

Beleidsprincipes

1. Voorstelling

De geglobaliseerde Groep Crelan, hierna genoemd *de Bank*, is samengesteld uit de NV Crelan en CVBA CrelanCo, samen vormen zij een Federatie van Kredietinstellingen in de betekenis van het artikel 239 van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen. De verbintenissen van de vennootschappen die deel uitmaken van de geglobaliseerde Groep Crelan zijn statutair solidair.

De NV Crelan vervult de rol van centrale instelling van de Federatie van Kredietinstellingen. Het beleid van de Bank wordt waargenomen door een gemeenschappelijk Directiecomité, dat rapporteert aan de Raden van Bestuur van de betrokken entiteiten.

De geconsolideerde Groep Crelan, hierna genoemd *de Groep*, is samengesteld uit de Bank en haar dochters, Europabank en Crelan Insurance, met hun eigen dochtermaatschappijen en bijkantoor, hetzij EB-Lease voor Europabank en de Federatie van de Kassen van het Landbouwkrediet (CVBA).

2. Mission statement

Op geconsolideerd niveau, is het mission statement:

- ◆ een **Groep op mensenmaat** zijn, die samengesteld is uit entiteiten die er **trots op zijn deel uit te maken** van de Groep ;
- ◆ zich toeleggen op **het bankverzekeren** en een **alternatief** vormen **voor de grote banken** ;
- ◆ steunen op een **coöperatieve verankering** en op de wil om een **sociale rol** te spelen **in de landbouw**.

Om deze opdracht te vervullen moet het management van de Bank de waarde van de Groep Crelan in de loop van de volgende jaren optimaliseren voor de cliënten, de medewerkers en de aandeelhouders. Onder optimalisatie van de waarde verstaat men de creatie van waarde op lange termijn, rekening houdend met het feit dat de Bank een belangrijke partner zal blijven van de land- en tuinbouw en een coöperatieve filosofie zal blijven onderschrijven.

De optimalisatie van de waarde van de Groep zal worden bereikt via een zo ruim mogelijke autonomie van de diverse entiteiten van de Groep, behalve voor wat betreft de algemene strategie, het naleven van de wettelijke en reglementaire beschikkingen, het kapitaalbeleid en het risicobeheer.

Op basis van dit algemene objectief kan het **mission statement** afgeleid worden, enerzijds van de Groep Crelan en anderzijds van de verschillende entiteiten van de Groep.

Beleidsprincipes

Het Mission Statement van de **Groep Crelan** luidt als volgt:

Via de entiteiten van de Groep een alternatief bieden voor de grote Belgische banken, en dit dankzij het aanbod van een compleet gamma aan financiële bank- en verzekeringsproducten en -diensten.

Het Mission Statement van de **Bank Crelan** luidt als volgt:

"We willen de bankverzekeraar zijn waarvoor particulieren en ondernemers bewust kiezen. Omdat ze een bank zoeken die verder gaat dan andere banken. Een 100% Belgische bank die door haar agrarische en coöperatieve verankering klanten verbindt: met elkaar én de maatschappij waarin we leven. Die dichtbij en menselijk is dankzij kantoorhouders die vaak al generaties in de omgeving geworteld zijn. Die streeft naar vaste relaties met haar klanten door gepaste producten aan te bieden. Die eerlijk is omdat ze zich engageert tot behoorlijk bankieren. Kortom: we willen een bank zijn, zoals een bank hoort te zijn."

Het Mission Statement van **Europabank** luidt als volgt:

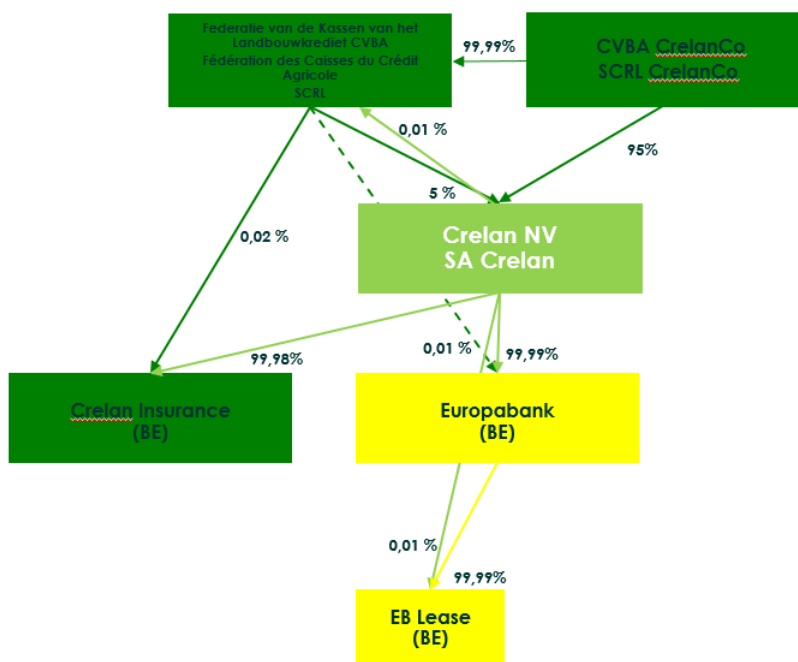
"Europabank is een retailbank die toegevoegde waarde creëert door haar kennis van kredietverlening aan cliënten met een hoger risicoprofiel, haar kennis van het kredietkaartincasso en de commercialisering van eenvoudige transparante depositoproducten met een laag risicogehalte. Onze missie is de beste te zijn in de activiteiten en de marktsegmenten die wij voor onszelf bepaald hebben. Onze missie houdt in dat we in onze nichemarkt op een rendabele manier wensen te groeien. Onze doelstelling is een zo hoog mogelijke meerwaarde te leveren op een evenwichtige wijze aan elk van onze stakeholders: de cliënten, de medewerkers en de aandeelhouders."

Het Mission Statement van **Crelan Insurance** luidt als volgt:

"Crelan Insurance draagt bij tot de positionering van de Groep als bankverzekeraar vertrekkende vanuit een dubbele activiteit: ze biedt de producten schuldsaldoverzekering, tijdelijke overlijdensverzekering met constant kapitaal en de financieringssaldoverzekering aan, alsook de commercialisering als tussenpersoon van financiële verzekeringsproducten, zonder de uitbreiding van het huidige productengamma uit te sluiten."

Beleidsprincipes

3. Aandeelhouderstructuur en structuur van de Groep Crelan, op geglobaliseerd en geconsolideerd niveau



3.1. Kapitaalstructuur van de NV Crelan.

CrelanCo bezit, samen met de Federatie van de Kassen van het Landbouwkrediet - een coöperatieve vennootschap die toeziet op de coördinatie van de activiteiten van de erkende coöperatieve Kassen en op hun vertegenwoordiging in de NV Crelan – alle aandelen en de stemrechten in de NV Crelan.

3.2. Structuur van de Groep Crelan, op geglobaliseerd en geconsolideerd niveau.

De voornoemde Federatie van de Kredietinstellingen (aansluitingsregels, versie van 5 november 2015) en de verschillende dochterondernemingen, voorgesteld in het schema, vormen de Groep Crelan op geconsolideerd niveau.

Op het niveau van de dochterondernemingen werd, in december 1990, de Federatie van de Kassen van het Landbouwkrediet opgericht. Deze coöperatieve vennootschap neemt de coördinatie op zich evenals de verdediging van de belangen van de Kassen erkend door de NV Crelan.

De acquisitie van de NV Europabank en haar dochtermaatschappij de NV EB-Lease vond plaats in mei 2004.

De NV Landbouwkrediet Verzekeringen werd opgericht in maart 2007.

Beleidsprincipes

Op 1 juli 2011 werd 99,9% van de aandelen van de NV Centea, die in handen waren van de KBC-Groep, overgenomen. Via een openbaar uitkoopbod dat werd afgerond begin september 2012 kwamen ook de resterende aandelen in handen van de bank.

Centea werd geïntegreerd via een fusie door opslorping in de NV Landbouwkrediet op 1 april 2013 en tegelijkertijd werd de naamswijziging in Crelan doorgevoerd. Op dezelfde datum werd ook de naamswijziging van Landbouwkrediet Verzekeringen naar Crelan Insurance doorgevoerd.

4. Algemene beleidsprincipes van de Groep Crelan op geconsolideerd niveau, hierna genoemd de Groep

Het algemeen beleid en de strategie van de Groep op geconsolideerd niveau worden beslist op het niveau van de NV Crelan en elke entiteit van de Groep voert haar eigen commerciële strategie, in het kader van richtlijnen beslist op het niveau van de Groep.

De Raden van Bestuur van elke entiteit van de Groep zijn verantwoordelijk voor het bepalen van hun eigen strategie en de operationele uitvoering van de objectieven die ze bepaald zullen hebben, steeds in het kader van het algemene beleid van de Groep.

De respectieve Raden van Bestuur streven ernaar de toekomst te verzekeren van de entiteiten, waarvan zij het orgaan zijn en het voortbestaan van de Groep te steunen, door een beleid te voeren gericht op de groei en de optimalisering van de winst, in een langetermijnperspectief, met aandacht voor ethisch bankieren, risicobeheersing en voor een stakeholdersbenadering (de stakeholders zijn de klanten, de aandeelhouders en de medewerkers van de Groep).

De Bank promoot de operationele synergieën tussen haar verschillende entiteiten en met haar aandeelhouders.

Er zouden op twee niveaus belangenconflicten kunnen ontstaan: enerzijds tussen één of meerdere entiteiten van de Groep en tussen een of andere aandeelhouder en, anderzijds tussen de verschillende entiteiten van de Groep onderling.

De belangenconflicten kunnen bijvoorbeeld gaan over de intra-Groep transacties, over de kapitaalbestemming binnen de Groep, de toekenning van groei-opportunities binnen de Groep of de besluitname op het niveau van de Groep, die op een verschillende of tegenstrijdige manier vertaald worden binnen de verschillende entiteiten van de Groep.

De Bank wil een beleid voeren van preventie en beheersing van dit soort belangenconflicten.

Het Strategisch Comité is bevoegd voor het vermijden en oplossen van potentiële belangenconflicten met de aandeelhouders. Dit Comité is immers belast met het onderzoeken van potentiële conflicten en met het voorstellen van oplossingen aan de Raad van Bestuur van de Bank, onder andere op basis van afspraken en overeenkomsten die werden gemaakt tussen de aandeelhouders alsook op basis van beschikkingen die betrekking hebben op deze materie en in de Aansluitingsregels van de Federatie van Kredietinstellingen werden opgenomen.

Het vermijden en oplossen van potentiële belangenconflicten tussen de verschillende entiteiten van de Groep is een taak van het General Management Committee, dat zich desgevallend richt tot het Strategisch Comité.

Beleidsprincipes

De Bank wil het nodige evenwicht bewaren in de concrete toekenning van de mandaten in de organen van de verschillende entiteiten van de Groep, onder andere om de beschikbaarheid van alle effectieve leiders van de verschillende entiteiten te garanderen, maar ook om de scheiding van de functies te behouden, zonder welke een gezonde preventie van belangenconflicten niet mogelijk is.

De Bank baseert zich hiervoor op het wettelijk en reglementair regime van de onverenigbaarheden dat ze vertaalt in haar Gedragscode van de externe functies van de leiders van de Bank.

5. Beleidsstructuur van de NV Crelan

5.1. Algemene Vergadering van aandeelhouders

De algemene vergadering van aandeelhouders is het hoogste beslissingsorgaan.

Zij wordt gehouden op de vierde donderdag van de maand april om vijftien uur op de maatschappelijke zetel van de Bank.

De bevoegdheden en de modaliteiten van bijeenroeping van de gewone en buitengewone algemene vergaderingen, alsook de organisatievoorwaarden zijn statutair bepaald.

5.2. Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur stelt het algemeen beleid vast en oefent toezicht uit op het beheer van de vennootschap en haar bedrijfspositie, in de lijn van de algemene werkingsprincipes van de Raden van Bestuur van de entiteiten van de Groep Crelan op geconsolideerd niveau.

De Raad van Bestuur telt maximum twintig bestuurders, daarin begrepen de leden die deel uitmaken van het Directiecomité en, maximum, vier onafhankelijke bestuurders.

De niet-uitvoerende bestuurders vertegenwoordigen steeds de meerderheid in de samenstelling van de Raad.

Elke bestuurder, uitvoerend of niet, wordt gekozen voor zijn vakbekwaamheid, zijn ervaring, zijn integriteit en zijn capaciteiten inzake beoordeling en overleg in het besturen van een onderneming. De Raad van Bestuur, in zijn geheel beschouwd, moet ook de bekwaamheden en kwaliteiten die van elke bestuurder afzonderlijk worden vereist, in zich verenigen.

Elke bestuurder, uitvoerend of niet, moet uitsluitend de objectieven van de Bank nastreven en onder alle omstandigheden zijn onafhankelijkheid bewaren inzake oordeel, beslissing en handeling; hij moet ook duidelijk zijn bezorgdheid uiten en desgevallend zijn mening of zijn verzet laten optekenen in de notulen indien hij vindt dat een voorstel dat gedaan wordt aan de Raad van Bestuur of een beslissing van de Raad indruist tegen zijn persoonlijke ervaring of de belangen van de Bank.

De Raad van Bestuur richt in zijn midden een Bureau, of Strategisch Comité, een Auditcomité, een Remuneratiecomité, een Risicocomité en een Benoemingscomité op, die de Raad bijstaan in de uitvoering van zijn taken.

De Raad van Bestuur bepaalt de samenstelling van deze comités alsook de bevoegdheden en het functioneringsmodel; deze comités kunnen in geen geval beslissingsbevoegdheid krijgen.

Beleidsprincipes

5.3. Directiecomité

De Raad van Bestuur heeft in zijn midden een Directiecomité opgericht aan wie hij, onder zijn verantwoordelijkheid, de bevoegdheid die hem toekomt overeenkomstig artikel 522 van het Wetboek van vennootschappen om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het doel van de vennootschap, alsmede de vertegenwoordiging van de vennootschap jegens derden en in rechte als eiser of verweerder, overeenkomstig artikel 524bis van het Wetboek van vennootschappen, heeft overgedragen.

De opdracht van het Directiecomité bestaat uit de leiding en het beheer van de bank in het kader van het algemeen beleid, de strategie, de ondernemingsprojecten en de door de Raad van Bestuur vastgestelde of goedgekeurde budgetten en in de lijn van de algemene werkingsprincipes van de Directiecomités van de entiteiten van de Groep Crelan op geconsolideerd niveau.

Het Directiecomité is samengesteld uit een Voorzitter, en minimum drie en maximum vijf directeuren waaronder desgevallend één Ondervoorzitter van het Directiecomité. De Voorzitter van het Directiecomité is tevens belast met het voorzitterschap van het General Management Committee.

De leden van het Directiecomité zijn onderworpen aan de Gedragscodes van de bank met betrekking tot de uitoefening van externe functies van bankleiders, de verrichtingen van de medewerkers op financiële instrumenten voor eigen rekening en de toekenning van kredieten aan leiders van de bank.

5.4. Bezoldigingsbeleid van de effectieve en niet-effectieve leiders

De globale vergoeding van het Directiecomité en de verdeling van deze vergoeding onder de leden van het Directiecomité wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Remuneratiecomité, na advies van de Voorzitter van het Directiecomité.

De globale bezoldiging omvat de functies die door de leden van het Directiecomité binnen de Bank worden waargenomen, alsmede de functies en mandaten in vennootschappen in wiens kapitaal de Bank rechtstreeks of onrechtstreeks belangen bezit.

De vergoeding van het Directiecomité bevat een vast basisgedeelte en een variabele component. Voor het variabele gedeelte, stelt het Remuneratiecomité elk jaar een bedrag voor in functie van het economisch resultaat van de Bank, buiten niet-recurrente elementen, ten overstaan van het gewogen eigen vermogen, met uitsluiting van het maatschappelijk kapitaal.

Wat de niet-effectieve leiders betreft, bepaalt artikel 17.2 van de statuten van de NV Crelan dat de Algemene Vergadering van aandeelhouders hun bezoldiging bepaalt. Deze bezoldiging wordt door de Raad van Bestuur voorgesteld, op aanbeveling van het Remuneratiecomité.

5.5. Onafhankelijke controlefuncties

Naast de verschillende niveaus van interne controle die geïmplementeerd werden in alle betrokken departementen van de Bank, heeft de Bank een onafhankelijke en transversale functie van Permanente Controle opgericht die gestuurd wordt door een General Permanent Controller, binnen de Directie Risk & Controle.

De Bank heeft bovendien ook onafhankelijke functies van interne controle opgericht voor de Compliance, Audit en Risk Management.

Elk van deze functies heeft een eigen statuut, opgenomen in een oorkonde.

Beleidsprincipes

Deze functies worden uitgeoefend door medewerkers gekozen op basis van hun integriteit, kennis, bekwaamheid en ervaring.

5.5.1. Mandaten van de externe auditeurs of commissarissen

Het kantoor Deloitte, vertegenwoordigd door de heren Philip Maeyaert en Bernard De Meulemeester, zijn de externe auditeurs van de Groep Crelan op geglobaliseerd niveau.

De commissarissen zijn gezamenlijk aansprakelijk voor de controle van de financiële situatie en goedkeuring van de geglobaliseerde en geconsolideerde rekeningen van de Bank en de Groep Crelan.

Het Auditcomité controleert minstens één maal per jaar de prestaties en onafhankelijkheid van de externe auditeurs voor rekening van de Raad van Bestuur en brengt hierover verslag uit.

Inzake onafhankelijkheid zijn de externe auditeurs gehouden door de toepasselijke wetgeving en reglementering, alsmede door de International Audit Standards.

6. Integriteitsbeleid

In de uitoefening van haar activiteiten wil de Bank een aantal ethische waarden en gedragsnormen verdedigen, die niet noodzakelijk in wetteksten of in reglementaire teksten zijn opgenomen. Deze waarden en normen zullen ingeschreven worden in alle gedragscodes van deontologische aard die van toepassing zijn op de medewerkers van de Bank, van de zetel of van het agentennet, en in het bijzonder in de Algemene Deontologische Code.

De Bank wenst op die manier haar betrouwbaarheid en haar imago van integriteit en professionalisme te versterken.

De ondernemingswaarden die door de Bank weerhouden werden, zijn de volgende:

- *Eerlijkheid en loyauteit*

In hun relatie met de cliënten zullen de medewerkers in het belang van de cliënten en van de Bank handelen. De medewerkers dienen de cliënten op een juiste en volledige manier te informeren, in het bijzonder wat de gevolgen van de verrichtingen zijn, en elk belangenconflict te vermijden. In dergelijk geval zullen de medewerkers zich onthouden de Bank te verbinden ten aanzien van de cliënten en zullen ze zich wenden tot hun hiërarchie of tot de bevoegde personen. De medewerkers brengen de hiërarchie op de hoogte van elke ongebruikelijke handeling van de cliënten en verbinden er zich toe geen geschenken of bezoldigingen onder welke vorm ook vanwege de cliënten te aanvaarden in het kader van de gebruikelijke bankactiviteiten.

Elk ongewoon verzoek van een cliënt zoals hierboven beschreven wordt aan de Compliance Officer gemeld.

- *Integriteit en collegialiteit*

De medewerkers gedragen zich op betrouwbare manier en leven hun verbintenissen en gegeven woord na.

De medewerkers gedragen zich op gepaste manier en met een positieve houding in hun verhouding tot de verschillende Overheidsinstanties, en werken mee binnen de perken van

Beleidsprincipes

hun bevoegdheid. Ze vermijden informatie te verstrekken die niet binnen hun bevoegdheid valt en verwijzen dergelijke aanvragen door naar de bevoegde personen.

De contacten tussen collega's worden geregeld door collegialiteit, wederzijdse eerbied, een geest van wederzijdse hulp en bijstand, verantwoordelijkheidsgevoel en discretie.

- Discretie

In hun verhoudingen met de cliënten of de tegenpartijen, zorgen de medewerkers er in het algemeen voor dat ze de vertrouwelijkheid bewaren van elke informatie - interne of andere - die zij zouden bezitten door hun activiteit of die elders verworven is, en in het bijzonder indien deze informatie verband houdt met de werking van de Bank, de tegoeden van de cliënten, of nog indien zij de Bank of haar imago kan beschadigen.

- Professionalisme en ijverigheid

De medewerkers leven de door de procedures vastgelegde regels na en behandelen enkel de producten/domeinen waarvoor zij gemachtigd zijn. Ze proberen de vastgestelde objectieven te bereiken en hun kennis te verbeteren, onder meer door het delen van hun ervaringen en door deel te nemen aan de aangeboden opleidingen.