

Verloningsbeleid - samenvatting

1. Inleiding

Delen Private Bank Luxembourg SA heeft haar verloningsbeleid opgesteld op basis van de vereisten voor verloningsbeleidsregels die zijn opgenomen in de Luxemburgse wetgeving, de rondzendbrieven van de CSSF en de Europese reglementen en richtlijnen¹.

2. Algemene principes

De Bank heeft rekening gehouden met verschillende feitelijke gegevens om haar verloningsbeleid op te stellen.

Net als de moedermaatschappij is Delen Private Bank Luxembourg SA een **bank die is gespecialiseerd in vermogensbeheer**, hoofdzakelijk voor privé klanten. De resultaten van de Bank zijn dus de weerspiegeling van haar vermogensbeheer en fundamenteel afhankelijk van twee parameters: (1) het bedrag van het beheerd vermogen en (2) de evolutie van de financiële markten, een criterium waarop de Bank uiteraard zelf geen invloed heeft.

De winstgeschiedenis van de Bank toont aan dat het resultaat afhankelijk is van het volume van de beheerde kapitalen en de evolutie van de markten en niet van bepaalde handelingen of risicovolle activiteiten. Dit resulteert in winststabiliteit.

Rekening houdend met het beperkte aantal activiteiten van de Bank, maakt Delen Private Bank Luxembourg SA in bepaalde opzichten gebruik van de evenredigheidsregel. In het geval van een substantiële wijziging van het type activiteiten dat de Bank uitoefent, zal de Raad van Bestuur de toepassing van deze regel alsook de andere principes van dit verloningsbeleid, opnieuw evalueren.

Het verloningsbeleid van de Bank bevordert ook langetermijnrelaties. Voor de Bank is het belangrijk dat klanten worden geholpen door een beheerder waarmee ze een vertrouwensrelatie hebben, ongeacht of de financiële context gunstig of ongunstig is. Ze wil aan haar personeelsleden een beloning bieden die hoog genoeg is om hen te binden. Ze past dezelfde filosofie toe op niet-commerciële functies voor dewelke de personeelsleden ook moeten gebonden worden aan de bank.

Bovendien hanteert de Bank een conservatieve managementbenadering. Ze onthoudt zich er in het bijzonder van om de verloningen te koppelen aan het rendement van de portefeuilles om het nemen van buitensporige risico's niet aan te moedigen.

¹ Niet-uitputtende lijst: Wet van 23 juli 2015 tot de aanpassing van richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement, Verordening EU/575/2013 betreffende de prudentiële vereisten voor kredietinstellingen, richtlijn 2019/878/EU (CRD V), de omzendbrieven CSSF 10/437 en 15/622 betreffende de richtlijnen voor het verloningsbeleid in de financiële sector enz.

Ten slotte probeert de Bank in de structuur van haar verloningsbeleid om **belangenconflicten** systematisch te vermijden. Bijgevolg belooft de Bank een beheerder nooit in functie van het rendement van de portefeuilles of de winstgevendheid die hij/zij bij de klanten behaalt, noch van de realisatie van specifieke bedrijfsdoelstellingen.

3. Toepassingsgebied van het verloningsbeleid

Gelet op de relevante regelgeving van de Europese Unie en het huidige functieprofiel van de medewerkers van de Bank, heeft de Raad van Bestuur van de Delen Private Bank Luxembourg SA, op basis van zijn advies en het aanvullend advies van het Beloningscomité van het moederbedrijf, een aantal personeelsleden van de bank aangesmerkt als risiconemers ("*Risk takers*"):

- de leden van de Raad van Bestuur;
- de leden van het Directiecomité;
- de verantwoordelijken van de afdelingen Risk Management, Audit en Compliance;
- de verantwoordelijken van HR en de juridische en fiscale afdeling;
- de verantwoordelijken van de afdelingen Finance en IT.

Gezien de omvang van de onderneming en de aard van de diensten hebben de activiteiten van de controle- en ondersteuningsfuncties echter geen materiële invloed op het risicoprofiel van de Bank. Deze functies hebben namelijk *geen beslissingsbevoegdheid* die het risicoprofiel van de Bank aanzienlijk kunnen beïnvloeden.

De in dit beleid genoemde regels zijn van toepassing op leden van het Bestuurs- en Directiecomité, risiconemers en alle andere medewerkers.

De beloning van het Directiecomité wordt bepaald door de Raad van Bestuur; de bezoldiging van de werknemers wordt bepaald door het Directiecomité in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

4. Toepassingsgebied van het verloningsbeleid

In het licht van deze beginselen heeft de Bank de hoofdlijnen van haar verloningsbeleid als volgt uiteengezet:

4. 1. De leden van de Raad van Bestuur

Alle entiteiten van de Groep Delen staan onder toezicht van de Europese financiële autoriteiten en zijn onderworpen aan dezelfde regels. Zij hebben een gelijkaardig kader opgezet op het vlak van verloning.

De leden van de Raad van Bestuur van de Bank oefenen hun mandaat onbezoldigd uit en ontvangen er geen vergoeding voor. Dit zorgt ervoor dat belangenconflicten op passende wijze worden aangepakt. De leden van het Directiecomité worden uitgenodigd om deel te nemen aan de Raad van Bestuur. Zij worden niet vergoed als bestuurder, maar alleen voor hun functie binnen de Directie van de Bank, volgens de hieronder uiteengezette principes.

4. 2. De leden van het Directiecomité

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste verloning, aangevuld met een beperkt variabel gedeelte.

(i) Vast luik

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding die voldoende is en die door de Raad van Bestuur, vertegenwoordigd door zijn Voorzitter, wordt vastgesteld om de Bank in staat te stellen een flexibel variabel verloningsbeleid te voeren, met inbegrip van de mogelijkheid om geen enkele vergoeding toe te kennen.

Besluiten over loonsverhogingen worden eveneens genomen door de Raad van Bestuur. Deze verhogingen zijn gebaseerd op de persoonlijke verdiensten van elk individu, altijd in overeenstemming met de algemene beginselen die zijn beschreven in *punt 2 "Algemene beginselen"*.

(ii) Variabel luik / warrantsplan

De leden van de Directie kunnen een variabele vergoeding ontvangen op basis van hun persoonlijke prestaties, de realisatie van de algemene doelstellingen en de resultaten van de Bank.

Premies zijn niet automatisch. De leden van de Directie profiteren niet van contractuele bonussen of premies. Bovendien kunnen geen premies worden betaald als de financiële resultaten van de Bank dit niet toelaten.

Richtlijn 2013/36/EU schrijft voor dat kredietinstellingen een verhouding moeten vaststellen tussen vaste en variabele verloning voor personen van wie de beroepsactiviteiten van invloed zijn op het risicoprofiel van de Bank. De variabele verloning mag niet meer bedragen dan 100 % van de vaste vergoeding. Volgens de regels van de moedermaatschappij is het bedrag van de variabele vergoeding (d.w.z. de premie) beperkt. De variabele vergoeding voldoet aan het proportionaliteitscriterium van de wet.

De leden van het Directiecomité genieten momenteel niet van de aandelenopties van de Groep. De Bank voorziet in de mogelijkheid om de premies te betalen in de vorm van warrants. Sinds 2017 bestaat er ook een warrantsplan.

De leden van het Directiecomité verbinden zich ertoe om de Bank op haar eerste verzoek het bedrag van de eventueel ontvangen variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen (1) indien de berekening ervan gebaseerd is op onjuiste financiële informatie en (2) in de gevallen voorzien door de geldende wetgeving.

4. 3. Regels die van toepassing zijn op overige personeelsleden van de Bank

Delen Private Bank Luxembourg SA ziet er voor haar medewerkers die onder de collectieve arbeidsovereenkomst vallen op toe dat de bepalingen van de geldende CAO van de banksector worden nageleefd. Indien niet conventioneerde werknemers niet de voordelen van de collectieve

bankovereenkomst genieten wat de verloning betreft, worden zij voor het overige op dezelfde manier behandeld (manier van evalueren, ...).

(i) Vast luik

De vaste beloning is het belangrijkste onderdeel van de totale periodiek ontvangen liquide verloning. Ze belooft de vaardigheden van de medewerkers en is gegarandeerd, onafhankelijk van de prestaties. De beloning is gebaseerd op (i) de complexiteit en de verantwoordelijkheden van de functie en (ii) de voorwaarden van de Luxemburgse markt.

De Bank zorgt ervoor dat zij een vaste beloning biedt die hoog genoeg is om haar personeel te behouden. De vaste beloning wordt vastgesteld door de bevoegde Directie in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Tot eventuele aanpassingen wordt besloten op basis van de persoonlijke verdiensten van de personeelsleden. Zij worden toegekend op basis van de prestaties en concrete prestaties van de betrokken medewerker.

(ii) Variabel luik

In principe betaalt de Bank geen variabele beloning uit aan haar medewerkers.

4. 4. De verantwoordelijken voor controlefuncties

(i) Vast luik

De controlefuncties en afdelingsverantwoordelijken ontvangen een vaste beloning op basis van hun ervaring en vaardigheden. Deze beloning is op geen enkele wijze gekoppeld aan hun prestaties of die van de afdelingen waarop zij een beroep moeten doen.

De Bank zorgt ervoor dat zij een vaste beloning biedt die hoog genoeg is om haar personeel te behouden. De vaste beloning is de enige beloning die zij ontvangen, aangezien zij in principe geen variabele beloning ontvangen.

De beloning van de controlefuncties en afdelingsverantwoordelijken wordt jaarlijks besproken met de voorzitter van de Raad van Bestuur. De verhogingen worden toegekend op basis van de prestaties en concrete prestaties van de betrokken medewerker. Voor de werknemers die onder de overeenkomst vallen, houdt de Bank zich aan de bepalingen inzake anciënniteitsverhogingen zoals voorzien in de in Luxemburg geldende CAO voor het personeel van de Bank.

(ii) Variabel luik

Personen in controlefuncties en afdelingsverantwoordelijken ontvangen geen variabele beloning en jaarlijkse bonussen. Hun beloning is niet gekoppeld aan de uitvoering van de activiteiten die zij

controleren, zodat hun objectiviteit niet in het gedrang komt. Gezien de omvang van de Bank en de aard van haar activiteiten kunnen zij geen materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de Bank.

In uitzonderlijke gevallen kunnen bij wijze van uitzondering premies worden toegekend om een eenmalige dienst te belonen. Deze premies zijn discretionair en zijn niet gekoppeld aan individuele prestatiedoelstellingen. Wanneer een premie wordt uitbetaald, voldoet deze aan de criteria van de omzendbrief CSSF 11/505.

5. Governance - besluitvormingsproces

De Directie onderzoekt de vergoeding elk jaar op voordracht van de afdeling HR. De vergoeding van de medewerker wordt vervolgens voorgelegd aan het Directiecomité, dat een advies uitbrengt aan de Raad van Bestuur. Ten slotte is het de Raad van Bestuur die, op basis van dit advies, de beloning vastlegt.

Binnen het verloningsbeleid bepaalt een deel Governance de rollen en verantwoordelijkheden inzake opzet, uitvoering, supervisie en herziening van de beloningsprincipes en het verloningsbeleid.

Het Verloningsbeleid wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur en wordt jaarlijks herzien.

De afdeling Compliance ziet erop toe dat het verloningsbeleid in overeenstemming is met de geldende wettelijke bepalingen. Het Directiecomité is verantwoordelijk voor het toezicht op de daadwerkelijke uitvoering van dit Verloningsbeleid.