

Samenvatting beloningsbeleid

1. Inleiding

In de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen werden de regels vastgelegd met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële instellingen. Op basis hiervan, en op basis van de Belgische en Europese Richtlijnen en regelgeving ter zake, heeft de Bank haar beloningsbeleid vastgesteld.

2. Algemene principes

Bij het bepalen van het beloningsbeleid heeft de Bank rekening gehouden met een aantal feitelijke gegevens.

Delen Private Bank is een bank die zich **focus**t op het beheer van vermogens. De resultaten van de Bank zijn dan ook een afspiegeling van het vermogensbeheer: ze zijn in wezen afhankelijk van twee parameters: (1) het bedrag aan assets under management (AUM) en (2) de evolutie van de beurs, een criterium waarop de Bank uiteraard zelf geen invloed kan uitoefenen.

Ook de historiek van de winst van de Bank toont dit aan: de winst is afhankelijk van het totaal bedrag aan AUM, niet van specifieke operaties of risicovolle activiteiten. Dit resulteert in een stabiele winst.

Daar de Bank geen grote instelling is in de zin van Verordening nr. 575/2013 en haar activa gemiddeld de drempel van 5 miljard euro niet overschrijden over een periode van vier jaar, maakt ze op bepaalde punten gebruik van de proportionaliteitsregel. De Raad van Bestuur zal zal periodiek nagaan of de Bank nog voldoet aan de toepassingsvoorwaarden van de proportionaliteitsregel.

Daarnaast wordt erover gewaakt dat de manier van verloning aansluit bij de **mission statement** van de Bank. Deze luidt als volgt:

Delen Private Bank beheert vermogens, hoofdzakelijk van privé klanten.

Onze jarenlange ervaring leidt tot een doordachte en evenwichtige beleggingsstrategie die afgestemd is op uw persoonlijk profiel en uw financiële objectieven.

We stellen het behoud en groei van het vermogen voorop, ongeacht de economische context. Zoals een dynamische goede huisvader, streven we naar het beste rendement rekening houdend met het risicoprofiel van onze cliënten.

Bij het verlenen van onze diensten hanteren we een lange termijn perspectief. Vanuit onze rol als uw persoonlijke raadsman, brengen onze medewerkers voor u ook zorgvuldig uw vermogen in kaart.

Dankzij onze expertise in familie- en erfrecht, stellen we u graag concrete en heldere oplossingen voor, die de planning van uw vermogen eenvoudiger maken.

Over onze hele aanpak voeren we met u een transparante communicatie. Dit is de hoeksteen van een succesvolle vertrouwensrelatie.

Ook de beloningspolitiek van de Bank is gefocust op een relatie op lange termijn. Het is voor de Bank van belang dat cliënten bediend worden door een beheerder met wie ze vertrouwd zijn, en dit zowel in een gunstig als in een minder gunstig financieel klimaat. De Bank probeert een voldoende hoog loon uit te betalen om de retentie van haar personeelsleden te bewerkstelligen. Voor niet commerciële functies wordt dezelfde filosofie gehanteerd, gezien ook voor deze functies retentie een zeer belangrijk gegeven is.

Bovendien stelt de Bank zich bij het beheer conservatief op. Er wordt dan ook over gewaakt dat de verloning niet verbonden is met de rendementen van de portefeuilles, en op die manier dus ook niet aanzet tot buitensporig risico gedrag.

Het beloningsbeleid is opgesteld vanuit een 'bonus pater familias' principe dat toelaat om de risico's inzake remuneratie prudent te benaderen, te bewaken en risicobevorderend gedrag te ontmoedigen, dit op alle niveaus binnen de organisatie en op elke categorie van personeelsleden, in verhouding tot het algemeen risicoprofiel van de bank.

Verder wordt er bij het uitstippelen van het beloningsbeleid te allen tijde over gewaakt dat de manier waarop de beloning wordt gestructureerd geen aanleiding geeft tot **belangenconflicten**. Het is bijvoorbeeld nooit zo dat beloning gekoppeld wordt aan de opbrengst die een bepaalde beheerder behaalt op zijn klanten of aan het behalen van bepaalde commerciële doelstellingen.

De Bank heeft een sterke praktijk in het in acht nemen van duurzaamheidsrisico's bij haar dagelijkse activiteiten. Gezien het principe dat er geen beloning gekoppeld kan worden aan het behalen van bepaalde financiële doelstellingen of een bepaald rendement van de portefeuilles, kan remuneratie geen negatieve impact hebben op de integratie van duurzaamheidsrisico's van de Bank.

Tenslotte wordt aandacht besteed aan het genderneutraal karakter van het beloningsbeleid.

3. Toepassingsgebied loonbeleid

Op basis van de gedelegeerde verordening van de Europese Commissie terzake, en op basis van de huidige invulling van functies van de medewerkers van de Bank heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, de volgende personen binnen Delen Private Bank aangemerkt als 'Identified Staff':

- alle leden van het Directiecomité;
- de hoofden van de controlefuncties Risk, Audit en Compliance;
 - de personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid voor:
 - o juridische zaken

- o de deugdelijkheid van de grondslagen en procedures voor financiële verslaggeving
- o financiën met inbegrip van fiscaliteit en budget
- o uitvoering van economische analyse
- o het voorkomen van witwassen en terrorismefinanciering
- o personele middelen
- o de ontwikkeling of uitvoering van het beloningsbeleid
- o informatietechnologie
- o informatiebeveiliging
- o het beheren van uitbestedingsregelingen voor kritieke of belangrijke taken

Het toepassingsgebied van de in het beleid opgenomen regels strekt zich deels uit tot de Identified Staff van de onderneming en deels tot alle andere medewerkers.

Behoudens wat betreft de leden van het directiecomité, is het grote verschil tussen Identified Staff en de andere medewerkers het beslissingsproces omtrent verloning. De verloning van Identified Staff wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Het Remuneratiecomité brengt daar advies over uit. De verloning van andere medewerkers wordt bekeken in het directiecomité.

4. Krijtlijnen van het beloningsbeleid

Op basis van deze principes worden de krijtlijnen van het beloningsbeleid als volgt vastgesteld:

1. De niet-uitvoerende bestuurders

De algemene vergadering bepaalt de vergoeding die aan de bestuurders wordt toegekend.

De onafhankelijke bestuurders ontvangen een vergoeding die afhankelijk is van het aantal zittingen van de raad van bestuur en comités waarop hij/zij aanwezig is/zijn, met dien verstande dat het Remuneratiecomité een vaste minimumvergoeding bepaalt.

Wat de overige niet-uitvoerende bestuurders betreft kan de raad van bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, voorstellen om een vergoeding toe te kennen aan een of meerdere niet-uitvoerende bestuurders rekening houdend met volgende principes: (a) de bestuurdersvergoeding is een vaste vergoeding die niet afhankelijk is van de resultaten van de Bank of haar dochtervennootschappen; en (b) de vergoeding wordt bepaald rekening houdend met de beschikbaarheidsvereisten en verantwoordelijkheden opgelegd aan een bepaalde bestuurder (bv een (vice)voorzittersmandaat van de Raad van Bestuur of een adviserend comité), eventueel aangevuld met een zitpenning per vergadering van de raad van bestuur of adviserend comité die door de betrokken bestuurder wordt bijgewoond.

Uitvoerende bestuurders worden echter niet vergoed voor hun mandaat als bestuurder, enkel voor hun mandaat als lid van het directiecomité.

2. Directie

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding kan aangevuld worden met een variabel gedeelte.

(i) Vast

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vast loon dat voldoende groot is om een flexibel beleid inzake variabele verloning te kunnen voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabel uit te betalen. Het vast loon wordt bepaald door de niet-uitvoerende bestuurders, op advies van het Remuneratiecomité.

Loonsverhogingen worden eveneens beslist door de niet-uitvoerende bestuurders op advies van het Remuneratiecomité. Deze loonsverhogingen zijn gebaseerd op persoonlijke prestaties en verdiensten en steeds gebonden aan de algemene principes zoals beschreven onder *punt 2 Algemene Principes*.

(ii) Variabel

(a) Optieplan

Directieleden kunnen, naargelang hun persoonlijke prestaties en de resultaten van de Bank, een variabele vergoeding ontvangen. Binnen Delen Private Bank bestaat er slechts één business unit, met één strategie. De berekeningsbasis van de de winst voor het bepalen van de variabele vergoeding stemt overeen met de totale winst zonder opsplitsing per bedrijfseenheid, gezien er binnen de Bank slechts één bedrijfseenheid bestaat.

Aangezien de Bank een kleine en niet-complexe instelling uitmaakt onder CRD V is zij niet onderworpen aan de voorwaarden van enerzijds uitstel van betaling en anderzijds betaling voor minstens 50% in financiële instrumenten.

Variabele vergoeding wordt uitbetaald in opties. Net zoals dit voor de overige personeelsleden het geval is, kunnen Directieleden deelnemen aan het binnen de Bank bestaande optieplan. In het geval Directieleden deelnemen is het de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, dat beslist hoeveel opties er aan elk betrokken Directielid kunnen worden toegekend. De opties worden toegekend onder identiek hetzelfde plan, en onder dezelfde voorwaarden het optieplan dat van toepassing is voor de overige personeelsleden. Het aantal opties wordt toegekend in de vorm van een vast bedrag, niet in de vorm van een vast aantal instrumenten. Het aantal instrumenten fluctueert met andere woorden jaarlijks en de tegenwaarde ervan evolueert.

De betrokken directieleden verbinden zich er toe de ontvangen variabele vergoeding op eerste verzoek terug te betalen aan de Vennootschap (1) indien en in de mate dat deze vergoeding berekend werd op basis van onjuiste financiële informatie en (2) in de gevallen voorzien in de relevante wetgeving.

(b) Contractueel overeengekomen vertrekvergoedingen

Indien een mandaat van directielid voortijdig wordt opgezegd, kan de Raad van Bestuur beslissen, op advies van het Remuneratiecomité en beslist door de Raad van Bestuur. Deze dient erover te waken dat deze in geen , om een vertrekvergoeding uit te keren, die in geval

een beloning kunnen van beëindiging buiten zijn of haar wil ook als ontslagvergoeding wordt aangemerkt.

De betreffende vertrekvergoedingen kwalificeren als een vorm van variabele beloning en zijn als zodanig onderworpen zijn aan de bepalingen van de artikelen 1 tot en met 8 van Bijlage II van de Bankwet. Deze bedragen zijn dus met name onderworpen aan het in artikel 1, § 2, van Bijlage II vastgelegde maximumpercentage, aan de verplichting om een deel van het bedrag in de vorm van financiële instrumenten te betalen en aan de verplichting om de betaling van een deel van het bedrag uit te stellen. Echter, voor falenwat betreft de regels inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten, kan de Bank zich beroepen op het proportionaliteitsprincipe waardoor deze verplichtingen niet op haar van toepassing zijn.

(c) Pensioenbeleid

Er werd geen pensioenbeleid uitgewerkt voor directieleden.

3. Hoofden van de Controlefuncties en de essentiële bedrijfseenheden

(i) Vast

De hoofden van de controlefuncties ontvangen een vaste verloning, gebaseerd op hun ervaring en kunde. Hun vergoeding is op geen enkele manier gelinkt aan de prestaties van de departementen die zij moeten controleren.

De Bank waakt erover dat de verloning voldoende hoog is om retentie te bewerkstelligen

De verloning van de hoofden van de controlefuncties wordt jaarlijks voorgelegd aan het Remuneratiecomité. Verhogingen worden toegekend naar aanleiding van de concrete realisaties en prestaties van de betrokken medewerker. De Bank kent geen automatische loonsverhogingen toe op basis van anciënniteit.

(ii) Variabele verloning

(a) Optieplan

Net zoals alle andere personeelsleden die vast in dienst zijn, krijgen deze medewerkers de mogelijkheid deel te nemen aan het optieplan dat binnen de Bank bestaat. Op voorstel van het Directiecomité bepaalt het in het Optieplan vermelde ad hoc comité jaarlijks het aantal opties waarop een bepaalde medewerker kan intekenen, op basis van persoonlijke verdiensten, ervaring en functie die binnen de Bank wordt uitgeoefend. Voor wat betreft de controlefuncties wordt dit voorstel afgetoetst door het Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

(b) Contractueel overeengekomen vertrekvergoedingen

Er worden geen contractuele vertrekvergoedingen toegekend aan deze medewerkers.

Indien de overeenkomst met een hoofd van een controlefunctie of van een essentiële bedrijfseenheid wordt opgezegd, kan de Raad van Bestuur beslissen, op advies van het

Remuneratiecomité, om een vertrekvergoeding uit te keren, die in geval van beëindiging buiten zijn of haar wil ook als ontslagvergoeding wordt aangemerkt.

De betreffende vertrekvergoedingen kwalificeren als een vorm van variabele beloning en zijn als zodanig onderworpen zijn aan de bepalingen van de artikelen 1 tot en met 8 van Bijlage II van de Bankwet. Deze bedragen zijn dus met name onderworpen aan het in artikel 1, § 2, van Bijlage II vastgelegde maximumpercentage, aan de verplichting om een deel van het bedrag in de vorm van financiële instrumenten te betalen en aan de verplichting om de betaling van een deel van het bedrag uit te stellen. Echter, voor wat betreft de regels inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten, kan de Bank zich beroepen op het proportionaliteitsprincipe waardoor deze verplichtingen niet op haar van toepassing zijn.

(c) Pensioenbeleid

Net zoals alle andere personeelsleden die vast in dienst zijn genieten deze medewerkers een groepsverzekering.

4. Regels van toepassing op de overige personeelsleden van de Bank

(i) Vast

De medewerkers van de Bank ontvangen een vaste verloning, gebaseerd op hun ervaring, kunde en het niveau van de functie die ze binnen de Bank uitvoeren.

De Bank waakt erover dat de vaste verloning voldoende hoog is om retentie van haar personeel te bewerkstelligen. De vaste vergoeding en de opties die kaderen in het optieplan zijn de enige vergoedingen die de medewerkers ontvangen gezien er in regel geen variabele vergoeding wordt uitbetaald aan de medewerkers.

Loonsverhoging worden jaarlijks bekeken en besproken in het Directiecomité op basis van een voorstel geformuleerd door HR. Ze worden toegekend naar aanleiding van de concrete realisaties en prestaties van de betrokken medewerker. De Bank kent geen automatische loonsverhogingen toe op basis van anciënniteit.

(ii) Variabele verloning

(a) Algemeen

In principe worden geen variabele vergoedingen uitbetaald aan bedienden. Er bestaat geen bonusplan op basis van persoonlijke, team, bedrijfsonderdeel of bedrijfsdoelstellingen.

(b) Optieplan

Alle personeelsleden die vast in dienst zijn krijgen de mogelijkheid deel te nemen aan het optieplan.

(c) Contractueel overeengekomen vertrekvergoedingen

Er worden geen contractuele vertrekvergoedingen toegekend aan het personeel.

(d) Pensioenbeleid

Alle personeelsleden die vast in dienst zijn genieten een groepsverzekering.

5. Governance - beslissingsproces

Verloning wordt jaarlijks bekeken en besproken met de directie op basis van een voorstel geformuleerd door HR. Voor wat betreft Identified Staff wordt ze vervolgens voorgelegd aan het Remuneratiecomité, dat hierover een advies uitbrengt aan de Raad van Bestuur. Het is uiteindelijk de Raad van Bestuur die, op basis van dat advies, beslist over de verloning van Identified Staff.

Het loonbeleid maakt deel uit van het governance memorandum. Het wordt opgesteld door de directie en goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Het loonbeleid wordt jaarlijks voorgelegd aan het Remuneratiecomité, hetwelke adviseert over eventuele wijzigingen naar de Raad.

Het compliance departement waakt erover dat het loonbeleid voldoet aan de wettelijke bepalingen ter zake. Risk Management controleert de concrete toepassing van dit loonbeleid.