur van Ageas zoals besluiten aangaande de benoeming van de Voorzitter, de Vicevoorzitter, de CEO en de andere leden van het Executive Committee, de leden van het Management Committee en de transversale controlefuncties;
  - besluiten aangaande de samenstelling en de bepaling van de verantwoordelijkheden van de Adviserende comités;
  - besluiten aangaande de samenstelling van het Executive Committee, de voorwaarden van benoeming en ontslag van de leden van het Executive Committee, hun vergoeding, de duur van hun mandaat en elk ander element dat eventueel met hun statuut te maken heeft, evenals de werkingsvoorwaarden van het Executive Committee, zijn bevoegdheden en de modaliteiten en voorwaarden waaronder die bevoegdheden worden uitgeoefend, zonder evenwel afbreuk te doen aan wettelijke bepalingen waarvan niet kan worden afgeweken;
- de beoordeling van de prestaties van de CEO en van de overige leden van het Executive Management;
- belangrijke business-gerelateerde beslissingen, zoals:
  - de goedkeuring van businessplannen en budgetten van Business Units van de Group en van Ageas in zijn geheel;
  - de goedkeuring van de boekhoudprincipes van Ageas en van de wijze waarop de financiële informatie openbaar wordt gemaakt;
  - de goedkeuring – met inachtneming van om het even welk belangrijk element uit het Algemeen Beleid – van het aangaan, herzien of beëindigen van enig samenwerkingsverband, (af)splitsing of fusie, bedrijfsovername en desinvestering, die een verplichting van ageas SA/NV of Ageas impliceert en/of een bedrag van EUR 25 miljoen overschrijdt.

Tenminste éénmaal per jaar bespreekt de Raad van Bestuur de strategie van de Vennootschap en de belangrijkste risico's verbonden aan de activiteit, de resultaten van de evaluatie van het Executive Committee en het ontwerp en de operationele efficiëntie van het interne risico- en controlesysteem, evenals belangrijke wijzigingen hierin.

## ■ DEEL IV ■

### RAAD VAN BESTUUR - REGLEMENT

#### IV.1.3. Bevoegdheid

De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid en de plicht om effectieve, noodzakelijke en evenredige middelen aan te wenden om zijn taken te vervullen. De voltallige Raad van Bestuur is collectief verantwoordelijk en aansprakelijk voor de Vennootschap over het juiste gebruik van bevoegdheden, rechten en plichten. Individuele Bestuurders hebben, na overleg met de Voorzitter, toegang tot onafhankelijk professioneel advies op kosten van de Vennootschap, indien zij dat noodzakelijk achten voor de vervulling van hun taken als Bestuurder.

De Vennootschap wordt rechtsgeldig vertegenwoordigd door (a) de CEO en de Voorzitter die gezamenlijk optreden, of (b) een Niet-Uitvoerend en een Uitvoerend Bestuurder die gezamenlijk optreden, of (c) de CEO voor alle aangelegenheden die verband houden met het dagelijks bestuur en, daarenboven, voor specifieke aangelegenheden zoals bepaald door de Raad van Bestuur. Tenzij anders bepaald door de Raad van Bestuur, heeft de CEO het recht om deze bevoegdheden verder te delegeren.

Onverminderd eventuele wettelijke of regelgevende beperkingen, kunnen Bestuurders worden aangesteld als leden van de Raden van Bestuur van alle dochterondernemingen van ageas SA/NV om de kennis en wetenschap met betrekking tot de kwesties in de belangrijkste werkmaatschappijen in de Raad van Bestuur te vergroten.

## IV.2. SAMENSTELLING

### IV.2.1. Omvang

De Raad van Bestuur bestaat uit maximaal 14 leden (hierna de “Bestuurders”). Het werkelijke aantal leden kan variëren al naar gelang de behoeften van ageas SA/NV. De Raad van Bestuur kent een meerderheid van niet-uitvoerende en onafhankelijke Bestuurders (hierna “Niet-Uitvoerende Bestuurders”). Alle Bestuurders die lid zijn van het Executive Committee, zijn “Uitvoerende Bestuurders”.

### IV.2.2. Toelatingscriteria

De Raad van Bestuur past bij het voorstellen van een nieuw Bestuurder aan de Algemene Vergadering de volgende principes toe:

- ieder Bestuurder wordt voorgedragen op basis van zijn/haar specifieke kennis en/of ervaring, zodat de Raad van Bestuur als geheel over de noodzakelijke bekwaamheden en kwalificaties beschikt om zijn taken te vervullen. Het profiel van de Raad van Bestuur is aangehecht als bijlage 2;
- er wordt voor gezorgd dat een meerderheid van de Bestuurders onafhankelijk is, waarbij de onafhankelijkheidscriteria zoals opgenomen in bijlage 3 worden gehanteerd;
- er wordt erop nagezien dat ieder Bestuurder beschikbaar is om zijn/haar verplichtingen als Bestuurder te vervullen;
- er wordt voor gezorgd dat ieder Bestuurder over de standaarden van deskundigheid en professionele betrouwbaarheid beschikt zoals bepaald in het betrouwbaarheid- en deskundigheidsbeleid (hierna Fit & Proper) van Ageas.

In het licht van het bovenstaande moeten bestaande en kandidaat-Bestuurders alle informatie aan de Voorzitter verstrekken die nodig is om te beoordelen of ze beantwoorden aan de criteria gesteld aan de Bestuurders, zowel op het tijdstip van hun benoeming als voorafgaand aan elke verwachte belangrijke verandering die van invloed zou kunnen zijn op het voldoen aan deze criteria.

Onafhankelijkheids-, bekwaamheids- en kwalificatievereisten worden op geregelde tijdstippen geformuleerd en geëvalueerd door de Raad van Bestuur, op basis van een voorstel van de Voorzitter met een aanbeveling van het Corporate Governance Committee, en conform de regelgevende vereisten op dit vlak<sup>5</sup>.

Onverminderd de Wet:

- is het Niet-Uitvoerende Bestuurders toegestaan om een bestuursmandaat uit te oefenen bij andere beursgenoteerde bedrijven en andere verbintenissen en verplichtingen aan te gaan, op voorwaarde dat deze verplichtingen geen actuele of potentiële materiële belangenconflicten creëren, geen belemmering vormen voor een Bestuurder om zijn/haar plichten als Bestuurder van Ageas te vervullen en dat het totaal aantal mandaten in raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven niet meer dan vijf bedraagt;
- is het Uitvoerende Bestuurders niet toegestaan om een bestuursmandaat Bestuurderte aanvaardden, hetzij uitvoerend, hetzij niet-uitvoerend, in andere beursgenoteerde vennootschappen dan de Vennootschap. In overeenstemming met het Comply-or-Explain-principe kan de Raad van Bestuur hierop uitzonderingen toestaan. Onverminderd hetzelfde principe, zal de Raad van Bestuur niet toestaan dat het aantal mandaten in andere beursgenoteerde vennootschappen meer dan twee bedraagt.

---

<sup>5</sup> In het bijzonder voor wat betreft de circulaire 2013\_02 van de NBB van 17 juni 2013 over de Standaarden van deskundigheid en professionele betrouwbaarheid voor de leden van het directiecomité, bestuurders, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen



### IV.2.3. Benoemingen

De Raad van Bestuur beheert het proces van benoemingen en herbenoemingen van zijn leden als onderdeel van een globaal opvolgingsplan, zodat een gepast evenwicht van bekwaamheden en ervaringen in de Raad van Bestuur wordt gehandhaafd.

De Raad legt voorstellen voor benoemingen en herbenoemingen van Bestuurders voor aan de aandeelhouders, hierin gesteund door een aanbeveling van het Corporate Governance Committee.

De Algemene Vergadering benoemt de Bestuurders van zijn keuze met een meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Indien een Bestuurder vertrekt vóór het einde van zijn/haar mandaat, voorziet de Belgische wetgeving de mogelijkheid dat de resterende Bestuurders een nieuw Bestuurder benoemen, waarbij die benoeming door de Algemene Vergadering in zijn volgende vergadering wordt bevestigd.

### IV.2.4. Prestatiebeoordeling

De Raad van Bestuur onderzoekt en evalueert jaarlijks zijn eigen prestaties, evenals de doeltreffendheid van de bestuursstructuur, met inbegrip van het aantal Bestuurscomités en hun respectieve taken en verantwoordelijkheden. De prestaties van individuele Bestuurders worden regelmatig beoordeeld als onderdeel van de herbenoemingsprocedure en voor Uitvoerende Bestuurders ook als onderdeel van de procedure waarbij het prestatie-gerelateerde deel van hun bezoldiging wordt vastgesteld.

### IV.2.5. De benoemingstermijn

Bestuurders Bestuursmandaat hebben een maximum duurtijd van vier jaar. Wanneer in dit Charter en in zijn bijlagen het begrip ‘benoeming’ wordt gebruikt, heeft dit zowel betrekking op een benoeming als op elke herbenoeming van het bestuursmandaat,

### IV.2.6. Leeftijdsgrens

Er geldt geen specifieke leeftijdsgrens waarop Bestuurders aftreden. De Raad van Bestuur onderschrijft echter expliciet de doelstelling van diversiteit van bestuur wat betreft leeftijd.

### IV.2.7. Bezoldiging

Niet-Uitvoerende Bestuurders ontvangen een bezoldiging dat wordt vastgesteld in overeenstemming met wettelijke bepalingen en het Bezoldigingsbeleid in bijlage 4. Niet-Uitvoerende Bestuurders kunnen ook een bezoldiging krijgen in de dochterondernemingen of entiteiten waarin Ageas rechtstreeks of onrechtstreeks een deelneming bezit, waar zij in de raad zetelen. Bezoldigingen die door Ageas aan Bestuurders worden betaald, inclusief de bezoldigingen ontvangen in de dochterondernemingen, worden voor elke Bestuurder afzonderlijk gepubliceerd in het Jaarverslag. Het bestuursmandaat van Uitvoerende Bestuurders wordt als dusdanig niet bezoldigd. Uitvoerende Bestuurders ontvangen een bezoldiging die afhankelijk is van de uitvoerende functies die ze hebben binnen Ageas, zoals bepaald in het bezoldigingsbeleid in bijlage 4.

### IV.3. VOORZITTERSCHAP VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur kiest een Voorzitter en een vicevoorzitter (hierna de “Vicevoorzitter”) uit de Niet-Uitvoerende Bestuurders. De Voorzitter neemt het voortouw in alle initiatieven die de effectieve werking van de Raad van Bestuur in lijn met dit Reglement verzekeren. Hij wordt daarin waar nodig bijgestaan door de Adviserende comités.

De Voorzitter, in het bijzonder:

- ziet er op toe dat het ondernemingsbestuur van Ageas, met inbegrip van zijn juridische structuur, voldoet aan de behoeftes van Ageas; wanneer dit noodzakelijk blijkt, doet hij voorstellen tot aanpassing aan de Raad van Bestuur;
- neemt het initiatief en leidt, daarin bijgestaan door het Corporate Governance Committee, de processen gericht op:
  - de formulering van de vereisten die te maken hebben met de onafhankelijkheid, bekwaamheid en kwalificaties van Bestuurders;
  - de benoeming of herbenoeming van de Bestuurders en zijn Bestuurscomités, op basis van de opvolgingsplanning van de Raad van Bestuur en de prestatiebeoordeling van Niet-Uitvoerende Bestuurders;
  - de evaluatie van de doeltreffendheid van de Raad van Bestuur in zijn geheel en de Bestuurscomités; en
  - de benoeming of het ontslag, de evaluatie en de bezoldiging van de CEO en van de andere leden van het Executive Committee en/of de leden van het Management Committee.
- verzekert de efficiënte en doeltreffende werking van de Raad van Bestuur door ondermeer:
  - het nemen van de nodige maatregelen om een klimaat van respect op te bouwen binnen de Raad van Bestuur, waardoor wordt bijgedragen tot open discussie en constructieve meningsverschillen en ondersteuning voor de beslissingen van de Raad van Bestuur;
  - de agenda van de vergaderingen van de Raad van Bestuur op te stellen, in samenspraak met de CEO, en ervoor te zorgen dat de procedures met betrekking tot het voorbereidende werk, de besprekingen, besluitvorming en de uitvoering van de beslissingen degelijk worden gevolgd;
  - ervoor te zorgen dat de Bestuurders correcte, tijdige en duidelijke informatie ontvangen voor en tussen de bijeenkomsten;
  - ervoor te zorgen dat nieuwe Bestuurders een passend oriëntatieprogramma ontvangen dat is toegesneden op hun individuele behoeftes.
- Neemt, in de context van de bewakings- en supervisieopdrachten van de Raad van Bestuur die de Voorzitter in dit verband vertegenwoordigt en onverminderd de machten en bevoegdheden van het Executive Committee, samen met de CEO vanaf de aanvang deel aan belangrijke projecten met betrekking tot fusies, overnames, desinvesteringen en/of andere belangrijke transacties;
- zit de Algemene Vergadering voor en zorgt ervoor dat deze efficiënt verloopt; en
- onverminderd de machten en bevoegdheden van het Executive Committee, vertegenwoordigt en behartigt, in het kader van de bewakings- en supervisieopdrachten van de Raad van Bestuur die de Voorzitter in dit verband vertegenwoordigt en in overleg met de CEO, de belangen van Ageas, door contacten te onderhouden met externe instellingen en door deel te nemen aan externe beleidsfora.

De Vicevoorzitter vervangt de Voorzitter bij zijn afwezigheid. De Vicevoorzitter is tevens de contactpersoon voor individuele Bestuurders voor de prestatiebeoordeling van de Voorzitter.

## IV.4. STRUCTUUR EN ORGANISATIE

### IV.4.1. Vergadering van Raad van Bestuur

De vergaderingen van de Raad van Bestuur vinden plaats zoals voorgeschreven in de Statuten. In principe heeft de Raad van Bestuur acht geplande vergaderingen per jaar. Bijkomende vergaderingen ter bespreking van specifieke behoeftes van de onderneming, kunnen, met passende aankondiging, op ieder tijdstip worden belegd. Er wordt van de Bestuurders verwacht dat zij de vereiste tijd besteden om aan hun taken te kunnen voldoen en de vergaderingen in persoon bijwonen. Presentaties ten behoeve van de Raad van Bestuur worden doorgaans door de leden van het Executive Committee gegeven. De Raad van Bestuur handelt als college en zijn besluiten worden gewoonlijk genomen bij eenparigheid van stemmen. Een bij eenparigheid genomen besluit wordt beschouwd als een unaniem besluit. Indien geen eenparigheid is bereikt, dan wordt het besluit aangenomen zoals bepaald in de Statuten.

De externe accountant kan de vergadering van de Raad van Bestuur bijwonen waarin zijn verslag met betrekking tot het onderzoek van het financiële jaarverslag wordt besproken en waarin het financiële jaarverslag wordt goedgekeurd of aangenomen.

### IV.4.2. Executive Committee en Adviserende comités

Om zijn taken en verantwoordelijkheden efficiënt te kunnen vervullen, heeft de Raad van Bestuur naast het Executive Committee, het Remuneration Committee, het Corporate Governance Committee, het Audit Committee en het Risk and Capital Committee opgericht. Het bestaan van het Executive Committee en van deze Adviserende comités verhindert de Raad van Bestuur niet om daarnaast, als dat nodig wordt geacht en onverminderd de machten en bevoegdheden van het Executive Committee, ad hoc-comités op te richten om specifieke kwesties te behandelen.

### IV.4.3. Secretaris van de Vennootschap

De Raad van Bestuur benoemt een secretaris van de vennootschap (hierna de "Secretaris van de Vennootschap"), die de Raad van Bestuur, de Voorzitter, de voorzitters van de Adviserende comités (hierna de "Comitévoorzitter(s)") en alle Bestuurders bijstaat en adviseert bij de uitoefening van hun algemene en specifieke taken en verplichtingen.

De kerntaken van de Secretaris van de Vennootschap zijn:

- het verzekeren dat de vennootschappelijke organen van de Vennootschap de wet, de Statuten en de interne regels en procedures naleven, met inbegrip van de regels in dit Corporate Governance Charter;
- het verzekeren dat het ondernemingsbestuur zich continu verder ontwikkelt in lijn met de best practices op de markt en de behoeftes van ageas SA/NV;
- het organiseren van de Algemene Vergadering; en
- het optreden als secretaris van de Raad van Bestuur van Ageas en de Adviserende comités. Dit houdt onder meer in ervoor te zorgen dat er een goede informatiedoorstroming is tussen de Raad van Bestuur en de Adviserende comités en tussen de Uitvoerende en de Niet-Uitvoerende Bestuurders, alsook het vergemakkelijken van de inwerking en het bijstaan bij professionele ontwikkeling indien vereist.

De Secretaris van de Vennootschap legt via de Voorzitter verantwoording af aan de Raad van Bestuur over alle onderwerpen die behoren tot zijn/haar kerntaken. Hij/zij heeft de bevoegdheid en de plicht om effectieve, noodzakelijke en evenredige middelen aan te wenden om zijn/haar taken te vervullen

## IV.5. GEDRAGSREGELS

### IV.5.1. Toepassing van Algemene Gedragsregels bij Ageas

Ieder Bestuurder van Ageas zal de principes inzake integriteit en ethisch verantwoord gedrag eerbiedigen die ook van toepassing zijn op het uitvoerend management en andere managers en werknemers van Ageas. Deze principes omvatten onder meer de Algemene Gedragsregels (zie bijlage 5), de regels inzake privébeleggingen (zie bijlage 6) en de Gedragsregels betreffende belangenconflicten (zie bijlage 9).

### IV.5.2. Levering van diensten

Het is Niet-Uitvoerende Bestuurders niet toegestaan om, direct of indirect, overeenkomsten te sluiten met Ageas gericht op de levering van betaalde diensten (bijvoorbeeld accounting, consultancy, juridisch advies, enz.) tenzij met uitdrukkelijke toestemming van de Raad van Bestuur. Van Niet-Uitvoerende Bestuurders wordt verlangd dat zij overleggen met de Voorzitter, die vervolgens beslist of een verzoek voor vrijstelling al dan niet wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Alle verzekeringsdiensten die door Ageas aan Bestuurders worden aangeboden, worden uitsluitend verleend onder commerciële en tegen marktconforme voorwaarden. De Voorzitter wordt vooraf op de hoogte gebracht van de verstrekking van diensten waarover ingevolge toepasselijke wet- of regelgeving informatie dient te worden gepubliceerd.

### IV.5.3. Belangenconflicten

Van alle Bestuurders wordt verwacht dat zij alle handelingen, standpunten of belangen vermijden die strijdig zijn met, of de indruk kunnen wekken strijdig te zijn met, de belangen van Ageas. Wanneer zij geconfronteerd worden met een mogelijk belangenconflict dienen Bestuurders de Voorzitter hier zo snel mogelijk over te informeren. Bestuurders dienen zich, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving, te onthouden van iedere discussie of beslissing van de Raad van Bestuur die hun persoonlijke, zakelijke of professionele belangen raakt. Bestuurders dienen de Gedragsregels betreffende Belangen-conflicten, die op elk moment kunnen gewijzigd worden, na te leven.

### IV.5.4. Interactie met het Executive Management

Alle Niet-Uitvoerende Bestuurders kunnen alle andere Executive Managers dan de Uitvoerende Bestuurders benaderen, op voorwaarde dat hij/zij kan bewijzen dat een dergelijk contact gerechtvaardigd is door operationele vereisten die te maken hebben met de uitoefening van zijn/haar mandaat in het belang van ageas en/of Ageas. Voorafgaand aan deze contacten, wordt van Niet-Uitvoerende Bestuurders verwacht dat zij de CEO raadplegen, die op zijn beurt onmiddellijk de Voorzitter op de hoogte brengt van het verzoek. Bovendien wordt van de Niet-Uitvoerende Bestuurders verwacht dat zijn weloverwogen te werk gaan om ervoor te zorgen dat zulke contacten de Executive Managers niet afleiden van de werking van de business en de verantwoordelijkheden van het management. Alle informatie afkomstig van de Executive Managers in dit verband moet onmiddellijk overgemaakt worden aan de Voorzitter en de CEO.

## ■ DEEL IV ■

### RAAD VAN BESTUUR - REGLEMENT

#### **IV.5.5. Interactie met beleggers, media en anderen**

Bestuurders kunnen, op verzoek van of in overleg met de Voorzitter, of op verzoek van de CEO, deelnemen aan de communicatieactiviteiten van Ageas. Van de Bestuurders wordt verwacht dat zij de standpunten van de Raad van Bestuur over de strategie, het beleid en de activiteiten van Ageas in de publieke en private sfeer ondersteunen.

#### **IV.5.6. Vertrouwelijkheidsplicht**

Om open discussies in vergaderingen van zowel de Raad van Bestuur als van de Bestuurscomités mogelijk te maken, eerbiedigen de Bestuurders de vertrouwelijkheid van informatie en beraadslagingen, in overeenstemming met wettelijke bepalingen.

# DEEL V

DE ADVISERENDE COMITÉS -  
ALGEMENE BEPALINGEN EN REGLEMENTEN



## V.1. ALGEMENE BEPALINGEN VOOR ALLE ADVISERENDE COMITÉS

### V.1.1. Rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

In principe hebben de Adviserende comités (in dit Deel V “Adviserende comités” of “Comités” genoemd) een adviserende functie ten aanzien van de Raad van Bestuur. Zij assisteren de Raad van Bestuur in specifieke gebieden die zij in voldoende detail bestrijken en waarover zij aanbevelingen doen aan de Raad van Bestuur. Alleen de Raad van Bestuur heeft beslissingsbevoegdheid binnen de grenzen van zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De rol en verantwoordelijkheden van ieder Bestuurscomité worden bepaald door de Raad van Bestuur en vastgelegd in het Reglement van dit Charter. De Reglementen worden ieder jaar door de Bestuurscomités zelf of op initiatief van de Raad van Bestuur herzien. De aanbevelingen voor wijzigingen worden zo nodig voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Ieder Bestuurscomité heeft de bevoegdheid en de plicht om effectieve, noodzakelijke en proportionele middelen te gebruiken om zijn missie te vervullen (met inbegrip van de bevoegdheid om externe adviseurs te selecteren, in te huren en hun mandaat te beëindigen), en is verantwoording verschuldigd aan de Raad van Bestuur voor de correcte uitoefening van deze bevoegdheden en plichten. De Bestuurscomités rapporteren na elke vergadering over hun activiteiten, conclusies en aanbevelingen aan de Raad van Bestuur.

### V.1.2. Samenstelling

Ieder Bestuurscomité is samengesteld uit Niet-Uitvoerende Bestuurders (hierna de “leden van het Comité” genoemd) en heeft een minimum van drie en een maximum van vijf leden. De meerderheid van de leden van het Comité voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria die in bijlage 3 van dit Charter zijn vastgelegd, tenzij anders vereist door de toepasselijke wetgeving. De Comitévoorzitters en andere leden van de Comités worden aangewezen door de Raad van Bestuur. In de regel wordt de samenstelling van ieder Bestuurscomité jaarlijks herzien. Ook kan de samenstelling worden herzien als een lid van een Comité het eind van zijn/haar mandaat als Bestuurder bereikt, ook al wordt zijn/haar herbenoeming beoogd.

De aanwijzing van de leden van de Comités wordt gebaseerd op:

- hun specifieke bekwaamheden en ervaring boven op de algemene bekwaamheidsvereisten voor Bestuurders; en
- de voorwaarde dat ieder Bestuurscomité als groep de competentie en ervaring bezit die nodig zijn om zijn taken uit te voeren.

De Voorzitter is geen lid van de Adviserende comités, met uitzondering van het Corporate Governance Committee, dat hij/zij voorziet. De Voorzitter heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van de andere comités bij te wonen. Het is de vaste gewoonte, maar geen verplichting, dat de Comitévoorzitters leden van het Executive Committee uitnodigen om vergaderingen van Adviserende comités bij te wonen. Deze nemen geen deel aan de stemmingen. Ze stellen hun onderwerpen voor, beantwoorden vragen van de leden van het Comité en geven eventueel commentaar als zij dat geschikt of nodig achten.

Elk Bestuurscomité evalueert minstens één keer per jaar zijn prestaties en brengt hierover verslag uit aan de Raad van Bestuur. Bij deze gelegenheid overweegt elk Bestuurscomité eveneens de vereiste competenties, mogelijke tekortkomingen en te ondernemen acties. Bovendien evalueert het de behoefte om formeel specifieke bekwaamheidsvereisten te definiëren voor zijn leden en doet het aanbevelingen in die zin aan de Raad van Bestuur.

### V.1.3. Voorzitterschap

Het behoort tot de taken van de persoon die een Bestuurscomité voorziet om, met de steun van Voorzitter en waar nodig van de CEO, ervoor zorg te dragen dat het Bestuurscomité:

- zijn rol en taken begrijpt;
- beschikt over alle informatie en interne of externe ondersteuning om zijn taken naar behoren te vervullen; en
- al zijn taken vervult in overeenstemming met deze Algemene Bepalingen en het Reglement van dat Bestuurscomité.

### V.1.4. Vergaderingen

De regels die van toepassing zijn op de vergaderingen van de Raad van Bestuur zijn ook van toepassing op vergaderingen van de Bestuurscomités, met dien verstande dat:

- een vergadering van een Bestuurscomité pas rechtsgeldig is als tenminste de helft van de leden fysiek aanwezig is. Uitgangspunt is dat zij de vergaderingen persoonlijk bijwonen. In uitzonderlijke omstandigheden kan de Voorzitter van het Comité een lid of leden van het Comité de toestemming geven aan de vergadering deel te nemen via telefoon of videoconferencing;
- een lid van het Comité vertegenwoordigd kan worden door een ander lid van het Comité door middel van een per post of fax gestuurde getekende volmacht. Een lid van een Adviescomité kan niet meer dan één volmacht houden;
- besluiten van een Adviescomité worden gewoonlijk genomen bij eenparigheid van stemmen. Indien gewenst kan de Comitévoorzitter of een ander lid van het Comité een besproken kwestie aan een stemming onderwerpen. Een beslissing wordt dan genomen bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen door de tegenwoordige of vertegenwoordigde leden van het Comité. Bij staking van stemmen is de stem van de Comitévoorzitter doorslaggevend;

van iedere vergadering van het Comité worden notulen gemaakt.



## V.2. REGLEMENT VAN HET REMUNERATION COMMITTEE

De Algemene Bepalingen die van toepassing zijn op alle Adviserende comités, zoals hiervoor uiteengezet (zie V.1), zijn eveneens volledig van toepassing op het Remuneration Committee (RC); daarnaast gelden eveneens de hierna uiteengezette bepalingen.

### V.2.1. Rol

Het is de rol van het RC om de Raad van Bestuur bij te staan in alle kwesties verbonden aan de bezoldiging van Bestuurders, inclusief de leden van het Executive Committee, van het Management Committee en van de transversale controlefuncties. Om coherentie binnen de groep te waarborgen, doet het RC de Raad van Bestuur aanbevelingen over het toepassen van de bezoldigingsregels op de managementstructuren van Ageas.

### V.2.2. Verantwoordelijkheden

Het RC doet de Raad van Bestuur aanbevelingen over

- het bezoldigingsbeleid voor Uitvoerende en Niet-Uitvoerende Bestuurders enerzijds, en voor de andere Executive Managers en de transversale controlefuncties anderzijds. De regelmatige herziening van het bezoldigingsbeleid voor Executive Managers gebeurt met inachtneming van de aanbevelingen van een toonaangevend internationaal consultancybedrijf op het gebied van bezoldigingen en emolumenten; zij geven echter geen advies aan de Executive Managers of andere managers van de Ageas-organisatie;
- de bezoldiging voor Executive Managers en voor de Transversale controlefuncties en de overeenstemming ervan met het bezoldigingsbeleid;
- de contractuele voorwaarden over beëindiging van en betalingen gedaan aan Executive Managers, of deze in overeenstemming zijn met het bezoldigingsbeleid en eerlijk zijn tegenover het individu en de Vennootschap;
- de belangrijkste kenmerken van de aandelenprogramma's. In principe mag het maximale aantal aandelen dat op deze manier per jaar wordt geïntroduceerd niet meer zijn dan 1% van de geplaatste aandelen.

Samen met het Corporate Governance Committee doet het RC de Raad van Bestuur ook aanbevelingen over:

- de jaarlijkse doelstellingen en aansluitende evaluatie van de prestaties van de CEO, telkens gebaseerd op een voorstel van de Voorzitter van de Raad van Bestuur;
- de jaarlijkse doelstellingen en aansluitende evaluatie van de prestaties van de andere Executive Managers, gebaseerd op een gezamenlijk voorstel van de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de CEO.

Andere taken van het RC zijn aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over de verslaggeving over het bezoldigingsbeleid (zoals aangehecht aan dit Corporate Governance Charter), het bezoldigingsverslag (zoals bekendgemaakt in het Jaarverslag) en het verslag van het RC, een onderdeel van de Corporate Governanceverklaring in het Jaarverslag, en het verzekeren dat alle wet- en regelgeving met betrekking tot bekendmakingsvereisten werd nageleefd.

## ■ DEEL V ■

### BESTUURSCOMITÉS – ALGEMENE BEPALINGEN EN REGLEMENTEN

#### V.2.3. Samenstelling

Het RC is samengesteld uit tenminste drie onafhankelijke Niet-Uitvoerende Bestuurders (hierna de “RC-Leden”), waarvan tenminste één lid ervaring heeft opgedaan op het gebied van personeelszaken. Niet meer dan één RC-Lid mag tevens lid zijn van het uitvoerend management van een andere beursgenoteerde onderneming. De RC-Leden en de Comitévoorzitter worden aangewezen door de Raad van Bestuur op voorstel van de Voorzitter, na raadpleging van het Corporate Governance Committee. Het RC mag niet voorgezeten worden door de Voorzitter, noch door een Uitvoerend Bestuurder. Het is de vaste gewoonte, maar geen verplichting, dat de Comitévoorzitter de leden van het Executive Committee uitnodigt om de vergaderingen van het RC bij te wonen, met dien verstande dat geen enkel persoon aanwezig kan zijn als diens eigen bezoldiging besproken wordt. De CEO is steeds aanwezig als zaken met betrekking tot de andere Executive Managers besproken worden.

#### V.2.4. Vergaderingen

Het reguliere vergaderschema van het RC voorziet in minstens drie vergaderingen per jaar. Andere vergaderingen worden desgewenst bijeengeroepen op verzoek van de Comitévoorzitter, of, na raadpleging van de Comitévoorzitter, van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, enig RC-Lid of van de CEO.

## V.3 REGLEMENT VAN HET CORPORATE GOVERNANCE COMMITTEE

De Algemene Bepalingen die van toepassing zijn op alle Bestuurscomités, zoals boven uiteengezet, zijn volledig van toepassing op het Corporate Governance Committee (CGC), met inachtneming van het volgende. Voor alle duidelijkheid: het Corporate Governance Committee handelt als “benoemingscomité” zoals vermeld in bepaling 5.3 van de Code 2009.

### V.3.1. Rol

De rol van het CGC is aanbevelingen te doen aan de Raad van Bestuur (i) over alle kwesties die te maken hebben met de benoeming van de Bestuurders, van de Executive Managers en van de Transversale controlefuncties, (ii) bij het ontwikkelen van een pro-actieve en transparante dialoog met de aandeelhouders (iii) om te waarborgen dat de corporate governance praktijken volledig in overeenstemming zijn met de relevante wet- en regelgeving en het belang weerspiegelen dat de Raad van Bestuur hecht aan de behoorlijke uitvoering van hun fiduciaire taken, (iv) in de beoordeling van de efficiëntie van de corporate governance-structuur, (v) over alle juridische aspecten van de erfenissen uit het verleden van de vroegere Fortis groep en (vi) over alle juridische kwesties waarvoor de Voorzitter en/of de CEO, gezien hun strategische belang, een beroep doen op het CGC.

### V.3.2 Verantwoordelijkheid

Met betrekking tot benoemingen, herbenoemingen en ontslagen van leden van de Raad van Bestuur, van het Executive Management en Transversale controlefuncties, doet het CGC de Raad van Bestuur aanbevelingen over:

- de principes en criteria (onafhankelijkheidsvereisten, competenties en kwalificaties) die de selectie en benoeming van Bestuurders regelen, met inbegrip van een eventuele wijziging van de samenstelling als dat nodig blijkt; zodoende draagt het CGC actief bij tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur op het vlak van een adequaat aanwervings-, evaluatie- en vormingsbeleid dat er onder andere op gericht is deze evaluatie te ondersteunen en adequate interne regels voor de evaluatie van geschiktheid op te stellen;
- de benoeming, de herbenoeming of het ontslag van Bestuurders en de benoeming, de herbenoeming of het ontslag van Executive Managers en Transversale controlefuncties, meer bepaald:
  - het proces waarin Niet-Uitvoerende Bestuurders worden (her)benoemd, wordt geïnitieerd en geleid door de Voorzitter, die aan het CGC (een) kandida(a)t(en) voor (her)benoeming voorstelt – rekening houdend met toepasselijke principes en criteria zoals vastgesteld door de Raad van Bestuur – rekening houdend met de beoordeling van de prestaties van het Bestuurder. Het CGC neemt het voorstel van de Voorzitter in overweging en doet vervolgens een aanbeveling aan de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur beslist vervolgens over de (her)benoemingsvoorstellen die deze ter besluitvorming wil voorleggen aan de Algemene Vergadering;
  - de procedure met betrekking tot de herbenoeming en de opvolging van de Voorzitter door het CGC uitgevoerd volgens een procedure bepaald in overleg met de Voorzitter;
  - de benoeming of het ontslag van de leden van het Executive Committee. Voor wat de CEO betreft, is de aanbeveling van het CGC gebaseerd op een voorstel van de Voorzitter; voor de benoeming of het ontslag van de andere leden van het Executive Management worden de aanbevelingen gebaseerd op een voorstel ingediend door de CEO, in overleg met de Voorzitter.

Met betrekking tot het voorstellen van doelstellingen en prestatiewaardering

- doet het CGC de Raad van Bestuur aanbevelingen over de evaluatie van de prestaties van de Niet-Uitvoerende Bestuurders in het licht van hun herbenoeming op basis van een voorstel van de Voorzitter;
- doet het CGC samen met het RC aanbevelingen ten behoeve van de Raad van Bestuur over:
  - de jaarlijkse doelstellingen voor de CEO en aansluitende evaluatie van zijn prestaties, gebaseerd op een voorstel van de Voorzitter;
  - de jaarlijkse doelstellingen voor de andere leden van het Executive management en aansluitende evaluatie van hun prestaties, gebaseerd op een voorstel van de Voorzitter en de CEO;
- ontwikkelt het CGC een systeem van zelfbeoordeling voor de Raad van Bestuur en de Adviserende comités, en ziet toe op de uitvoering ervan en het resultaat; het ziet ook toe op
- het resultaat van de zelfbeoordelingen van het Executive Committee.

Met betrekking tot de dialoog met de aandeelhouders doet het CGC aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over het beleid dat de communicatie tussen de Vennootschap en haar aandeelhouders regelt in lijn met best practices.

Met betrekking tot de corporate governance van Ageas doet het CGC aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over:

- de controle of de corporate governance practices op niveau van de Raad van Bestuur volledig in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving en of ze het belang weerspiegelen dat de Raad van Bestuur hecht aan de behoorlijke uitoefening van hun fiduciaire taken;
- de evaluatie van de corporate governancestructuur en het Corporate Governance Charter van Ageas.

Bovendien doet het CGC aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over:

- belangenconflicten van Bestuurders en verklaringen van afstand en andere hiermee samenhangende acties;
- de bekendmakingen over deugdelijk bestuur in het Jaarverslag en het Activiteitenverslag van het CGC;
- andere taken met betrekking tot Ageas governance zoals gewenst door de Raad van Bestuur of de Voorzitter.

### V.3.3. Samenstelling

Het CGC wordt voorgezeten door de Voorzitter die handelt als Comitévoorzitter, en bestaat verder uit tenminste twee onafhankelijke Niet-Uitvoerende Bestuurders, benoemd door de Raad van Bestuur op basis van een voorstel van de Voorzitter. Het is de vaste gewoonte, maar geen verplichting, dat de Comitévoorzitter de CEO uitnodigt om vergaderingen van het CGC bij te wonen. Personen waarvan de prestatie wordt besproken mogen niet aanwezig zijn op de desbetreffende besprekingen.

### V.3.4. Vergaderingen

Het reguliere vergaderschema van het CGC voorziet in minstens drie vergaderingen per jaar. Andere vergaderingen worden desgewenst bijeengeroepen op verzoek van de Comitévoorzitter, of, na raadpleging van de Comitévoorzitter, van enig lid van het CGC of van de CEO.

## V.4. REGLEMENT VAN HET AUDIT COMMITTEE

De Algemene Bepalingen die van toepassing zijn op alle Bestuurscomités, zoals boven uiteengezet, zijn volledig van toepassing op het Audit Committee (AC), met inachtneming van het volgende.

### V.4.1. Rol

De rol van het AC is de Raad van Bestuur bij te staan bij het toezicht en de controle op de verantwoordelijkheden met betrekking tot interne controle in de ruimste zin binnen Ageas, inclusief interne controle over financiële verslaggeving.

### V.4.2. Verantwoordelijkheden

Op gebied van audit controleert het AC:

- de integriteit van de Jaarrekeningen en van alle geschreven, officiële externe communicatie met betrekking tot de financiële prestaties van Ageas. Daarbij inbegrepen is de controle op de consistente toepassing van (veranderingen in) boekhoudprincipes en de kwaliteit van de interne controle op de financiële verslaggeving;
- de werking van het externe accountingproces: het AC houdt toezicht op het functioneren van de externe accountant, keurt zijn accountingplan goed, evalueert minstens één keer per drie jaar formeel zijn prestaties aan de hand van vaste criteria en doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over zijn (her)benoeming, de vernieuwing van zijn mandaat en zijn bezoldiging. Het AC controleert eveneens of het door de Raad van Bestuur vastgestelde beleid ten aanzien van de onafhankelijkheid van de externe accountant wordt nageleefd, met inbegrip van de correcte implementatie van de procedure voor voorafgaande goedkeuring van niet-accountantsdiensten;
- de werking van het proces van interne audit: het AC houdt toezicht op het functioneren van de Audit Services van Ageas en keurt het jaarlijkse auditplan goed, met inbegrip van de belangrijke thema-audits, de reikwijdte en het auditbudget. Het AC initieert minstens één keer per vijf jaar een extern kwaliteitsonderzoek en stemt in met de benoeming of het ontslag van de General Auditor;
- het ontwerp en de werking van het interne controlesysteem in zijn geheel, en in het bijzonder het risicobeheerssysteem;
- de processen die de naleving van wet- en regelgeving en het beleid van Ageas controleren. Ook onderzoekt het AC regelmatig de efficiëntie van haar beleid, en stemt het in met de benoeming of het ontslag van de Compliance Officer;
- het beleid van de Vennootschap met betrekking tot belastingplanning en de ICT-toepassingen;
- de financiering van de Vennootschap;
- het voldoen aan de aanbevelingen en bemerkingen van interne en externe accountants;
- de efficiëntie van haar eigen bestuur. Dit omvat het toezicht op de implementatie en de periodieke herziening van regels over de oprichting, samenstelling en het functioneren van auditcomités op het niveau van de werkmaatschappijen van Ageas, waarbij rekening wordt gehouden met de specifiek op deze entiteiten toepasselijke wet- en regelgeving en hun relatie met het AC;
- de financiële aspecten van de erfenissen uit het verleden met betrekking tot de voormalige Fortis group.

Daarnaast doet het AC de Raad van Bestuur aanbevelingen over:

- andere onderwerpen in verband met audit en risico die het AC op enig moment opportuun acht;
- de aan interne controle, interne of externe audit- of risicobeheer gerelateerde taken die de Raad van Bestuur of de Voorzitter verlangt;
- de verslaggeving over ondernemingsrisico's, risicobeheer en interne controle en de activiteiten van het AC in het Jaarverslag.

#### V.4.3. Samenstelling

Het AC is samengesteld uit een meerderheid van onafhankelijke Niet-Uitvoerende Bestuurders (hierna de “AC-Leden”). Tenminste één van de AC-Leden heeft voldoende ervaring in finance of accountancy.

De Comitévoorzitter en de twee overige AC-Leden worden aangewezen door de Raad van Bestuur op voorstel van de Voorzitter, na raadpleging van het CGC. Het AC mag niet voorgezeten worden door de Voorzitter, noch door een voormalige Executive Director (inclusief een voormalige CEO), noch door een voormalige Senior Manager, noch door een voormalige executive director of senior manager van een van de entiteiten van Ageas. Het is de vaste gewoonte, maar geen verplichting, dat de Comitévoorzitter de leden van het Executive Committee uitnodigt om vergaderingen van het AC bij te wonen. De General Auditor woont eveneens alle AC-vergaderingen bij. Het AC houdt minstens één vergadering per jaar waarbij geen enkel lid van het Executive Committee aanwezig is.

#### V.4.4. Vergaderingen

Het AC voorziet in minstens vier reguliere vergaderingen per jaar. Andere vergaderingen worden desgewenst bijeengeroepen op verzoek van de Comitévoorzitter, of, na raadpleging van de Voorzitter, van de Voorzitter, enig AC-lid of van de CEO, de General Auditor, de Compliance Officer of de externe accountant.

## V.5. REGLEMENT VAN HET RISK & CAPITAL COMMITTEE

De Algemene Bepalingen die van toepassing zijn op alle Bestuurscomités, zoals boven uiteengezet, zijn volledig van toepassing op het Risk & Capital Committee (RCC), met inachtneming van het volgende.

### V.5.1. Rol

De rol van het RCC is de Raad van Bestuur bij te staan bij het begrijpen van alle risico- en kapitaalgerelateerde onderwerpen en de Raad aanbevelingen te doen, meer bepaald over (i) de definitie en controle van en het toezicht op het risicoprofiel van Ageas in vergelijking met het beoogde niveau van risicobereidheid dat door de Raad van Bestuur werd vastgesteld; (ii) de gepaste kapitaalallocatie en (iii) alle financiële aspecten van de erfenissen uit het verleden met betrekking tot de voormalige Fortis groep.

### V.5.2. Verantwoordelijkheden

Aangaande risico informeert het RCC de Raad van Bestuur en doet hen aanbevelingen over:

- de definitie en het niveau van de risicobereidheid van de groep;
- de risico's waaraan Ageas is blootgesteld, zowel op strategisch niveau als op het vlak van beleggingsrisico, verzekeringsrisico en operationeel risico, zoals vastgelegd in de risicotaxonomie van Ageas, en de manier waarop deze risico's binnen de onderneming worden gemeten en beheerd. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de rapporten die door of via de CRO worden voorgelegd;
- de procedures voor risicoinschatting en -beheer, met inbegrip van de jaarlijkse inschatting door de CRO van alle ondernemingsrisico's en de stappen die het management heeft gezet om te blootstelling eraan op te volgen en te beheren;
- het kader voor risicobeheer binnen Ageas, met inbegrip van de organisatiestructuur en belangrijkste procedures van de dienst die ervoor instaat;
- de toewijzing van strategische activa. Het RCC ziet er daarbij op toe dat alle noodzakelijke controlemechanismen aanwezig zijn;
- de jaarlijkse eigen inschatting van risico en solvabiliteit (ORSA-rapport).

Aangaande kapitaal informeert het RCC de Raad van Bestuur en doet hen aanbevelingen over:

- het kapitaalniveau van Ageas als geheel en van zijn afzonderlijke businesses en de solvabiliteit van Ageas;
- de impact van grote strategische initiatieven (o.a. fusies, partnerships, overnames en desinvesteringen) op de solvabiliteits- en kapitaalpositie van Ageas.

Daarnaast doet het RCC aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over:

- andere risico- en kapitaalgerelateerde onderwerpen, indien het RCC dit noodzakelijk acht;
- andere risico- en kapitaalgerelateerde onderwerpen, op vraag van de Raad van Bestuur;
- officiële mededelingen over ondernemingsrisico's, risicobeheer en kapitaalbeheer en over de activiteiten van het RCC zoals opgenomen in het Jaarverslag.

Om aan deze verantwoordelijkheden te kunnen voldoen, heeft het RCC toegang tot alle informatie over risico en kapitaal die het nodig heeft.

## ■ DEEL V ■

### BESTUURSCOMITÉS – ALGEMENE BEPALINGEN EN REGLEMENTEN

#### V.5.3. Samenstelling

Het RCC is samengesteld uit tenminste drie Niet-Uitvoerende Bestuurders (hierna de “RCC-Leden”), waarvan ten minste twee onafhankelijk zijn. De Comitévoorzitter en de overige RCC-Leden worden aangewezen door de Raad van Bestuur op voorstel van de Voorzitter, na raadpleging van het CGC. Het is de vaste gewoonte, maar geen verplichting, dat de Comitévoorzitter de leden van het Executive Committee uitnodigt.

#### V.5.4. Vergaderingen

Het RCC voorziet in minstens vier reguliere vergaderingen per jaar. Andere vergaderingen worden desgewenst bijeengeroepen op verzoek van de Comitévoorzitter, of, na raadpleging van de Voorzitter van het RCC, van de Voorzitter, van enig RCC-Lid of van de CEO.



# DEEL VI

EXECUTIVE MANAGEMENT - REGLEMENT



## INLEIDING

Het Executive Management is samengesteld uit het Executive Committee waarnaar in de Statuten wordt verwezen, en uit het Management Committee.

De rol van het Executive Management van Ageas bestaat eruit Ageas te leiden in overeenstemming met de waarden, de strategieën, de beleidslijnen, de plannen en de budgetten die door de Raad van Bestuur zijn goedgekeurd.

Het Executive Management is in het kader van de uitoefening van zijn rol, samen met de Raad van Bestuur en het Executive Management van de respectieve entiteiten van Ageas en elk binnen zijn respectieve hoedanigheid, verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving, in het bijzonder het juridische en toezichthoudende kader dat op iedere Ageas-onderneming van toepassing is.

## VI.1. HET EXECUTIVE COMMITTEE

### VI.1.1. Verantwoordelijkheden en Bevoegdheden

In overeenstemming met de Wet heeft de Raad van Bestuur al zijn bestuursbevoegdheden aan het Executive Committee toegekend, met uitzondering van de bevoegdheden, machten, verantwoordelijkheden en opdrachten die in Hoofdstuk IV, deel IV.1 beschreven zijn.

Onverminderd de bepalingen van de vorige paragraaf en enig advies gevraagd aan het Executive Management, is het Executive Committee in het bijzonder verantwoordelijk voor de volgende activiteiten en voor de verslaggeving ervan aan de Raad van Bestuur.

1. Het ontwikkelen van voorstellen die ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur dienen te worden voorgelegd, met betrekking tot strategie en de ontwikkeling van de zakelijke activiteiten van Ageas. Tot deze verantwoordelijkheid behoort onder andere:
  - het analyseren van strategieën, businessplannen en meerjarige budgetten voorgelegd door de Business Units (België, VK, Continentaal Europa en Azië) en met betrekking tot de Algemene Rekening, met het oog op het uitwerken van een plan en budget voor Ageas als geheel dat aan de Raad van Bestuur wordt voorgelegd als voorstel, ter discussie, vaststelling en goedkeuring;
  - het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur voor de goedkeuring door de Raad van Bestuur in overeenstemming met deel 1.2 van Hoofdstuk IV, met betrekking tot het eventueel aangaan, herzien of beëindigen van enige alliantie, (af-)splitsing of fusie, investeringen, acquisities en desinvesteringen die een verplichting van de Vennootschap betreffen of waarmee een bedrag hoger dan EUR 25 miljoen is gemoeid.
  
2. Het opstellen en uitwerken van beleidsvoorstellen voor geheel Ageas die ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur dienen te worden voorgelegd. In deze context ontwikkelt het Executive Committee beleidsvoorstellen over:
  - financieel beheer: bijvoorbeeld financieringsstrategie, dividendbeleid en solvabiliteitskwesties;
  - risicobeheer, bijvoorbeeld risicobereidheid;
  - zakelijk gedrag: beleidslijnen ten aanzien van privébeleggingen, algemeen zakelijk handelen, enz.;
  - ieder ander aandachtsgebied waarvoor volgens de Raad van Bestuur of het Executive Committee een Ageas-beleid dient te worden ontwikkeld.

## ■ DEEL VI ■

### EXECUTIVE MANAGEMENT - RÉGLEMENT

3. Binnen de strategische richtlijnen en door de Raad vastgestelde beleidssystemen zorg dragen voor de leiding van Ageas en zijn algemeen management. Hiervoor dient het Executive Committee:
  - beleidslijnen en richtlijnen te ontwikkelen en te implementeren op gebieden die het Group Executive Committee van belang acht voor geheel Ageas of een deel ervan;
  - te beslissen over en goed te keuren van, het aangaan, herzien, of beëindigen van enige alliantie, (af-)splitsing of fusie, investeringen, acquisities en desinvesteringen, in voorkomend geval, na voorafgaande goedkeuring door de Raad van Bestuur in overeenstemming met Hoofdstuk IV, deel 1.1;
  - op dagelijkse basis, de activiteiten te leiden met het oog op een optimale uitwisseling van best practices en ervaring (operationeel, op gebied van productontwikkeling, verkoop, marketing, ...), waarbij gezocht wordt naar synergieën; algemene structuren en kosten gestroomlijnd worden en waarbij gestroomlijnde operationele activiteiten worden gehandhaafd zodat een verzekeringsactiviteit van hoge kwaliteit aan een lage kostprijs kan worden ontwikkeld;
  - de prestaties te bewaken van zowel de Business Units als van Ageas als geheel, in vergelijking met de strategische doelen, planningen en budgetten zoals die goedgekeurd zijn door de Raad van Bestuur;
  - de belangrijkste bevindingen te controleren die gerapporteerd worden via de risicobeheerfunctie en -comités, en hun aanbevelingen op te volgen;
  - de tijdige voorbereiding en bekendmakingen van de Jaarrekeningen van Ageas te verzekeren, alsook van andere financiële en niet-financiële groepsbrede externe rapportages en beleggersinformatie;
  - adequate systemen voor interne controle binnen Ageas binnen de door de Raad van Bestuur goedgekeurde richtlijnen te implementeren en hun efficiëntie te bewaken;
  - toezicht te houden op de relevante ondersteuningsfuncties en hun verslaglegging over HR-, juridische, compliance-, fiscale en andere kwesties.
  
4. Het organiseren van de maatregelen voor interne controle en de beheersing van de risico's. Hiervoor dient het Executive Committee:
  - doelstellingen voor interne controle op jaarbasis vast te stellen;
  - een geschikt systeem voor risicobeheer in te voeren met inbegrip van o.m. de structuur van het algemene risicobeleid en de rapportage ervan;
  - een betrouwbaar financieel verslag met inbegrip van o.m. een effectief budget en procedures van afsluiting tijdig op te stellen; en
  - betrouwbare interne audit- en compliancefunctie in te voeren.
  
5. Het verzekeren van behoorlijke communicatie met alle relevante externe stakeholders. Hiervoor dient het Executive Committee
  - de activiteiten van de afdelingen communicatie en beleggersrelaties nauwlettend in het oog te houden en er desnoods rechtstreeks bij betrokken te zijn;
  - de Algemene Vergadering voor te bereiden (onder voorbehoud van het recht van de Raad van Bestuur om de Algemene Vergadering op te roepen en de goedkeuring van de bijzondere verslagen van de Raad die moeten worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering);
  - toezicht te houden op relaties met de betrokken toezichthouders, elk binnen zijn eigen vakgebied zoals beschreven in deel VII, en rechtstreeks met hen samen te werken indien nodig.
  
6. Het verzekeren van behoorlijke controle en beheer van de zaken uit het verleden.

### **VI.1.2. Bevoegdheid**

Behoudens zijn eigen bevoegdheden en taken geeft de Raad van Bestuur het Executive Committee de bevoegdheid die gepast en nodig is voor de behoorlijke uitoefening van zijn taken en verantwoordelijkheden binnen het ruimere kader van de algemene strategie en het algemene beleid dat door de Raad van Bestuur werd vastgesteld. Onverminderd artikel 15(b)(4) van de Statuten van ageas SA/NV, is het Executive Committee rekenschap verschuldigd aan de Raad van Bestuur voor alle zaken die door de Raad van Bestuur aan hen werden toevertrouwd.

In de mate waarin de in deel VI.1.1 opgesomde activiteiten deel uitmaken van het Algemeen Beleid van ageas SA/NV en/of Ageas of van enige andere zaak die tot de bevoegdheden van de Raad van Bestuur behoort in overeenstemming met de Wet en/of de Statuten, wordt onder de bevoegdheid van het Executive Committee verstaan de bevoegdheid om voorstellen of aanbevelingen in te dienen, de Raad van Bestuur bij te staan of door de Raad van Bestuur genomen beslissingen uit te voeren.

### **VI.1.3. Samenstelling, structuur en organisatie**

#### **VI.1.3.1. Samenstelling en benoeming van de Leden**

Het Executive Committee bestaat uit de CEO en andere personen aangeduid door de Raad van Bestuur.

Het Corporate Governance Committee formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over de aanstelling of het ontslag van leden van het Executive Committee.

Voor wat de CEO betreft, is de aanbeveling van het Corporate Governance Committee gebaseerd op een voorstel van de Voorzitter, terwijl voor de aanstelling of het ontslag van andere leden van het Executive Management de aanbevelingen zijn gebaseerd op een voorstel dat wordt ingediend door de CEO, in overleg met de Voorzitter.

Het Executive Committee fungeert als college, met dien verstande dat het is samengesteld uit leden die verschillende managementfuncties uitoefenen

#### **VI.1.3.2. Organisatie**

De CEO zit het Executive Committee voor en draagt zorg voor de organisatie en het behoorlijk functioneren ervan. Het Executive Committee vergadert in principe elke week. Een extra vergadering kan te allen tijde door de CEO of op verzoek van twee leden van het Executive Committee bijeengeroepen worden. De CEO, of bij zijn/haar afwezigheid de CFO, zit de vergadering voor. Van iedere vergadering van het Executive Committee worden notulen gemaakt.

#### **VI.1.3.3. Besluitvorming**

Voor geldigheid van een vergadering van het Executive Committee moet tenminste de helft van de leden van het Executive Committee aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Beslissingen van het Executive Committee worden genomen met eenparigheid van stemmen. Indien nodig onderwerpt de CEO, op eigen initiatief of op verzoek van een ander lid van het Executive Committee, een besproken kwestie aan stemming. Een beslissing wordt dan genomen bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen door de tegenwoordige of vertegenwoordigde leden. Bij staking van stemmen is de stem van de CEO doorslaggevend.

#### **VI.1.4. Bezoldiging en prestatiebeoordeling**

##### **VI.1.4.1. Bezoldiging**

De bezoldiging van de leden van het Executive Committee wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur op basis van aanbevelingen van het RC. De CEO doet in overleg met de Voorzitter voorstellen aan het RC. Deze voorstellen worden opgesteld in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid beschreven in bijlage 4.

##### **VI.1.4.2. Prestatiebeoordeling**

Het Executive Committee bespreekt en beoordeelt regelmatig zijn eigen prestaties als bedrijfsorgaan. De CEO bespreekt het resultaat van deze beoordeling met de Voorzitter, die vervolgens – indien dit nuttig wordt geacht – samen met de CEO verslag uitbrengt aan het CGC en aan de Raad van Bestuur.

Met betrekking tot de individuele prestatiebeoordeling bepalen het CGC en het RC jaarlijks gezamenlijk, op basis van voorstellen van de CEO in samenspraak met de Voorzitter, de doelstellingen die de leden van het Executive Committee in het komende jaar dienen te behalen en beoordelen hun functioneren in het voorafgaande jaar, ook op basis van voorstellen van de CEO in samenspraak met de Voorzitter. Deze prestatiebeoordeling maakt deel uit van de procedure voor de opvolgingsplanning van het Executive Committee en voor de overige Executive Managers en voor de bepaling van het prestatiegerelateerde deel van hun bezoldiging.

#### **VI.1.5. Gedragsregels**

De Gedragsregels uiteengezet in het bovenvermelde Reglement van de Raad van Bestuur onder IV.5.1. (Toepassing van Algemene Gedragsregels bij Ageas), IV.5.2. (Levering van diensten) en IV.5.3. (Belangenconflicten) zijn eveneens van toepassing op de leden van het Executive Committee, met de nodige aanpassingen. Het is leden van het Executive Committee niet toegestaan een bestuursmandaat uit te oefenen in elk ander bedrijf dan een bedrijf van de Ageas-groep, zowel in uitvoerende als niet-uitvoerende hoedanigheid, tenzij met de uitdrukkelijke goedkeuring van de Raad van Bestuur.

## VI.2. MANAGEMENT COMMITTEE

### VI.2.1. Verantwoordelijkheden

Er werd een Management Committee ingericht dat het Executive Committee adviseert. Het Executive Committee zal de volgende onderwerpen uitgebreid bespreken en voorafgaand advies inwinnen van het Management Committee:

1. Zaken die betrekking hebben op de strategie en de ontwikkeling van de zakelijke activiteiten van Ageas. Dit omvat onder meer:
  - het analyseren van strategieën, businessplannen en meerjarige budgetten voorgelegd door de Business Units (België, VK, Continentaal Europa en Azië) en met betrekking tot de Algemene Rekening, met het oog op het uitwerken van een plan en budget voor Ageas als geheel dat aan de Raad van Bestuur wordt voorgelegd als voorstel, ter discussie, vaststelling en goedkeuring;
  - het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur voor het aangaan, herzien, of beëindigen van enige alliantie, (af-)splitsing of fusie, investeringen, acquisities en desinvesteringen die een verplichting van de Vennootschap betreffen of waarmee een bedrag hoger dan EUR 25 miljoen is gemoeid.
  
2. Zaken met betrekking tot de beleidslijnen voor Ageas in zijn geheel, die ter goedkeuring aan de Raad moeten worden voorgelegd zoals:
  - financieel beheer: bijvoorbeeld financieringsstrategie, solvabiliteitskwesaties, exclusief dividendbeleid;
  - risicobeheer, bijvoorbeeld risicobereidheid;
  - zakelijk gedrag: beleidslijnen ten aanzien van privébeleggingen, algemeen zakelijk handelen, enz;
  - ieder ander aandachtsgebied waarvoor volgens de Raad van Bestuur of het Executive Committee een Ageas-beleid dient te worden ontwikkeld.
  
3. Zaken die te maken hebben met de leiding van Ageas en zijn algemeen management, binnen de strategische richtlijnen en door de Raad vastgestelde beleidssystemen:
  - het aangaan, herzien, of beëindigen van enige alliantie, (af-)splitsing of fusie, investeringen, acquisities en desinvesteringen, waarover de besluitvorming niet voorbehouden is aan de Raad van Bestuur;
  - het leiden van de activiteiten met het oog op een optimale uitwisseling van best practices en ervaring (operationeel, op gebied van productontwikkeling, verkoop, marketing, ...), waarbij gezocht wordt naar synergieën; algemene structuren en kosten gestroomlijnd worden en waarbij gestroomlijnde operationele activiteiten worden gehandhaafd zodat een verzekeringsactiviteit van hoge kwaliteit aan een lage kostprijs kan worden ontwikkeld;
  - het bewaken van de prestaties van zowel de Business Units als van Ageas als geheel, in vergelijking met de strategische doelen, planningen en budgetten zoals die goedgekeurd zijn door de Raad van Bestuur;
  - de bewaking van de belangrijkste bevindingen die gerapporteerd worden via de risicobeheerfunctie en de interne en externe auditfunctie en hun comités, en opvolging van hun aanbevelingen;
  - het verzekeren van de tijdige voorbereiding en openbaarmaking van de Jaarrekeningen van Ageas en van andere financiële en niet-financiële groepsbrede externe rapportages en beleggersinformatie;
  - het implementeren van adequate systemen voor interne controle binnen Ageas binnen de door de Raad van Bestuur goedgekeurde richtlijnen en controle van hun efficiëntie.

En voorts over alle andere zaken naar wens van het Executive Committee. Het Management Committee verzekert dat:

- de besluiten en voorstellen van het Executive Committee degelijk rekening houden met de noden van de Business Units;
- alle leden van het Management Committee zich ertoe verbinden de besluiten van de Raad van Bestuur en het Executive Committee te implementeren.

### **VI.2.2. Bevoegdheid**

De leden van het Management Committee zijn verantwoording verschuldigd aan het Executive Committee en zullen hun plichten uitvoeren binnen het Algemeen Beleid en in de richting eraan gegeven door het Executive Committee. De bevoegdheden en rechten van het Management Committee worden gedeeld onder zijn leden.

### **VI.2.3. Samenstelling, structuur en organisatie**

#### **VI.2.3.1. Samenstelling en benoeming van de leden**

Het Management Committee bestaat uit de CEO, de andere leden van het Executive Committee en andere Executive Managers die de Raad van Bestuur kan benoemen, op basis van een voorstel van de CEO in samenspraak met de Voorzitter en met steun van het Corporate Governance Committee. Op dit ogenblik is het Management Committee samengesteld uit de CEO, de andere leden van het Executive Committee en de CEO's van de vier Business Units.

Het Management Committee werkt als college. De CEO is de Voorzitter van het Management Committee.

#### **VI.2.3.2. Organisatie**

De CEO leidt het Management Committee en draagt zorg voor de organisatie en behoorlijke werking. Het Management Committee vergadert in principe tweemaal per maand. Een extra vergadering kan te allen tijde door de CEO of op verzoek van twee leden van het Management Committee worden bijeengeroepen. Voor de geldigheid van een vergadering van het Management Committee moet tenminste de helft van de leden aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De CEO, of bij zijn/haar afwezigheid de CFO, zit de vergadering voor. Van iedere vergadering van het Management Committee worden notulen gemaakt.



#### **VI.2.4. Bezoldiging en prestatiebeoordeling**

##### **VI.2.4.1. Bezoldiging**

De bezoldiging van de leden van het Management Committee wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur op basis van aanbevelingen van het Remuneration Committee. De CEO doet in overleg met de Voorzitter voorstellen aan het Remuneration Committee. Deze voorstellen worden opgesteld in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid beschreven in bijlage 4.

##### **VI.2.4.2. Prestatiebeoordeling**

Het functioneren van het Management Committee wordt regelmatig door het Management Committee zelf besproken en beoordeeld. De CEO, als woordvoerder van het Management Committee, bespreekt de uitkomst van deze beoordeling met de Voorzitter, die indien dit nuttig wordt geacht vervolgens samen met de CEO verslag uitbrengt aan de Raad van Bestuur.

Met betrekking tot de individuele prestatiebeoordeling bepaalt het CGC tijdens een gezamenlijke zitting met het RC jaarlijks de doelstellingen die de leden van het Management Committee in het komende jaar dienen te behalen op basis van voorstellen van de CEO in samenspraak met de Voorzitter. De CEO beoordeelt hun prestatie van het voorgaande jaar in samenspraak met de Voorzitter en brengt zowel het CGC als het RC hiervan op de hoogte. Deze prestatiebeoordeling maakt deel uit van de procedure voor de opvolgingsplanning van het Senior Management en voor de bepaling van het prestatiegerelateerde deel van hun bezoldiging.

#### **VI.2.5. Gedragsregels**

De Gedragsregels uiteengezet in het bovenvermelde Reglement van de Raad van Bestuur onder IV.5.1. (Toepassing van Algemene Gedragsregels bij Ageas), IV.5.2. (Levering van diensten) en IV.5.3. (Belangenconflicten) zijn eveneens van toepassing op de leden van het Management Committee, met de nodige aanpassingen. Het is leden van het Management Committee niet toegestaan een bestuursmandaat uit te oefenen in ander beursgenoteerd bedrijf dan een bedrijf van de Ageas-groep, zowel in uitvoerende als niet-uitvoerende hoedanigheid, tenzij met de uitdrukkelijke goedkeuring van de Raad van Bestuur.

## VI.3. CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)

### VI.3.1. Verantwoordelijkheden

Het Executive Committee en het Management Committee worden voorgezeten door de CEO, die de woordvoerder is van het Executive Committee en van de overige Executive Management in de Raad van Bestuur met betrekking tot de zaken die zijn toegewezen aan het Executive Committee en/of de overige Executive Management.

De CEO legt voorstellen van het Executive Committee voor aan de Raad van Bestuur (of de Adviserende comités) en rapporteert op regelmatige basis aan de Raad van Bestuur over de activiteiten van het Executive Management.

De CEO, als topmanager van Ageas, is de belangrijkste woordvoerder van Ageas naar de buitenwereld. Hij/zij communiceert en belichaamt de Ageas-waarden duidelijk waardoor hij 'de toon aan de top' zet en een bron van inspiratie is voor het gedrag van het management en de medewerkers van Ageas.

Tot slot verzorgt de CEO het dagelijks bestuur van de Vennootschap en oefent andere bevoegdheden en taken uit die de Raad van Bestuur in specifieke gevallen aan hem/haar toevertrouwt.

### VI.3.2. Bevoegdheid

Onverminderd zijn eigen bevoegdheden en verplichtingen kent de Raad van Bestuur de CEO de bevoegdheden toe die passend en noodzakelijk zijn voor de juiste uitoefening van zijn/haar taken en verantwoordelijkheden. De CEO is over de uitoefening van de aan hem/haar toevertrouwde taken en verantwoordelijkheden verantwoording verschuldigd aan de Raad van Bestuur.

De Vennootschap wordt rechtsgeldig vertegenwoordigd door de CEO, alleenhandelend, voor alle aangelegenheden die verband houden met het dagelijks bestuur, dan wel als gevolg van een specifiek mandaat dat door de Raad van Bestuur is verleend. Het is de CEO toegestaan de hem/haar toegekende mandaten te (sub)delegeren.

### VI.3.3. Benoeming en benoemingstermijnen

#### VI.3.3.1. Benoemingen

De Algemene Vergadering kiest als Bestuurder de persoon die door de Raad van Bestuur zal worden aangewezen als CEO. De Raad van Bestuur draagt hem/haar voor op basis van een aanbeveling van het Corporate Governance Committee (zie V.2.2.).

#### VI.3.3.2. Benoemingstermijn

De gebruikelijke leeftijdsgrens voor een Uitvoerend Bestuurder is de wettelijke pensioenleeftijd.

#### **VI.3.4. Bezoldiging en prestatiebeoordeling**

##### **VI.3.4.1. Bezoldiging**

De bezoldiging van de CEO wordt door de Raad van Bestuur vastgesteld op basis van aanbevelingen van het Remuneration Committee en in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid beschreven in bijlage 4.

##### **VI.3.4.2. Prestatiebeoordeling**

Het Corporate Governance Committee bepaalt jaarlijks tijdens een gezamenlijke zitting met het Remuneration Committee de doelstellingen die de CEO in het komende jaar dient te behalen en beoordeelt diens functioneren in het voorafgaande jaar. Deze prestatiebeoordeling maakt deel uit van de procedure voor de bepaling van het prestatiegerelateerde deel van zijn/haar jaarlijkse bezoldiging.

# DEEL VII

EXTERN TOEZICHT



## ■ PART VII ■

### TOEZICHT

#### VII.1. REGLEMENTAIR TOEZICHT

Het reglementair kader waarin Ageas opereert is enerzijds gebaseerd op de hoedanigheid van Ageas als verzekeringsgroep en anderzijds op zijn hoedanigheid als onderneming met beursgenoteerde effecten.

##### VII.1.1. Prudentieel toezicht op Ageas

Als verleners van verzekeringsdiensten zijn alle verzekeringsondernemingen binnen Ageas onderworpen aan het prudentieel toezicht van de nationale toezichhoudende instanties bevoegd inzake verzekeren in het land van vestiging.

Daarnaast is Ageas ook onderworpen aan bijkomend toezicht zoals voorgeschreven in de Europese richtlijn met betrekking tot het toezicht op verzekeringsholdings. Bijkomend toezicht heeft betrekking op gebieden zoals de aandeelhoudersstructuur van de Vennootschap, de betrouwbaarheid van Bestuurders en management, de organisatiestructuur van Ageas, het investeringsbeleid, risicoconcentratie en intragroepactiviteiten.

Dit bijkomend toezicht wordt uitgeoefend door de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de verzekeringsonderneming officiële erkenning heeft verkregen. Indien erkende verzekeringsondernemingen in twee of meerdere lidstaten als Vennootschap dezelfde verzekeringsholding hebben, dan kunnen de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten een overeenkomst sluiten over wie verantwoordelijk zal zijn voor het bijkomend toezicht.

In de praktijk is Ageas onderworpen aan het prudentieel toezicht van NBB.

##### VII.1.2. Toezicht op ageas SA/NV als emittent van beursgenoteerde effecten

Als emittent van genoteerde effecten is de Vennootschap onderworpen aan de noteringsvereisten van NYSE Euronext en aan het toezicht van de FSMA.

##### VII.1.3. Toezicht op marktpraktijken

In elk van zijn afzetmarkten is Ageas tevens onderworpen aan toezicht met betrekking tot de kwaliteit van de aangeboden producten en diensten en hun conformering aan gedrags- en professionele codes. In België bijvoorbeeld wordt dit gedragstoezicht uitgeoefend door de FSMA. Parallel hiermee wordt in andere landen deze rol uitgeoefend door lokale autoriteiten.

## VII.2. EXTERNE ACCOUNTANT

### VII.2.1. Mandaten van de externe accountant

KPMG Réviseurs d'Entreprises/Bedrijfsrevisoren treden op als externe accountant voor ageas SA/NV. De Algemene Vergadering benoemt of herbenoemt de accountant om de drie jaar. De accountant is verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekeningen van ageas SA/NV. Deze voert daarnaast controles uit op de kwartaalresultaten en de halfjaarcijfers. Voor de wereldwijde werkmaatschappijen van Ageas is het beleid van Ageas dat KPMG optreedt als externe accountant.

Naast hun normale plichten hebben de externe accountants van verzekeringsentiteiten vaak een complementaire rol in het kader van het prudentieel toezicht. In het Belgische toezichtstelsel, bijvoorbeeld, krijgt de externe accountant van AG Insurance SA/NV een vergunning van de NBB. Hij rapporteert regelmatig aan de NBB en kan verzocht worden om voor rekening van de NBB speciale taken uit te voeren.

### VII.2.2. Rapportering door de externe accountant

De externe accountant rapporteert rechtstreeks aan het Audit Committee. In principe is hij aanwezig bij elke vergadering van het Audit Committee, voor de gehele duur ervan. Daarnaast kan de externe accountant ook buiten de formele vergaderingen van de Raad van Bestuur of het Audit Committee rechtstreeks contact hebben met de Voorzitter van de Raad van Bestuur of de Comitévoorzitter van het Audit Committee. Ieder kwartaal stelt de externe accountant als onderdeel van zijn trimestriële overzicht een rapport op met een reeks observaties die hij onder de aandacht wil brengen van het Audit Committee. Dit rapport kan diverse onderwerpen behandelen, zoals de toepassing van boekhoudprincipes, zwakke punten in de controle van Ageas-entiteiten, wetswijzigingen die invloed kunnen hebben op Ageas, enz. Het rapport wordt besproken in het Audit Committee en ter informatie en commentaar doorgestuurd naar de Raad van Bestuur.

### VII.2.3. Toezicht op de externe accountant

Het Audit Committee houdt voor rekening van de Raad van Bestuur toezicht op het functioneren en de onafhankelijkheid van de externe accountant. Het functioneren van de externe accountant wordt minstens één keer per drie jaar geëvalueerd.

Met betrekking tot hun onafhankelijkheid wordt van de externe accountant verlangd dat hij lokale wet- en regelgeving naleeft, alsook de internationale standaarden voor accountantscontrole (ISA). Daarnaast leeft hij het beleid met betrekking tot de onafhankelijkheid van de externe accountant na, dat onder meer voorziet in een zevenjaarlijkse wisseling van de Audit Partner, een strikte procedure voor de goedkeuring van andere dan auditdiensten geleverd door de externe accountant en jaarlijkse rapportering over alle aspecten van zijn onafhankelijkheid. Het Audit Committee ziet toe op de naleving van vermeld beleid (zie bijlage 7).

# BIJLAGEN

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER



# BIJLAGEN

- Bijlage 1      Woordenlijst
- Bijlage 2      Profiel van de Raad van Bestuur
- Bijlage 3      Onafhankelijkheidsvereisten voor de Raad van Bestuur
- Bijlage 4      Bezoldigingsbeleid voor de Bestuurders en de leden van het Executive Committee
- Bijlage 5      Algemene gedragsregels
- Bijlage 6      Regels inzake privébeleggingen
- Bijlage 7      Beleid ten aanzien van de onafhankelijkheid van de externe accountant
- Bijlage 8      De groep als institutionele belegger
- Bijlage 9      Regels inzake belangenconflicten
- Bijlage 10     Regels ter voorkoming van omkoping
- Bijlage 11     Fit & Proper regels



## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### BIJLAGE 1

## WOORDENLIJST

---

AC	Audit Committee, zoals vermeld in Hoofdstuk V, deel 4.
ADR	American Depositary Receipt (zie ADR-Programma).
ADR-programma	Programma dat Amerikaanse beleggers toelaat om in eigen land te investeren in, en aandelen te verhandelen van niet-Amerikaanse bedrijven, in US dollar.
Ageas	De bedrijvengroep bestaande uit ageas SA/NV en als zijn Dochterondernemingen, met dien verstande dat voor zover deze bepaling betrekking heeft op Dochterondernemingen die onder een gezamenlijke Controle vallen (zoals bedoeld in artikel 9 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen), elke verwijzing in dit Charter naar elke handeling of elke beleidsmaatregel met betrekking tot Ageas moet begrepen worden met inachtneming van het specifieke karakter van zulke gezamenlijke Controle.
Algemeen Beleid	Het algemeen beleid van Ageas, zoals vastgesteld door de Raad van Bestuur.
Algemene bepalingen	De regels die gemeenschappelijk van toepassing zijn op alle Bestuurscomités.
Algemene Gedragsregels van Ageas	De leidraad die beginselen bevat waaraan de relatie moet voldoen tussen werknemers van Ageas enerzijds en aandeelhouders, klanten, collega's en de gemeenschap anderzijds.
Algemene Vergadering	De (gewone, speciale of buitengewone, zoals bedoeld in het Belgische Wetboek van Vennootschappen) algemene vergadering van de Vennootschap.
Audit Services	De interne accountantsafdeling van de Vennootschap.
Adviescomité(s)	Elk comité opgericht door de Raad van Bestuur dat een raadgevende rol vervult. Op het ogenblik waarop dit Charter is goedgekeurd, zijn de volgende Adviserende comités in werking: het Remuneration Committee (RC), het Corporate Governance Committee (CGC), een Audit Committee (AC) en een Risk and Capital Committee (RCC). Elke verwijzing naar een Adviescomité of een Comité verwijst uitsluitend naar een Adviescomité opgericht door de Raad van Bestuur.
Bestuurders	Elk lid van de Raad van Bestuur.
Business Unit	Elk geografisch gebied waar Ageas actief is, inclusief – op het ogenblik waarop dit Charter is goedgekeurd – België, het Verenigd Koninkrijk, Continentaal Europa en Azië.
CDO (Chief Development Officer)	Het lid van het Executive Committee dat in deze functie is benoemd.
CEO (Chief Executive Officer)	Het lid van het Executive Committee zoals bedoeld in Hoofdstuk VI, deel 3 van dit Charter.
CFO (Chief Financial Officer)	Het lid van het Executive Committee dat in deze functie is benoemd.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

CGC	Het Corporate Governance Committee, zoals bedoeld in Hoofdstuk V, deel 3 van dit Charter.
Charter	Dit Corporate Governance-charter zoals dit eventueel van tijd tot tijd kan gewijzigd worden.
Code 2009	De Belgische Corporate Governance Code zoals gepubliceerd op 12 maart 2009 door de Commissie Corporate Governance, op dat ogenblik voorgezeten door Herman Daems; de Code 2009 vervangt de vorige versie van de code van 2004. De code werd door artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 6 juni 2010 aangeduid als referentietext. De tekst van de Code 2009 is beschikbaar via de website <a href="http://www.corporategovernancecommittee.be/nl/home">www.corporategovernancecommittee.be/nl/home</a> .
Comité	Elk Adviserend comité.
Comitélid	Elk lid van een Adviescomité.
Comitévoorzitter	De persoon benoemd tot voorzitter van een Adviescomité.
Compliance Officer	De persoon die verantwoordelijk is voor het beheer en de controle van de naleving door Ageas van wetten, regelgeving en de Algemene Gedragsregels van Ageas, ingesteld als onafhankelijke toezichtsfunctie.
Controle/Controleren	Heeft de betekenis zoals bedoeld in artikel 5 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen, ook al heeft het betrekking op een bedrijf dat niet opgericht is onder Belgisch recht.
COO (Chief Operating Officer)	Het lid van het Executive Committee dat in deze functie is benoemd.
CRO (Chief Risk Officer)	Het lid van het Executive Committee dat in deze functie is benoemd.
Dochteronderneming	Elke vennootschap die ageas rechtstreeks of onrechtstreeks controleert.
Executive Committee	Het directiecomité opgericht door de Raad van Bestuur, samengesteld uit de Chief Executive Officer CEO, de Chief Financial Officer (CFO), de Chief Risk Officer (CRO), de Chief Development Officer (CDO) en de Chief Operating Officer (COO).
Executive Management	De CEO, het Executive Committee en het Management Committee.
Executive Managers	Elke functionaris die lid is van het Executive Committee of het Management Committee.
FSMA	Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten.
General Auditor	De functionaris die aan het hoofd staat van de Audit Services van de Vennootschap, ingesteld als onafhankelijke.
GRO (Group Risk Officer)	De Executive Manager die verantwoordelijk is voor het risicobeheer op groepsniveau.
Groep	Ageas.

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Jaarverslag	Het jaarverslag van de Vennootschap die verschillende belangrijke en/of wettelijk verplichte inlichtingen bevat, inclusief een bericht van de Voorzitter en de CEO ten behoeve van de aandeelhouders, het verslag van de Raad van Bestuur en de geconsolideerde en verkorte jaarrekening ageas SA/NV.
Lid van het Executive Committee	Elk lid van het Executive Committee.
Lid van het Management Committee	Elk lid van het Management Committee maar niet de CEO.
Management Committee	Het comité samengesteld uit de leden van het Executive Committee en de CEO's van de vier business units.
NBB	Nationale Bank van België.
Niet-Uitvoerend Bestuurder	Een Bestuurder dat geen Uitvoerend Bestuurder is.
Raad van Bestuur	De Raad van Bestuur van de Vennootschap.
RC (Remuneration Committee)	Het comité zoals bedoeld in Hoofdstuk V, deel 2 van dit Charter.
RCC (Risk and Capital Committee)	Het comité zoals bedoeld in Hoofdstuk V, deel 5 van dit Charter.
Secretaris van de Vennootschap	De secretaris van de Vennootschap, zoals bedoeld in Hoofdstuk IV, deel 4.3.
Statuten	Statuten van de Vennootschap.
Transversale controlefuncties	De Compliance functie, de Audit functie, de Risk management functie and de actuariële functie.
Uitvoerend Bestuurder	Elk lid van de Raad van Bestuur dat lid is van het Executive Committee.
Vennootschap	ageas SA/NV.
Vicevoorzitter	De vicevoorzitter van de Raad van Bestuur.
Voorzitter	De voorzitter van de Raad van Bestuur zoals bedoeld in Hoofdstuk VI, deel 3 van dit Charter.
Wet	De Wet betreffende de controle van de verzekeringsmaatschappijen, zoals van toepassing op het ogenblik waarop dit Charter is goedgekeurd.

**BIJLAGE 2**

## PROFIEL VAN DE RAAD VAN BESTUUR

---

De Raad van Bestuur is samengesteld uit leden met uiteenlopende professionele achtergronden die een breed spectrum aan ervaring en expertise combineren met een integere reputatie. Alle Bestuurders hebben ervaring in functies met een grote mate van verantwoordelijkheid en hebben bewezen weloverwogen zakelijke beslissingen te kunnen nemen.

Bij het zoeken naar kandidaten voor de Raad van Bestuur streeft de Raad van Bestuur uitdrukkelijk de doelstelling na om een Raad samen te stellen met een diversiteit qua leeftijd, geslacht, ervaring en achtergrond.

Bij de voordracht van nieuwe Bestuurders voor benoeming door de Algemene Vergadering houdt de Raad van Bestuur rekening met de potentiële bijdrage van elke kandidaat in termen van kennis, ervaring en bekwaamheid in één of meerdere van de hierna opgesomde domeinen, zonder onderscheid naar ras of geslacht, en in lijn met de behoeften van de Raad van Bestuur op het tijdstip van de voordracht:

- boekhouding: vertrouwdheid met het lezen en interpreteren van de jaarrekeningen van financiële instellingen, met internationale boekhoudstandaarden (in het bijzonder met de toepassing ervan op financiële producten en de financiële dienstensector), met boekhoudkundige en consolidatieprocessen en -procedures en met de boekhoudkundige verwerking van fusies en overnames;
- verzekeringskennis: brede ervaring met, en diepgaande kennis van de verzekeringssector, zowel in technische zin (met inbegrip van kennis van de risico's verbonden aan het verzekeringsbedrijf en de technieken die worden gebruikt om ze te beheren) als met betrekking tot de belangrijkste klantenmarkten waarin Ageas actief is;
- sociaal-politieke zaken: vertrouwdheid met openbare en politieke fora in zoverre ze invloed kunnen hebben op de bedrijfswereld in het algemeen en de financiële sector in het bijzonder;
- internationaal perspectief: internationale ervaring opgedaan tijdens kortere of langere opleidings- of tewerkstellingsperiodes buiten de Benelux en/of voorafgaande posities op seniorniveau in de Benelux die brede professionele internationale contacten vereisten;
- management en organisatie: ervaring in het managen van een grote organisatie die zowel nationaal als internationaal actief is; een grondig begrip van best practices met betrekking tot algemeen management en organisatorische ontwikkeling, en hun toepassing in een complexe en snel evoluerende zakelijke omgeving;
- crisisbeheersing: het vermogen en de beschikbaarheid om verplichtingen te vervullen gedurende korte of langere crisisperiodes;
- leiderskwaliteiten: de vaardigheid en capaciteit om een strategische visie op te bouwen en te verfijnen door conceptualisering van sleuteltrends, het onderhouden van een kwalitatief hoogstaande dialoog en blijk geven van toewijding en volharding met behoud van een opbouwende kritische houding ten aanzien van gevestigde patronen en de denkrichting van de groep.

**BIJLAGE 3**

## ONAFHANKELIJKHEIDSCRITERIA VOOR DE RAAD VAN BESTUUR

---

Van elk lid van de Raad van Bestuur (ongeacht of het een Uitvoerend Bestuurder of een Niet-Uitvoerend Bestuurder betreft) wordt verwacht dat hij in die hoedanigheid:

- zich uitsluitend laat leiden door de algemene doelstelling van de Raad van Bestuur van Ageas, gericht op het bestendigen van een succesvolle onderneming gespecialiseerd in verzekeringen;
- in alle omstandigheden onpartijdig blijft in zijn beoordelingen, beslissingen en handelingen; en
- duidelijk zijn bezorgdheid laat blijken en in voorkomend geval zijn tegenstand in het verslag laat opnemen indien hij van mening is dat een voorstel, voorgelegd aan de Raad van Bestuur, indruist tegen de belangen van Ageas.

De Raad van Bestuur streeft naar een meerderheid van Bestuurders die in overeenstemming zijn met de volgende onafhankelijkheidscriteria:

1. Geen uitvoerende functie uitoefenen, of een functie uitoefenen van een persoon die belast is met het dagelijkse beheer van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, en geen dergelijke functie hebben uitgeoefend in het tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn/haar benoeming. Oftewel, niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap die verbonden is aan deze positie.
2. In totaal niet meer dan twaalf jaar het mandaat van niet-uitvoerend bestuurslid hebben uitgeoefend.
3. Geen werknemer zijn die deel uitmaakt van het senior management (zoals gedefinieerd in artikel 19,2° van de wet van 20 september 1984 houdende organisatie van het bedrijfsleven) van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, en in een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn/haar benoeming geen dergelijke functie hebben uitgeoefend. Oftewel, niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap die verbonden is aan deze positie.
4. Geen aanzienlijke verloning of enige andere belangrijke voordelen van vermogensrechtelijke aard ontvangen, of hebben ontvangen in het tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn/haar benoeming van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, buiten de vergoeding die hij/zij ontvangt of heeft ontvangen als niet-uitvoerend bestuurslid.
5. (a) Geen aandelen bezitten, rechtstreeks noch onrechtstreeks, hetzij alleen of met anderen, die in globo meer dan één tiende vertegenwoordigen van het kapitaal van de vennootschap, of één tiende of meer van de stemrechten op het moment van benoeming; (b) onder geen beding benoemd zijn geweest door een aandeelhouder die beantwoordt aan de voorwaarden omschreven onder (a).
6. Geen aanzienlijke zakelijke relaties onderhouden, of hebben onderhouden in het jaar voor zijn/haar benoeming, met de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, hetzij rechtstreeks of als vennoot, aandeelhouder, bestuurslid, lid van het senior management (zoals gedefinieerd in artikel 19,2° van de wet van 20 september 1984 houdende organisatie van het bedrijfsleven) van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt.
7. Geen vennoot of lid van het externe accountantteam zijn of zijn geweest in het tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn/haar benoeming, noch een persoon die de externe accountant van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon is of deze functie heeft uitgeoefend in het tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn/haar benoeming.
8. Geen uitvoerende functie uitoefenen in een andere vennootschap waarin het lid van het directiecomité van de vennootschap een niet-uitvoerende bestuursfunctie uitoefent, en geen andere wezenlijke banden hebben met directieleden van het vennootschap door betrokkenheid bij andere vennootschappen of

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

bestuursorganen.

9. In de vennootschap of daarmee verbonden vennootschap of persoon, geen echtgenoot(ote), wettelijke samenwonende partner of nauwe familieverbonden tot in de tweede graad hebben die de functie uitoefenen van bestuurslid of een uitvoerende functie of persoon belast met de dagelijkse leiding of een werknemer die deel uitmaakt van het senior management zoals gedefinieerd in artikel 19,2° van de wet van 20 september 1984 houdende organisatie van het bedrijfsleven) of die behoort tot één van de gevallen waarnaar wordt verwezen in 1) tot 8) hierboven, en voor zover punt 2) betreft, tot drie jaar nadat de betrokken verwant zijn laatste mandaat heeft beëindigd.

ageas.



**BIJLAGE 4 BEZOLDIGING**

## **BEZOLDIGINGSBELEID VOOR DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMMITTEE**

---

Bij het uitwerken van het nieuwe bezoldigingsbeleid voor Bestuurders en leden van het Executive Committee, heeft de Raad van Bestuur het op zich genomen om een op maat gemaakt systeem te ontwerpen dat zowel voor de prestaties van Ageas als voor die van zijn kaderleden en werknemers geschikt is. De Raad van Bestuur erkent dat hierbij niet enkel aandacht dient te worden besteed aan prestatiebeloning, maar eveneens aan de vennootschapswaarden van Ageas, zijn strategie, kwaliteit en duurzaamheid van het bedrijf en risicoprofiel.

Het bezoldigingsbeleid is van toepassing sinds 1 januari 2010 en het werd sindsdien regelmatig aangepast.

### **4.1. BEZOLDIGING VAN BESTUURDERS**

De bezoldiging van de Bestuurders wordt bepaald door de Raad van Bestuur en goedgekeurd door de Algemene Vergadering. Gedetailleerde voorstellen voor de bezoldiging van Niet-Uitvoerende Bestuurders worden opgesteld door het RC, op basis van een advies van externe experts. Voor de Niet-Uitvoerende Bestuurders wordt het niveau en de structuur van bezoldiging bepaald in het licht van hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en van algemene marktpraktijken. De bezoldiging van Niet-Uitvoerende Bestuurders omvat zowel een vaste basisvergoeding voor het lidmaatschap van de Raad van Bestuur als een vergoeding voor de aanwezigheid op vergaderingen van comités van de Raad van Bestuur. De Niet-Uitvoerende Bestuurders ontvangen geen jaarlijkse bonussen of aandelenopties en hebben geen recht op pensioenrechten. Niet-Uitvoerende Bestuurders kunnen eveneens een bezoldiging ontvangen in de dochtervennootschappen waarin zij een bestuursmandaat uitoefenen; deze bezoldiging wordt bekendgemaakt in het Jaarverslag. Niet-Uitvoerende Bestuurders hebben geen recht op een ontslagvergoeding. De bezoldiging van de Uitvoerende Bestuurders is uitsluitend verbonden aan hun uitvoerende functies.

## 4.2. BEZOLDIGINGSBELEID VOOR LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMMITTEE

De bezoldiging van de leden van het Executive Committee wordt bepaald door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneration Committee, en is opgenomen in het bezoldigingsverslag zoals dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering. Zowel het niveau als de structuur van bezoldiging voor de leden van het Executive Committee worden jaarlijks geanalyseerd. Op voorstel van het Remuneration Committee wordt de competitieve positionering van de bezoldiging van Ageas regelmatig nagekeken door en besproken met een leidend internationaal consultancykantoor gespecialiseerd in vergoedingen en overige voordelen, dat geen diensten omtrent vergoedingen en voordelen levert aan de Executive Managers, evenmin aan andere managers van de Groep.

De bezoldiging van leden van het Executive Committee is gericht op:

- het verzekeren van het voortdurend vermogen van de organisatie om leidinggevend talent aan te trekken, te motiveren en te behouden in een internationale markt;
- het bevorderen van het bereiken van hoge prestatiedoelstellingen en lange termijn duurzame groei teneinde de belangen van management en aandeelhouders op de korte, middellange en lange termijn op elkaar af te stemmen; en
- het aanmoedigen, erkennen en belonen van zowel sterke individuele bijdragen als goede teamprestaties.

Het vergoedingspakket voor de leden van het Executive Committee weerspiegelt het concept van geïntegreerde totale vergoeding, waarbij de volgende belangrijke vergoedingscomponenten worden gecombineerd: een basisvergoeding, een jaarlijkse bonus (gerelateerd aan kortetermijnprestaties), een langetermijnbonus, pensioen en overige emolumenten.

Bij het bepalen van de verschillende bezoldigingscomponenten wordt ernaar gestreefd om het totale bezoldigingsniveau in overeenstemming te brengen met de vergoedingsgebruiken in de relevante markten. De relevante markten die in aanmerking worden genomen, zijn de BEL20-markt (uitgezonderd AB Inbev) en de Europese verzekeringsmarkt, gebaseerd op een referentiegroep van vergelijkbare bedrijven.

De variabele componenten zijn onderworpen aan een maximum. Een deel van het totale vergoedingspakket van de leden van het Executive Committee bestaat uit een variabele vergoeding en is bijgevolg “pay at risk” of een onzekere vergoeding. Bij het behalen van de doelstelling vertegenwoordigt dit deel van de vergoeding 50% van de basisvergoeding voor de aan kortetermijnprestaties gerelateerde bonussen en 45% voor de langetermijnbonussen. De maxima voor de variabele vergoeding worden bewaakt door het Remuneration Committee en kunnen aangepast worden indien wijzigingen van het regelgevend kader dit vereisen.

Het totale vergoedingspakket is deel van de overeenkomst met de leden van het Executive Committee die eveneens de belangrijkste kenmerken bepaalt zoals onder andere het einde van hun mandaat, de beëindigingclausules en verschillende overige clausules zoals confidentialiteit en exclusiviteit.



## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Vanaf 1 januari 2010 bevatten de overeenkomsten voor het geval van beëindiging zonder reden van het mandaat van leden van het Executive Committee een maximale ontslagvergoeding die is vastgesteld op 12 maanden basissalaris en jaarlijkse bonussen (totale vergoeding in contanten). In bijzondere omstandigheden zoals anciënniteit van meer dan 20 jaar, gezondheidgerelateerde omstandigheden en andere omstandigheden te bepalen door het Remuneration Committee is een hogere ontslagvergoeding (met een maximum van 18 maanden basissalaris en jaarlijkse bonussen) mogelijk op aanbeveling van het Remuneration Committee. Niet-concurrentiebedingen waartegenover een financiële vergoeding staat kunnen worden voorzien.

#### **Basisvergoeding**

Het niveau van de basisvergoeding wordt voor topmanagement bepaald per managementpositie en is bedoeld ter vergoeding van de leden van het Executive Committee voor hun verantwoordelijkheden eigen aan hun positie en hun bijzondere vaardigheden. Deze niveaus houden rekening met algemeen gangbare marktpraktijken voor gelijkwaardige functies en zijn onderworpen aan een jaarlijkse herziening. Er is echter geen automatisch aanpassingsmechanisme.

#### **Jaarlijkse bonus (kortetermijnbonus)**

De jaarlijkse bonus is gericht op het aanmoedigen, erkennen en belonen zowel van sterke individuele bijdragen door leden van het Executive Committee als van goede prestaties als hoofd van of als teamlid binnen het Executive Committee.

De jaarlijkse bonus wordt bepaald door de werkelijke prestaties van het lid van het Executive Committee op basis van vooraf afgesproken prestatiecriteria, Key Performance Indicators (KPI's).

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Prestaties die de doelstellingen bereiken, leiden tot de toekenning van een jaarlijkse bonus die gelijk is aan 50% van de jaarlijkse basisverloning van het lid van het Executive Committee. Prestaties die de doelstellingen overtreffen leiden tot een jaarlijkse bonus van maximaal 100% van de basisvergoeding. Bijgevolg kan de jaarlijkse bonus variëren van 0% tot 100% van de basisvergoeding.

Prestatiemeting niveau van lid Executive Committee	Betrekkelijk gewicht van KPI's
Corporate businessprestaties (groepsdoelstellingen, zowel kwantitatieve als kwalitatieve)	70%
Individuele prestaties (persoonlijke doelstellingen gerelateerd aan verantwoordelijkheden van functie)	30%
<b>Toaal</b>	<b>100%</b>

Businessprestaties worden gemeten op basis van Key Performance Indicators die worden bepaald door de Raad van Bestuur. De prestatiedoelstellingen op het niveau van de groep en van de operationele vennootschappen worden jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur, rekening houdend met de relevante budgetten. De KPI's die worden vastgesteld door de Raad van Bestuur omvatten criteria die de groei van de netto winst, Rendement op Investering, de kosten en kwantiteit van vereist kapitaal, het risico dat wordt genomen bij het voeren van de activiteiten, het kostenniveau en waardecreatie weerspiegelen.

De jaarlijkse bonus wordt betaald in contanten maar de betaling wordt gespreid over 3 jaar. Het gedeelte van de jaarlijkse bonus verworven gedurende het jaar N dat in het eerste jaar wordt betaald mag niet hoger zijn dan 50% van het totale toegekende bedrag. Een substantieel deel wordt een jaar uitgesteld en wordt betaald in het jaar N+2 onder voorbehoud van het behalen van aanhoudende prestaties tijdens de jaren N en N+1. Een laatste deel wordt twee jaar uitgesteld en wordt betaald in het jaar N+3, opnieuw onder voorbehoud van het behalen van aanhoudende prestaties tijdens de jaren N tot en met N+2. De uitgestelde delen van de jaarlijkse bonus blijven bijgevolg onzeker ("at risk").

Uitbetaalde bonussen zullen worden teruggevorderd in geval van fraude of een materiële verkeerde voorstelling van de feiten.

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

#### Langetermijnbonus

Het langetermijnbonusplan is gericht op:

- het aanmoedigen en ondersteunen van de creatie van aandeelhouderswaarde en het verzekeren van het feit dat de leden van het Executive Committee, net zoals de aandeelhouders, delen in de successen en tegenslagen van de Vennootschap;
- het geven van de mogelijkheid aan de leden van het Executive Committee om, binnen hun algemeen pakket, competitieve beloningen te ontvangen voor de prestaties die het resultaat zijn van aanhoudende groepsprestaties gedurende een langere periode; en
- het mogelijk maken voor de organisatie dat ze beter presteert dan een groep van met Ageas vergelijkbare bedrijven in de markt, rekening houdend met het groeipotentieel van het aandeel ageas SA/NV.

Voor elk lid van het Executive Committee bepaalt de Raad van Bestuur een maximumbedrag van de langetermijnbonus met een maximum van 90% van de jaarlijkse basisvergoeding. De langetermijnbonus wordt uitsluitend betaald in de vorm van prestatieaandelen. Deze aandelen zijn gewone aandelen ageas SA/NV en kunnen slechts worden verkocht na 31 december van het vijfde jaar na het einde van het jaar waarvan de prestaties worden geëvalueerd. Elke verkoopbeperking met betrekking tot de verworven aandelen eindigt echter zes maanden na de beëindiging van de professionele relatie tussen Ageas en het lid van het Executive Committee.

De aandelen worden omschreven als prestatie-aandelen omwille van het feit dat hun toekenning afhankelijk is van de prestatie van het aandeel ageas SA/NV en hun verwerving afhankelijk is van de businessprestaties van ageas SA/NV gedurende een periode van 3,5 jaar zodat duurzaamheid in rekening wordt gebracht. Verwerving veronderstelt verder dat het lid van het Executive Committee in dienst was van Ageas gedurende de volledige referentieperiode. Op het moment van verwerving mag het lid van het Executive Committee binnen 10 dagen een maximum van 50% van de ontvangen aandelen verkopen met het oog op het financieren van belastingverplichtingen verbonden aan de toekenning.

Het aantal prestatieaandelen dat wordt toegekend onder het langetermijnbonusplan wordt jaarlijks bepaald op basis van de volgende belangrijkste kenmerken:

- oorspronkelijke toekenning: De toekenning wordt bepaald op basis van het resultaat van de Ageas-bedrijfsscore over het voorafgaande werkjaar en volgens het onderstaande schema:

Ageas Bedrijfsscore	% Toekenning	Exco (45% target)
< 3	Geen toekenning	-
3	50 % van target	22,5% van basisuitkering
4	100 % van target	45 % van basisuitkering
5	150% van target	67,5% van basisuitkering
6 of 7	200% van target	90% van basisuitkering

- Het aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning wordt bekomen door de oorspronkelijke toekenningwaarde bepaald door de Raad van Bestuur te delen door de waarde van het aandeel ageas SA/NV op het moment van de toekenning. Het maximale aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning kan nooit hoger zijn dan het maximumpercentage (90%) van de jaarlijks basisvergoeding.

ageas.



## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

- de langetermijnbonus wordt betaald in de vorm van prestatieaandelen en de verwerving is onder voorbehoud van het voortduren van de professionele relatie: de langetermijnbonus met betrekking tot het jaar N wordt niet verworven tot het jaar N+4, onder voorbehoud van het behalen van aanhoudende prestaties gedurende de vierjarige periode en zal worden aangepast zoals hieronder uiteengezet;
- - Wat de LTI-plannen betreft die vóór 2017 zijn gestart, zal het definitief aantal toe te kennen aandelen (in juni N+4) worden berekend als het aantal oorspronkelijk toegekende aandelen vermenigvuldigd met de ratio van de TSR-rang (het totale aandeelhoudersrendement van het aandeel Ageas) voor de periode 1/1/N tot 31/12/N+3 boven de TSR-rang van het jaar N.
  - Wat betreft de LTI-plannen voor 2017, zal het aantal toegekende aandelen bij toekenning worden aangepast volgens de TSR-rang van Ageas in een referentiegroep van vergelijkbare bedrijven gedurende de verlopen prestatieperiode, op basis van de volgende hefboompercentages:

Percentiel TSR-rang 3 jaar	Toekenningspercentage
≥ 75%	200%
≥60% - <75%	150%
≥40% - <60%	100%
≥25% - <40%	50%
<25%	0%

- Het totaal aantal aandelen dat wordt toegewezen bij toekenning is gelimiteerd op 90% van de basisvergoeding. (absoluut maximum).
- in de structuur van de jaarlijkse bonus en de langetermijnbonus is rekening gehouden met de afstemming van prestatie, risico en vergoeding door elementen van risicomanagement en -controle in de structuur van deze bonussen in te bouwen:
  - in de jaarlijkse bonus: door de keuze van KPI's (met inbegrip van de delen van deze KPI's die aanpassingen voorzien op basis van risico en de kost van kapitaal), de uitgestelde component en de vereiste van aanhoudende prestaties in de twee jaren die volgen op het prestatiejaar;
  - in de langetermijnbonus: door het uitgestelde verwervingsmechanisme in combinatie met de aanhoudende prestaties tijdens de periode voorafgaand aan verwerving, met andere woorden: de verwerving van prestatieaandelen op het einde van de periode van 3,5 jaar is niet enkel afhankelijk van de voortdurende professionele relatie van het lid van het Executive Committee maar ook van de aanhoudende prestaties gedurende de volledige periode voorafgaand aan de eigenlijke verwerving van de aandelen en door het verplicht blokkeren van de aandelen gedurende 5 jaar, wat een duidelijke aligering tussen de belangen van het lid van het Executive Committee en deze van de aandeelhouders van Ageas met zich meebrengt. Bijgevolg zou elk overdreven risico dat wordt genomen uiteindelijk worden weerspiegeld in de aandelenprijs.

## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### **Discretionaire bevoegdheid**

De Raad van Bestuur heeft de discretionaire bevoegdheid om variabele bezoldigingscomponenten (jaarlijkse bonus en langetermijnbonus) naar boven of naar beneden aan te passen in die gevallen waar de tenuitvoerlegging van het Bezoldigingsbeleid zou resulteren in onbedoelde of ongewenste effecten.

### **Pensioen en andere bezoldigingscomponenten**

De leden van het Executive Committee nemen deel in de pensioenplannen van Ageas. Deze plannen zijn in lijn met de heersende marktpraktijken binnen de geografische omgeving van Ageas. Voor de leden van het Executive Committee is het een vaste-bijdrageplan ("defined contribution plan"). Het voorziet in een pensioen en een overlevingspensioen voor en na het pensioen van het lid, of hun forfaitaire equivalent. Andere voordelen, zoals medische en andere verzekeringsdekking, worden voorzien in lijn met de competitieve gebruiken in de markt waarbinnen het lid van de Executive Committee in dienst is.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### Vaststelling van Bezoldigingsbeleid

Het hierboven beschreven beleid vervangt het vorige en werd goedgekeurd en vastgesteld door de Algemene Vergadering.

Met betrekking tot managers die geen lid zijn van het Executive Committee heeft de Raad van Bestuur besloten om dezelfde principes aan te nemen als deze die van toepassing zijn op leden van het Executive Committee, mutatis mutandis gewijzigd om het aan te passen aan lokale markten, gebruiken en wetgeving. Een langetermijnbonus kan enkel worden voorzien voor leden van het Management Committee.

De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid om het Bezoldigingsbeleid naar eigen goeddunken aan te passen, op basis van aanbevelingen door het Remuneration Committee en met inachtneming van de prerogatieven van de Algemene Vergadering.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

**BIJLAGE 5**

## **ALGEMENE GEDRAGSREGELS**

---

### **5.1. INHOUDSOPGAVE**

- Inleiding tot gedragsregels
- Algemene Gedragsregels van Ageas
  - relatie met onze aandeelhouders;
  - relatie met onze klanten;
  - interne relaties;
  - relatie met onze tussenpersonen;
  - relatie met onze samenleving;
  - slotopmerkingen.

Dit interne Ageas-document is bestemd voor het Ageas-personeel over de hele wereld en heeft tot doel minimumstandaarden inzake gedragingen vast te leggen.

### **5.2. INLEIDING TOT DE GEDRAGSREGELS**

#### **Bescherming van onze reputatie**

Ageas ontwikkelt Algemene Gedragsregels om zijn reputatie te beschermen van betrouwbare partner die handelt in overeenstemming met zijn kernwaarden. De Algemene Gedragsregels vormen een leidraad bij onze handelingen en onze beslissingen; zij geven uitdrukking aan de instelling en de houding in onze onderneming.

#### **Wereldwijde beginselen lokaal toepassen**

De Algemene Gedragsregels gelden voor alle medewerkers van Ageas, wereldwijd. Het is belangrijk dat elke Ageas-medewerker zich aan deze regels houdt. De hoge kwaliteit van de dienstverlening waarnaar we streven, bereiken we door te handelen in overeenstemming met onze Gedragsregels. Ze zijn algemeen van aard en vormen slechts een basis. Striktere of meer specifieke regels die gelden in de landen waar een Ageas-onderneming actief is, dienen uiteraard ook nageleefd te worden.

#### **Zijn wat we beweren te zijn**

Voortdurend zullen we ons rekenschap moeten geven van onze belofte: wij zijn een solide, betrouwbare partner die flexibele oplossingen biedt aan zijn klanten. Men beoordeelt ons op wat we doen, niet op wat we beweren te zijn. Daarom wordt van ons allemaal de hoogste mate van integriteit verwacht.

## Vragen en interne dialoog

Iedereen binnen onze organisatie die twijfelt over hoe de Algemene Gedragsregels in een bepaald geval toegepast moeten worden, moet een collega kunnen raadplegen. Alle Ageas-ondernemingen hebben hun eigen regels en procedures voor vragen die zich in de dagelijkse praktijk voordoen over de Gedragsregels. De eerste stap kan zijn om die vragen te bespreken met de directe leidinggevenden. Daarnaast kan ook contact worden opgenomen met een functionaris die Ageas-ondernemingen hebben aangewezen om de toepassing van de Gedragsregels te bevorderen. Dat kan bijvoorbeeld de Compliance Officer zijn, de HR-functionaris of de ombudsman. Deze functionaris is bevoegd om in individuele gevallen advies en ondersteuning te geven. Iedereen met vragen over de Gedragsregels die niet beperkt zijn tot een specifiek geval en die van belang kunnen zijn voor andere situaties - nu of in de toekomst - moet toegang hebben tot een interne, Ageas-brede dialoog.

## 5.3. ALGEMENE GEDRAGSREGELS

### 5.3.1. Relatie met onze aandeelhouders

#### Toegevoegde waarde

Ons doel is om duurzame economische waarde te creëren voor onze aandeelhouders.

#### Corporate Governance

Wij onderschrijven beginselen van deugdelijk bestuur en wij passen die toe. Dit houdt in dat wij streven naar een effectieve en heldere managementstructuur, met een juiste verdeling tussen uitvoerende en toezichhoudende verantwoordelijkheden. We verstrekken onze aandeelhouders de informatie die zij nodig hebben om hun investeringsbeslissingen te nemen en hun rechten uit te oefenen. Dit betreft met name financiële informatie en relevante strategische informatie. Daarbij stellen wij duidelijke financiële doelen waarover wij onze aandeelhouders informeren.

#### Gelijkheid

Wij respecteren de gelijke behandeling van onze aandeelhouders.

### 5.3.2. Relatie met onze klanten

#### Faire behandeling van onze klanten

Ageas engageert zich voor een faire behandeling van zijn klanten. De faire behandeling van onze klanten (in het Engels: Treating Customers Fairly of TCF) is een sleutelement in de bedrijfscultuur van Ageas. Een beleidslijn bepaalt het kader voor deze TCF en beschrijft een reeks minimale normen die een faire behandeling van onze klanten moeten garanderen.

#### Innovatieve oplossingen voor onze klanten

Wij streven naar betere en onderscheidende oplossingen die tegemoetkomen aan wat onze klanten nodig hebben en waarmee zij hun financiële welzijn kunnen handhaven en verbeteren.



## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### **Begripvolle, direct en eerlijke communicatie met onze klanten**

Wij communiceren direct en eerlijk met onze klanten. Wij adviseren alleen producten en diensten waaraan onze klanten behoefte hebben en die passend zijn in het licht van hun financiële situatie. Dat betekent dat wij ons voor zover nodig een beeld vormen van die behoeften en financiële situatie. Wij geven de klant de informatie die hij nodig heeft om een afgewogen beslissing te nemen. Advertenties en ander verkoopmateriaal bevatten relevante en begrijpelijke informatie en scheppen geen verwachtingen die niet gerechtvaardigd zijn.

### **Ontevredenheid wegnemen**

Begripvol betekent ook ruime aandacht besteden aan klanten die niet tevreden zijn. Wanneer klanten klachten hebben, doen we er alles aan om de ontevredenheid weg te nemen en treffen we maatregelen om ervoor te zorgen dat dezelfde klachten niet nog een keer ontstaan.

### **Vertrouwelijkheid klantgegevens**

Informatie over onze individuele klanten behandelen wij strikt vertrouwelijk. Dergelijke informatie wordt alleen gebruikt of aan derden verstrekt met het oog op de dienstverlening die de klant van ons verwacht en voor andere duidelijk vermelde doeleinden. Zulke informatie wordt niet voor andere doeleinden gebruikt of aan derden verstrekt, behalve wanneer daartoe een verplichting op grond van wet- of regelgeving bestaat. Het is belangrijk dat wij de wet- en regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens naleven, zowel naar de letter als naar de geest.

### **Transparante prijzen**

Duidelijkheid tegenover onze klanten over de prijzen van onze producten en diensten staat altijd voorop. Wij verstrekken ook geen persoonlijke voordelen, zoals geschenken, entertainment of diensten, aan klanten of hun vertegenwoordigers met het doel om opdrachten of contracten binnen te halen, als we dergelijke voordelen zelf ook niet zouden accepteren op grond van deze Gedragsregels (zie hieronder 'Scheiden van zakelijke en privébelangen'). Alle prijzen, tarieven en andere voorwaarden van onze producten en diensten worden vastgelegd in documenten die beschikbaar zijn voor interne controle.

### **Aanvaarding van nieuwe klanten**

De onberispelijke reputatie van betrouwbare verzekeringsdienstverlener is voor ons essentieel. Daarom gaan wij geen relatie aan met personen of organisaties die zich inlaten met illegale of onethische activiteiten, of die daarvan verdacht worden. De aanvaarding van nieuwe klanten gebeurt met de vereiste zorgvuldigheid. Wij beschermen onze onderneming tegen misbruik door criminele organisaties of personen, en leven de wet- en regelgeving op het gebied van witwassen na, naar de letter en de geest. Bovendien voeren wij een actief antifraude en antiwitwasbeleid.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### 5.3.3. Interne relaties

#### **Respect, openheid en samenwerking**

De Ageas-waarden zijn onverminderd van toepassing op de relatie tussen onze onderneming en de medewerkers en op de onderlinge verhouding tussen de medewerkers. Respect, openheid en samenwerking zijn kenmerken van die verhoudingen. Een van de belangrijkste kenmerken van onze onderlinge verhouding als collega's is dat wij kennis en best practices met elkaar uitwisselen.

#### **Motiverende werkomstandigheden**

Ageas wil een betrouwbare en inspirerende werkgever zijn voor ieder die zich inspant om bij te dragen aan zijn waarden, doelstellingen en prestaties. Het beleid en de cultuur van Ageas zijn erop gericht de betrokkenheid van de medewerkers bij het bedrijf te vergroten. Wij bieden werkomstandigheden die de medewerkers motiveren om op hoog niveau te presteren.

Dat betekent niet alleen een passende bezoldiging, maar ook kansen voor persoonlijke ontwikkeling, inclusief mogelijkheden van opleiding, en aandacht voor de balans tussen werk en privéleven. Een veilige en gezonde werkomgeving is vanzelfsprekend. Ageas stimuleert alle medewerkers om hun recht op werknemersparticipatie uit te oefenen. De wettelijke vertegenwoordigers van medewerkers, zoals ondernemingsraden en vakbonden, spelen een belangrijke rol in de open en directe dialoog die Ageas wil voeren.

#### **Menselijke waardigheid**

Wij behandelen iedereen in onze organisatie met waardigheid en respect. Discriminatie op grond van persoonlijke eigenschappen, zoals geslacht, ras, huidskleur, geloof, politieke voorkeur, seksuele geaardheid of de aanwezigheid van lichamelijke handicaps wordt niet geduld.

#### **Vertrouwelijkheid personeelsgegevens**

Ageas-ondernemingen behandelen persoonlijke gegevens van medewerkers met een hoge mate van vertrouwelijkheid. Deze gegevens worden niet aan derden beschikbaar gesteld, behalve voor doeleinden die duidelijk kenbaar gemaakt zijn, en uitgezonderd het geval dat wet- of regelgeving ons daartoe verplicht. Wij houden ons aan de wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens, naar de letter en de geest.

## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### **Omgaan met vertrouwelijke informatie en privétransacties**

Vertrouwelijke informatie, hetzij over een Ageas-onderneming, hetzij over een derde, wordt uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor die beschikbaar gesteld is, door daartoe bevoegde medewerkers. Wij gebruiken dergelijke informatie nooit om persoonlijk voordeel te behalen en ook de schijn daarvan dient te allen tijde vermeden te worden. Vertrouwelijke informatie wordt alleen aan derden verstrekt als een correcte uitoefening van onze functie dit vereist. Het voorgaande houdt onder andere in dat misbruik van voorkennis onaanvaardbaar is. Met andere woorden: wij verrichten geen privébeleggingstransacties indien we in het bezit zijn van niet-gepubliceerde, koersgevoelige informatie over de belegging. Evenmin adviseren wij anderen inzake zulke transacties.

### **Scheiden van zakelijke en privébelangen**

Zakelijke belangen dienen goed gescheiden te blijven van privébelangen. Tegenstrijdig belang tussen privé en zakelijk, maar ook de schijn van tegenstrijdig belang, moet vermeden worden. Tegenstrijdige belangen kunnen op veel verschillende manieren ontstaan, bijvoorbeeld als iemand die namens een Ageas-onderneming betrokken is bij contractuele onderhandelingen met een andere onderneming terwijl hij/zij in die onderneming een privébelang heeft dat verder gaat dan een gewone belegging. Tegenstrijdig belang ontstaat ook als een werknemer enig persoonlijk voordeel accepteert terwijl dat een nadelige invloed kan hebben op de manier waarop hij/zij omgaat met de belangen van onze onderneming, óf dat als gevolg kan hebben dat de werknemer anders handelt dan als hij/zij dat voordeel niet zou hebben ontvangen, óf als het aanvaarden van een persoonlijk voordeel op een of andere manier de reputatie van Ageas kan schaden. De hier bedoelde voordelen kunnen bijvoorbeeld zijn: betalingen, geschenken, entertainment, diensten, leningen of de toezegging van toekomstig voordeel. Het aannemen van de gebruikelijke blijken van zakelijke wellevendheid, zoals geschenken met een geringe waarde, of gebruikelijke uitnodigingen voor sociale activiteiten, is toegestaan zolang deze ons oordeel of ons handelen niet kunnen beïnvloeden zoals hierboven bedoeld.

Eigendommen en relaties van onze onderneming worden alleen gebruikt voor zakelijke doeleinden, en nooit om er persoonlijk voordeel mee te behalen. Niet-gepubliceerde informatie over onze onderneming waarover wij kunnen beschikken, behoort toe aan de onderneming. Wij respecteren ook de rechten van derden, zoals auteursrecht op software.

### **Nevenactiviteiten**

Betaalde of onbetaalde professionele verantwoordelijkheden, andere dan volgens de arbeidsovereenkomst met Ageas, worden alleen aanvaard op basis van een aanvullende overeenkomst met de werkgever.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### 5.3.4. Relatie met onze tussenpersonen

#### Medeverantwoordelijkheid

Onze relatie met tussenpersonen (makelaars en in bredere zin, personen en organisaties die onze merknaam gebruiken en/of onze producten en diensten verkopen en die geen dienstverband met Ageas hebben) zijn onderhevig aan dezelfde waarden als onze andere relaties. Tussenpersonen mogen een behoorlijke vergoeding en professionele ondersteuning van ons verwachten. Wij, op onze beurt, verlangen van hen dat zij handelen in overeenstemming met onze professionele standaarden en dat zij medeverantwoordelijkheid aanvaarden voor het opbouwen en in stand houden van onze reputatie.

#### Selectie

Met het oog op deze medeverantwoordelijkheid selecteren wij onze tussenpersonen met zorg. Indien tussenpersonen niet handelen in de geest van onze Gedragsregels, zullen wij niet langer met hen samenwerken.

### 5.3.5. Relatie met onze samenleving

#### Onze samenleving

Ageas maakt deel uit van de samenleving waarin de groep actief is. Wij kunnen ons bedrijf uitoefenen dankzij de economische, juridische en sociale infrastructuur van onze samenleving. Wij profiteren van deze infrastructuur en dragen er tegelijkertijd aan bij. Wij hebben het recht verworven om verzekeringsdiensten te verlenen. Tegelijkertijd erkennen wij dat onze positie in de samenleving ook verantwoordelijkheden met zich meebrengt. In onze relatie met de samenleving houden wij rekening met de duurzame ontwikkeling ervan. Ageas moedigt zijn medewerkers aan om een actieve bijdrage te leveren aan de samenleving, bijvoorbeeld als vrijwilliger.

#### Eerbiediging van mensenrechten

Wij zijn van mening dat eerbiediging van de rechten van de mens, zoals beschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties van 1948, een voorwaarde is voor een duurzame samenleving. Wij passen de relevante mensenrechten toe in onze verhouding met onze medewerkers en wij erkennen onze verantwoordelijkheid om de toepassing van de mensenrechten te bevorderen in alle gevallen waarin wij, als private onderneming, daaraan een zinvolle bijdrage kunnen leveren.

#### Overheid en toezichthouders

Onze relaties met vertegenwoordigers van de overheden in de landen waar wij actief zijn, waaronder begrepen de externe toezichthouders, zijn gebaseerd op respect, professionaliteit en vertrouwen. Omkoping in welke vorm dan ook is niet aanvaardbaar.

## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### **Eerlijke mededinging**

Wij streven ernaar de eerste keuze van onze klanten te zijn voor hun verzekeringsdiensten. Door de juiste producten en diensten aan te bieden en te handelen in overeenstemming met onze waarden, creëren we een goede uitgangspositie te midden van de vele andere dienstverleners. Wij laten ons niet in met oneerlijke praktijken aangaande onze klanten, onze concurrenten of onze markten.

### **Aandacht voor het milieu**

Wij erkennen de noodzaak om ons milieu te beschermen. Wij gaan zorgvuldig om met natuurlijke hulpbronnen zoals energie en water, en voeren een bewust beleid ten opzichte van afvalverwerking.

### **Slotopmerkingen**

De reputatie van Ageas als betrouwbare partner is van zeer groot belang. Die reputatie moet worden beschermd en versterkt door onberispelijk, professioneel gedrag. Van alle medewerkers, van hoog tot laag, wordt verwacht dat zij de Algemene Gedragsregels van Ageas aanvaarden en naleven, naar de letter en naar de geest. Van leidinggevendenden verwachten wij voorbeeldgedrag en daarnaast dat zij hun medewerkers actief stimuleren om de Gedragsregels toe te passen. Ageas-ondernemingen zullen op adequate wijze reageren als zich toch een geval voordoet van overtreding of nalatigheid ten opzichte van de Gedragsregels.

ageas.



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

**BIJLAGE 6**

## DE REGELS INZAKE PRIVÉBELEGGINGEN

---

Dit document beschrijft het beleid van Ageas ten aanzien van privébeleggingen<sup>6</sup> van Bestuurders, leden van het Executive Committee, functionarissen en medewerkers, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Ageas.

Dit beleidsdocument is bedoeld om een reeks minimumnormen op te leggen die van toepassing zijn op alle vestigingen en dochterondernemingen van Ageas wereldwijd, voor zover niet anders wordt bepaald door lokale wet- en regelgeving. Deze normen worden vertaald in nader uitgewerkte regels en procedures die van toepassing zijn op (a) specifieke (groepen) functionarissen en medewerkers, of (b) specifieke rechtspersonen. Ageas hecht belang aan de invoering van passende procedures en andere maatregelen die moeten toezien op de naleving van deze beleidsgrondslagen, regels en procedures.

### Beginsel 1

Het is ieder Bestuurder, functionaris en medewerker van Ageas toegestaan privébeleggingen in effecten te verrichten, mits een dergelijke belegging:

- op geen enkele wijze in verband staat noch in verband zou kunnen worden gebracht met uit welke bron dan ook verkregen voorwetenschap. Dit beginsel is van toepassing op zowel door ageas SA/NV als door andere instellingen uitgegeven effecten;
- op geen enkele wijze in verband staat noch in verband zou kunnen worden gebracht met effectentransacties die door of in opdracht van een tot Ageas behorende onderneming worden uitgevoerd. Het is dan ook niet toegestaan om een privétransactie uit te voeren in reactie of vooruitlopend op een door ageas SA/NV geplaatste effectenorder waarvan elke Bestuurder, functionaris of medewerker op de hoogte is;
- geen vermenging van zakelijke en privébelangen betekent of de schijn daarvan zou kunnen wekken;
- niet als een buitensporige of hoogst speculatieve transactie, noch als marktmanipulatie zou kunnen worden beschouwd;
- niet door de Raad van Bestuur van Ageas of de Compliance Officer is aangemerkt als een effect waarin privébeleggingen niet zijn toegestaan.

---

6 Het verwerven of de verkoop, of de poging tot verwerven of verkoop, van financiële instrumenten waarop die informatie betrekking heeft, voor eigen rekening of voor de rekening van derden, hetzij direct of indirect.

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

#### Beginsel 2

Ieder Bestuurder, functionaris en medewerker van Ageas zal zich onthouden van:

- het aan anderen bekendmaken van voorwetenschap via welke zakelijke bron dan ook verkregen en of deze informatie nu een Ageas-onderneming dan wel een derde betreft; en/of
- anderen op basis van dergelijke informatie aan te bevelen om een privébeleggingstransactie uit te voeren; tenzij een dergelijke bekendmaking of aanbeveling noodzakelijk is voor een correcte uitoefening van hun functie.

Deze verbodsbepalingen gelden eveneens indien redelijkerwijs de schijn zou kunnen worden gewekt dat via voorwetenschap verkregen informatie beschikbaar is.

#### Beginsel 3

Met inachtneming van de in Beginsel 1 opgenomen richtlijnen, mogelijke beperkingen/verplichtingen opgelegd door de Compliance Officer en de 'gesloten perioden' en 'verboden perioden' waarin privétransacties in effecten ageas SA/NV, inclusief door volledige dochterondernemingen uitgegeven effecten, niet zijn toegestaan, is het iedere bestuurder, functionaris of medewerker toegestaan privébeleggingen in effecten ageas SA/NV te verrichten. Het aldus verkregen bezit aan Ageas-effecten dient een belegging op lange termijn te zijn.

#### Beginsel 4

Ageas zal zorg dragen voor het implementeren en in stand houden van processen en procedures met betrekking tot het voldoen aan eventuele meldingsplichten van privé-effectentransacties zoals die bij wet verplicht zijn gesteld (of worden vereist conform de geldende regelgeving of best practices) in ieder land waar Ageas gevestigd is. Ageas heeft een compliance-functie voor het bevorderen en bewaken van de toepassing van bovengenoemde beginselen.

ageas.



## BIJLAGE 7

# BELEID TEN AANZIEN VAN DE ONAFHANKELIJKHEID VAN DE EXTERNE ACCOUNTANT

---

Dit document beschrijft het beleid van Ageas met betrekking tot de onafhankelijkheid van zijn externe accountant, zoals aanbevolen door het Audit Committee en vastgesteld door de Raad van Bestuur. Jaarlijks evalueert het Audit Committee formeel de onafhankelijkheid van de externe accountant, documenteert zijn oordeel hierover en brengt verslag uit aan de Raad van Bestuur. Naar aanleiding van voornoemd verslag doet het Audit Committee aanbevelingen tot wijziging van onderhavig beleid aan de Raad van Bestuur indien dit nodig blijkt.

Ageas verlangt van zijn externe accountant dat hij de internationale controlenormen (ISA) naleeft, met inbegrip van de maatstaven inzake onafhankelijkheid die daarin zijn vervat. Daarnaast is de externe accountant van Ageas onderworpen aan de lokale wettelijke onafhankelijkheidsvereisten. Het voorliggende beleidsdocument moet beschouwd worden als de formulering van de minimale maatstaven voor onafhankelijkheid waaraan Ageas op vrijwillige basis wil voldoen, en die strikter kunnen zijn dan de lokale wetgeving terzake.

De invoering in het Belgisch recht van de 2014 EU Richtlijn en Reglement met als doel de hervorming van de statutaire accountant markt werd doorgevoerd in 2016. De aangepaste reglementering legt tevens een rotatie op aan aan de externe accountant firmas and voorziet in stricte defibitie van toegelaten and verboden non-accountant diensten geleverd door de accountant firmas and haar globale netwerk.

## 7.1. ALGEMEEN BELEID

Ageas, de Vennootschap en alle rechtspersonen waarin de groep een meerderheidsbelang heeft, zullen wanneer zij gebruikmaken van de diensten van de externe accountant ieder belangenconflict of de schijn daarvan strikt vermijden.

Het beleid gaat uit van de volgende principes:

- de externe accountant is niet betrokken bij het besluitvormingsproces bij Ageas;
- de externe accountant geeft de verzekering dat er geen directe of indirecte financiële, zakelijke, arbeids- of overige relatie bestaat waaruit een objectieve, redelijke en geïnformeerde derde zou concluderen dat de onafhankelijkheid van de externe accountant is gecompromitteerd.

Overeenkomstig de Aanbeveling van de Europese Commissie<sup>7</sup>, die in België geïmplementeerd is, onthouden Ageas, zijn Bestuurders en functionarissen zich van enige financiële of zakelijke relatie met de externe accountant, zijn partners of hun werknemers, die kan resulteren in of zou kunnen gezien worden als resulterend in:

- het creëren van belangenvermenging;
- het plaatsen van de externe accountant in een positie waarin hij eigen werk controleert;
- het optreden van de externe accountant als manager of werknemer van Ageas;
- het plaatsen van de externe accountant in de rol van pleitbezorger voor Ageas.

---

<sup>7</sup> Aanbeveling van de Commissie van 16 mei 2002, inzake de onafhankelijkheid van de met de wettelijke controle belaste accountant in de EU: Basisbeginselen.



Ageas erkent eveneens dat de relatie met zijn externe accountant beheerd dient te worden op een consistente en transparante manier en streeft duidelijke rollen, verantwoordelijkheden en procedures na om dit te bereiken.

## 7.2. DIENSTVERLENING

In overeenstemming met de bovengenoemde beleidslijnen is de externe accountant van Ageas gerechtigd om de volgende diensten te verlenen:

### 7.2.1. Accountantsdiensten

Accountantsdiensten zijn diensten die zekerheid bieden over de juiste voorstelling van de Jaarrekeningen en omvatten de volgende specifieke elementen:

- een accountantsverklaring inzake de geconsolideerde Jaarrekeningen van Ageas;
- een accountantsverklaring inzake de wettelijk voorgeschreven Jaarrekeningen van de Vennootschap en dochterondernemingen, indien zulke verklaring wettelijk vereist is;
- een beoordelingsverklaring inzake tussentijdse financiële rapporteringen;
- in het algemeen: enige verklaring waarmee de externe accountant is belast door lokale wetgeving of regelgeving.

### 7.2.2. Accountantsgerelateerde diensten

Accountantsgerelateerde diensten zijn assurance diensten en toegelaten op basis van een goedgekeurde procedure andere diensten die redelijkerwijs gerelateerd zijn aan het uitvoeren van de audit en het controleonderzoek van de Jaarrekeningen van Ageas. Deze diensten monden gewoonlijk uit in een certificering of specifieke verklaring, een verslag of een onderzoek en zijn meestal eenmalig.

Deze diensten omvatten het volgende:

- accountantsoverleg met betrekking tot administratieve verwerking, financiële verslaglegging of informatieverschaffing die niet valt onder 'accountantsdiensten';
- assistentie met het begrip of de invoering van nieuwe richtlijnen van de regelgevende instanties ten aanzien van administratieve verwerking en verslaglegging;
- audits van financiële informatie met betrekking tot 'employee benefit'-plannen;
- aanwezig of uitgebreide auditprocedures met betrekking tot administratieve en/of factureringsgegevens benodigd om te kunnen reageren op of voldoen aan vereisten ten aanzien van financiële en administratieve verslaglegging en verslaglegging aan toezichthouders;
- overleg over vereisten inzake interne controle;
- beoordelingen/accountantsverklaringen met betrekking tot informatie die door Ageas op aanvraag van derde partijen wordt verstrekt (prospectussen, ondersteuningsbrieven ofwel 'letters of comfort').

## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### 7.2.3. Andere dan accountantsdiensten

Het is de externe accountant toegestaan om aan Ageas andere dan accountantsdiensten te leveren die niet anderszins verboden zijn (zoals hieronder uiteengezet) zoals due diligence diensten met betrekking tot mogelijke acquisities of specifieke belastingdiensten.

### 7.2.4. Niet-toegelaten diensten

Krachtens het Ageas-beleid van onafhankelijkheid van de externe accountant is het de externe accountant niet toegestaan om diensten te verlenen die strijdig zijn met bovenstaande basisprincipes. De volgende categorieën dienstverlening zijn daarom niet toegestaan:

1. Boekhouding of andere diensten met betrekking tot de boekhoudkundige registratie of Jaarrekeningen van Ageas
2. Beoordelings- of waarderingsdiensten en fairness opinions
3. Ontwerp en implementatie van systemen voor financiële informatie
4. Actuariële diensten
5. Interne auditdiensten
6. Managementtaken, rekrutering van executives en human resources diensten
7. Belastingdiensten aan ieder persoon die een 'overzichtsrol speelt in de financiële verslaggeving' voor de cliënt of voor een van diens grote dochterondernemingen, met uitzondering van persoonlijke belastingdiensten op verzoek van Ageas
8. Belastingdiensten met als enig doel het wijzigen van het belastbaar resultaat, belastingontwijking, of niet door de fiscus of een gerelateerde regelgever gefiatteerde fiscale behandeling
9. Iedere overige dienst die volgens de (lokale) regelgeving onwettig is.

Belastingdiensten zoals het voorbereiden van belastingaangiften, identificatie van publieke subsidies en fiscale incentives, assistentie bij belastingcontroles, berekening van directe en indirecte en deferred taxes en het verlenen van fiscaal advies zijn enkel toegelaten onder de voorwaarde dat deze toegelaten zijn door de EU lidstaat, geen direct gevolg hebben of niet materieel zijn voor de geauditeerde financiële staten en dat ze voldoende gedocumenteerd zijn.

In twijfelgevallen neemt de General Auditor een definitief en gemotiveerd besluit dat wordt meegedeeld aan het Audit Committee.

### 7.3. PROCEDURES VOORAFGAANDE AAN GOEDKEURING

Het Audit Committee delegeert aan de General Auditor de bevoegdheid om vooraf alle andere dan accountantsdiensten tot een bedrag van EUR 100.000 goed te keuren die door de externe accountant van ageas SA/NV worden uitgevoerd. Voor bedragen boven EUR 100.000 neemt het Audit Committee de beslissing op basis van het gemotiveerde advies van de Chief Auditor. Een offerteprocedure is vereist voor iedere andere dan een accountantsdienst (of groep van verwante andere dan accountantsdiensten), waarvan verwacht wordt dat ze meer dan EUR 100.000 aan honoraria met zich meebrengt, tenzij de General Auditor een uitzondering toestaat. De General Auditor rapporteert ieder kwartaal aan het Audit Committee over alle op deze manier goedgekeurde andere dan accountantsdiensten.

### 7.4. WISSELING VAN DE ACCOUNTANTSPARTNER

Ageas verlangt dat zijn externe accountant een beleid respecteert waarmee door middel van rolatie een juiste balans wordt bereikt tussen vlotte werkwijze (doeltreffendheid en efficiëntie, bijvoorbeeld accountantskosten), risicobeheer, onafhankelijkheid en geloofwaardigheid. Dit impliceert een wisseling van de 'Audit Partners' na een maximumperiode van zes jaar. Met dit beleid tot doel worden 'Audit Partners' gedefinieerd als de partners die de verantwoordelijkheid nemen voor de ondertekening van de accountantsverklaring met betrekking tot de geconsolideerde Jaarrekeningen. Andere belangrijke accountantpartners op het niveau van de Vennootschap of de grote dochterbedrijven wisselen in principe eveneens om de zeven jaar.

### 7.5. BENOEMING VAN DE EXTERNE ACCOUNTANT

De externe accountant wordt benoemd voor een periode van drie jaar. Bij dergelijke gelegenheden evalueert het Ageas Audit Committee de prestatie van de externe accountant en brengt de Raad van Bestuur op de hoogte van de uitkomst van deze evaluatie. Om een onafhankelijke maatstaf ten opzichte van de genoemde criteria te verkrijgen, wordt het externe auditproces tweemaal per jaar beoordeeld aan de hand van een vragenlijst die wordt ingevuld door Executive Management van Ageas en de leden van het Audit Committee. Elke drie jaar doet de Raad van Bestuur een voorstel aan de Algemene Vergadering over de (her)benoeming van de externe accountant. De maximum periode voor een zelfde accountantkantoor is 9 jaar; deze periode kan tot een maximum van 9 jaar verlengd worden na een offerteprocedure. Dit is in lijn met de Belgische wetgeving.

### 7.6. VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE EXTERNE ACCOUNTANT

De externe accountant dient een kwaliteitscontrolesysteem te hanteren dat met een redelijke mate van zekerheid garandeert dat zijn onafhankelijkheid niet in gevaar wordt gebracht. Hij rapporteert jaarlijks aan het Audit Committee over alle aspecten die relevant zijn voor de onafhankelijkheid, met inbegrip van mogelijke conflicten, en de manier waarop deze zijn behandeld. De externe accountant dient zijn onafhankelijkheid jaarlijks schriftelijk te bevestigen. Bovendien rapporteert de externe accountant jaarlijks aan het Audit Committee over zijn kwaliteitscontrolesysteem voor accountantsonafhankelijkheid in het algemeen en de kwaliteitscontrolemaatregelen voor accountantsonafhankelijkheid met betrekking tot Ageas in het bijzonder.

## 7.7. VOORWAARDEN VOOR AANWERVING

Ageas neemt geen partners van zijn externe accountant in dienst die betrokken waren bij de accountantscontroles van Ageas gedurende de laatste twee boekjaren;

- de externe accountant neemt geen senior managers van Ageas in dienst om deel te nemen aan accountantscontroles van Ageas binnen twee jaar na de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst met Ageas;
- zonder de toestemming van de externe accountant neemt Ageas geen leden van de accountantsteams van de externe accountant in dienst die betrokken zijn bij de lopende accountantscontrole van Ageas. Hetzelfde geldt voor de externe accountant.

## 7.8. COMMUNICATIE

Ageas zal dit beleid met betrekking tot de onafhankelijkheid van de externe accountant, alsook eventuele wijzigingen, publiceren op zijn website, en zal in zijn Jaarverslag de vergoedingen bekendmaken voor professionele accountants- en andere diensten die zijn uitgekeerd aan de externe accountant tijdens de verslagleggingsperiode. In deze bekendmaking zal de totale vergoeding van de externe accountant opgesplitst worden in vergoedingen voor accountantsdiensten en andere dan accountantsdiensten overeenkomstig de voornaamste categorieën.

**BIJLAGE 8**

## DE GROEP ALS INSTITUTIONELE BELEGGER

---

### 8.1. INLEIDING

Binnen Ageas zijn de beleggingsactiviteiten verdeeld over een aantal ondernemingen, hierna vermogensbeheerunits genoemd. Deze beleggingsactiviteiten hebben enerzijds betrekking op vermogen dat namens klanten van Ageas en verzekeringsnemers wordt beheerd, en anderzijds op de beleggingen voor eigen rekening.

Overeenkomstig de uitgangspunten van goed ondernemingsbeheer wordt de verantwoordelijkheid voor het beleggingsbeleid –met inbegrip van het (al dan niet) uitoefenen van stemrecht– bij de vermogensbeheerunits gelegd. Het Executive Committee van Ageas heeft geen nauwkeurig omschreven stembeleid vastgelegd aangezien dat kan leiden tot belangenverstremgeling (of de schijn daarvan) tussen de vermogensbeheerunits en andere ondernemingen van Ageas.

### 8.2. BELEID INZAKE HET STEMGEDRAG VAN VERMOGENSBEHEERUNITS

Zo heeft het Executive Committee drie grondbeginselen van toepassing verklaard op de vermogensbeheerunits. De vermogensbeheerunits van Ageas dienen:

- te handelen in overeenstemming met de Ageas-waarden en de binnen Ageas geldende algemene richtlijnen voor goed zakelijk gedrag evenals met alle specifieke regels en best practices die van toepassing zijn op institutionele beleggers in het land of de landen waar zij opereren;
- de Secretaris van de Vennootschap te informeren over hun stembeleid;
- de Secretaris van de Vennootschap te informeren over belangrijke kwesties die naar hun verwachting ter tafel zullen komen op de Algemene of Buitengewone Vergadering van Aandeelhouders van Beneluxondernemingen waar zij hun stem uitbrengen. Het spreekt voor zich dat dergelijke informatie slechts zal worden verstrekt nadat het stemgedrag conform de geldende stemprocedures binnen de desbetreffende vermogensbeheerunit is bepaald en onherroepelijk is doorgegeven aan de gespecialiseerde dienstverlener op het gebied van de uitoefening van stemrecht bij volmacht of nadat het stemmen anderszins onherroepelijk is uitgevoerd.

## BIJLAGE 9

# REGELS INZAKE BELANGENCONFLICTEN

---

Dit document bevat uittreksels uit de Gedragsregels betreffende belangenconflicten van Ageas zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur:

### Reikwijdte van de gedragsregels

Dit document beschrijft Ageas' principes voor de preventie, de identificatie en het beheer van belangenconflicten die kunnen rijzen tussen Ageas, zijn klanten, leveranciers en/of werknemers.

Het document dient als gids voor Ageas en zijn werknemers en als waarborg dat situaties met belangenconflicten correct bekendgemaakt, beoordeeld en aangepakt worden.

Deze principes worden in eerste instantie opgesteld voor alle mensen die werken voor ageas SA/NV, AG Insurance SA/NV en Ageas Insurance International N.V.

De gedragsregels voorzien in algemene minimumstandaarden om de naleving van relevante regels te waarborgen.

De werkmaatschappijen van Ageas introduceren waar nodig aanvullende procedures introduceren om ervoor te zorgen dat de toepasselijke lokale wetgeving, regelgeving en gedragscodes op elk moment worden nageleefd.

### Gedragsregels

Een belangenconflict ontstaat zodra de belangen van Ageas of van een persoon die via tewerkstelling, contract of controle direct of indirect met Ageas verbonden is, een nadelige invloed uitoefenen op een plicht die men verschuldigd is tegenover een klant van Ageas, of zodra de belangen van een werknemer een nadelige invloed uitoefenen op de plicht van loyaliteit of objectiviteit die hij/zij verschuldigd is aan Ageas.

Persoonlijke belangenconflicten (tussen privébelangen van werknemers en bedrijfsbelangen van Ageas) kunnen in het bijzonder ontstaan door externe activiteiten, transacties, contracten of schikkingen, en in het algemeen door financiële, sociale, politieke of andere persoonlijke belangen die niet stroken met de professionele verantwoordelijkheden en tijdsverplichtingen van de werknemer en die strijdig zijn met de eigen belangen van Ageas.

## ■ BIJLAGEN ■

### BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Van werknemers van Ageas wordt verwacht dat zij zich met opperste toewijding en inzet overleveren aan hun opdrachten en verantwoordelijkheden. Externe activiteiten mogen hun verantwoordelijkheden tegenover Ageas niet benadelen. Elk belangenconflict of schijn daarvan moet worden vermeden. Externe activiteiten mogen geen enkel risico inhouden wat reputatie- of financiële schade voor Ageas en/of de werknemer aangaat (cfr. bijlage 5: Algemene Gedragsregels. Hoofdstuk 5.3.3. Interne Relaties – Scheiden van zakelijke en privébelangen).

Daarom refereren ook de Arbeidsvoorwaarden van Ageas (arbeidsreglement) aan de verplichtingen van de werknemers in dit verband.

Werknemers dienen zich in elk geval te onthouden van nevenactiviteiten of mandaten buiten Ageas zonder voorafgaand akkoord van de onderneming.

Het is ook verboden om de professionele hoedanigheid of functietitel bij Ageas te gebruiken om voordelen van eender welke aard te verkrijgen.

### Procedure

- Vermits de evaluatie van het feit van aanvaarding van een nevenfunctie of mandaat (in het licht van eventuele beschadiging van belangen of reputatie van Ageas) in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf is, is het aan hem om de mogelijke risico's in te schatten.
- De werknemer dient niettemin de Group Compliance Officer en hun hiërarchie te informeren over de intentie om een nevenfunctie of mandaat buiten Ageas aan te gaan, en over de intentie om een financiële participatie te nemen in een tradingbedrijf. Zij moeten hiervoor instemming vragen.

*N.B. De werkgever moet binnen 30 dagen na het begin van zijn tewerkstelling bij Ageas een Initiële Kennisgeving indienen over zijn reeds aangegane externe activiteiten of mandaten.*

- Op basis van de informatie in het Kennisgevingsdocument zal de Compliance Officer de hiërarchie (niveau Executive Management) schriftelijk hierover adviseren. Hij houdt hierbij rekening met:
  - het risico van een tegenstrijdig belang,
  - het reputatierisico voor Ageas.

Het advies van de Compliance Officer kan zijn:

- 'Nihil obstat',
- 'Onder voorwaarden',
- 'Negatief'.

Op basis van het advies van de Compliance Officer zal de hiërarchie beslissen over de toelaatbaarheid en/of eventuele beperkingen of voorwaarden voor de aanvaarding van een externe nevenactiviteit of een extern mandaat. Deze beslissing is bindend.

- De hiërarchie zal de werknemer schriftelijk op de hoogte brengen van haar beslissing, met kopie aan de Compliance Officer en aan de verantwoordelijke Human Resources manager.
- De werknemer dient zijn hiërarchie en de Compliance Officer in te lichten over elke wijziging in de uitvoering van zijn nevenactiviteit of mandaat.

*N.B. Mandaten die voortvloeien uit politieke en sociale verkiezingen, zijn niet onderworpen aan enige voorafgaande toestemming van de werkgever, maar moeten evenzeer aangegeven worden.*

ageas.



## BIJLAGE 10

# REGELS TER VOORKOMING VAN OMKOPING

---

Deze gedragsregels gelden voor alle dochterondernemingen, entiteiten en partners van Ageas overal ter wereld en voor hun werknemers. Indien het naleven van de Ageas Gedragsregels zou resulteren in een inbreuk tegen lokale wet- en regelgeving, dienen die laatste nageleefd te worden. In dit geval dient Group Compliance zo snel mogelijk geraadpleegd te worden.

Deze gedragslijnen maken deel uit van de bedrijfsfilosofie van Ageas.

In joint ventures zonder meerderheidsbelang van Ageas dienen de gedragsregels van de meerderheidsaandeelhouder nageleefd te worden, vooropgesteld dat ze de in dit document vastgelegde standaarden volgen. Indien dit niet het geval is, dient de Compliance Officer zo snel mogelijk geraadpleegd te worden.

### Beginselen

Ageas verbiedt elke vorm van omkoping, zowel direct als indirect.

- “Direct” of “indirect” betekent dat Ageas niet alleen omkoping (of pogingen tot omkoping) verbiedt bij rechtstreekse contacten en transacties met derde partijen, maar ook (pogingen tot) omkoping door tussenpersonen.
- “Elke vorm” betekent dat Ageas geen actieve omkoping (corrupt gedrag door zelf aan omkoping of poging tot omkoping te doen), noch passieve omkoping (corrupt gedrag door te vragen naar een omkoopsom, aan te kondigen die omkoopsom te aanvaarden of de omkoopsom te aanvaarden) aanvaardt.
- “Verbiedt” betekent dat het zerotolerancebeginsel van toepassing is.

### Anti-omkopingsprogramma

Elke entiteit binnen Ageas moet een inschatting maken van het omkopingsrisico dat met de eigen activiteiten gepaard gaat en opleidingsprogramma's ontwikkelen op maat van het risiconiveau, de kennis en de ervaring van de medewerkers en zakenpartners.

In joint ventures zonder meerderheidsbelang van Ageas dienen de gedragsregels van de meerderheidsaandeelhouder nageleefd te worden. Ageas moet echter nagaan of die gedragsregels goed geïmplementeerd en nageleefd worden.

Het is noodzakelijk dat afdoende maatregelen genomen worden en procedures opgezet worden om omkoping tegen te gaan.

Ageas voorziet een Internal Alert System, een beveiligd en toegankelijk kanaal dat werknemers en andere personen in alle vertrouwelijkheid en zonder vrees voor sancties kunnen gebruiken om (mogelijke) inbreuken tegen deze Gedragsregels te signaleren.



## ■ BIJLAGEN ■

BIJ HET CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

### **Onafhankelijke controlefunctie**

Ageas dient regelmatige audits uit te voeren om de naleving van deze Gedragsregels en/of de toepasselijke wetgeving te garanderen. Deze audits worden uitgevoerd door een onafhankelijk orgaan (door Interne Audit, Compliance of een externe auditor).

### **Supervisie en controle door het management**

In overeenstemming met deze verbintenissen is het Ageas en zijn werknemers verboden om op het even welke manier deel te nemen aan om het even welke vorm van omkoping, of om die omkoping mogelijk te maken.

Ze zijn eveneens gehouden de noodzakelijke zorg en ijver aan de dag te leggen bij contacten met klanten en zo verdachte gedragingen en transacties te herkennen, en om elke betrokkenheid bij corruptie of omkoping te vermijden.

De Chief Executive Officer, de overige Executive Managers en de lijnmanagers zien erop toe dat de medewerkers die onder hun bevoegdheid vallen de Ageas Gedragsregels ter voorkoming van omkoping naleven, in overeenstemming met de geldende Compliance-richtlijnen. Ze worden eveneens verantwoordelijk gehouden voor mogelijke inbreuken.

De Raad van Bestuur, de Chief Executive Officer en de overige Executive Management moeten daarom blijf geven van een duidelijke, actieve inzet en betrokkenheid om deze Gedragsregels in te voeren en na te leven.

ageas.



BIJLAGE 11

## FIT & PROPER-REGELS

---

De gezonde bedrijfsvoering van een financiële instelling veronderstelt dat de personen met de hoogste verantwoordelijkheden de Fit & Proper-regels toepassen. Deze normen voor deskundigheid en professionele integriteit maken integraal deel uit van een adequate organisatie en een degelijk intern controlesysteem. Daarom heeft ageas SA/NV een Fit & Proper-beleid ontwikkeld dat van toepassing is op alle dochterondernemingen, organisatorische entiteiten en gelieerde ondernemingen van Ageas over de hele wereld.

De begrippen expertise (Fit) en professionele integriteit (Proper) moeten in de breedste zin geïnterpreteerd worden om te bepalen of een persoon over de vereiste kwaliteiten beschikt voor een bepaalde functie. De in het Fit & Proper-beleid opgenomen criteria stellen een kader in binnen hetwelke het onderzoek naar de deskundigheid en de professionele integriteit kan gevoerd worden. Het is van belang dat de deskundigheid en de professionele integriteit van een persoon voortdurend gevolgd worden (dus niet alleen bij de aanstelling of indiensttreding, maar ook over de hele periode tijdens dewelke de persoon de functie uitoefent).

In joint ventures zonder meerderheidsbelang van Ageas dienen de gedragsregels van de meerderheidsaandeelhouder nageleefd te worden, vooropgesteld dat ze de in dit Charter vastgelegde standaarden volgen. Indien dit niet het geval is, dient de Compliance Officer zo snel mogelijk geraadpleegd te worden.

De Fit & Proper-regels zijn van toepassing op alle Bestuurders (uitvoerende of niet-uitvoerende Bestuurders, onafhankelijk of niet), op de overige Executive Managers en op de transversale controlefuncties.