

Politique de rémunération – synthèse

1. Introduction

Delen Private Bank Luxembourg S.A. a élaboré sa politique de rémunération sur base des exigences relatives aux politiques de rémunération reprises dans les lois luxembourgeoises, les circulaires CSSF ainsi que dans les règlements et les directives européennes¹.

2. Principes généraux

La Banque a tenu compte de plusieurs données factuelles pour élaborer sa politique de rémunération.

A l'instar de sa maison-mère, Delen Private Bank Luxembourg S.A. est une **banque spécialisée dans la gestion de patrimoine**, à l'attention d'une clientèle essentiellement privée. Les résultats de la Banque sont donc le reflet de sa gestion de patrimoine et dépendent fondamentalement de deux paramètres : (1) le montant du patrimoine géré et (2) l'évolution des marchés financiers, critère sur lequel la Banque elle-même ne peut évidemment exercer aucune influence.

L'historique des bénéfices de la Banque le montre : le résultat est fonction du volume des capitaux gérés et de l'évolution des marchés, et non d'opérations particulières ou d'activités risquées. Cela se traduit par une stabilité des bénéfices.

Compte tenu du nombre limité d'activités exercées par la Banque, Delen Private Bank Luxembourg S.A. recourt, sur certains points, à la règle de proportionnalité. Au cas où surviendrait une modification substantielle dans le type d'activités qu'exerce la Banque, le Conseil d'Administration réévaluera l'application de cette règle ainsi que les autres principes de la présente politique de rémunération.

La politique de rémunération de la Banque privilégie également les relations à long terme. Pour la Banque, il est important que les clients soient servis par un gestionnaire avec lequel ils entretiennent une relation de confiance, que le contexte financier soit favorable ou défavorable. Elle tient à offrir aux membres de son personnel une rémunération suffisamment élevée pour les fidéliser. Elle applique cette même philosophie aux fonctions non commerciales, qu'il est également essentiel de fidéliser.

¹ Liste non exhaustive : Loi du 23 juillet 2015 portant transposition de la directive 2013/36/UE du Parlement européen, Règlement EU/575/2013 concernant les existences prudentielles applicables aux établissements de crédit, la Directive 2019/878/UE (CRD V), les normes techniques réglementaires (RTS) EBA/RTS/2020/05 sur les critères d'identification des preneurs de risques, les circulaires CSSF 10/437 et 15/622 relatives aux lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier, etc.

Par ailleurs, la Banque adopte une approche de gestion conservatrice. Elle s'interdit notamment de lier les rémunérations au rendement des portefeuilles afin de ne pas encourager la prise exagérée de risques.

Enfin, dans la structuration de sa politique de rémunération, la Banque veille systématiquement à éviter tout **conflit d'intérêts**. Ainsi, la Banque ne rémunère jamais un gestionnaire en fonction du rendement des portefeuilles ou de la rentabilité qu'il obtient avec ses clients, ni de la réalisation d'objectifs commerciaux donnés.

3. Champ d'application de la politique de rémunération

Compte tenu du Règlement de l'Union Européenne, des normes techniques réglementaires de l'Autorité bancaire européenne en la matière, et du profil actuel des fonctions des collaborateurs de la Banque, le Conseil d'Administration de Delen Private Bank Luxembourg S.A., sur son avis ainsi que sur l'avis complémentaire du Comité des rémunérations de la maison-mère, a désigné en tant que « preneurs de risques » (*Risk takers*) plusieurs membres de son personnel :

- les membres du Conseil d'Administration ;
- les membres du Comité de Direction ;
- les responsables des départements Risk Management, Audit et Compliance ;
- les responsables des départements RH et du service juridique et fiscal ;
- les responsables des départements Finance et IT.

Toutefois, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la nature des services, les activités des fonctions de contrôles et de support n'ont pas une incidence matérielle sur le profil de risque de la Banque. En effet, ces fonctions n'ont pas un pouvoir décisionnel pouvant impacter significativement le profil de risque de la Banque.

Les règles mentionnées dans cette politique s'appliquent aux membres des Comités d'Administration et de Direction, aux preneurs de risques ainsi qu'à tous les autres collaborateurs.

La rémunération du Comité de Direction est fixée par le Conseil d'Administration ; la rémunération des salariés est fixée par le Comité de Direction en concertation avec le Président du CA.

4. Les grandes lignes de la politique de rémunération

Compte tenu de ces principes, la Banque a énoncé les grandes orientations de sa politique de rémunération comme suit :

4. 1. Les membres du Conseil d'Administration

Toutes les entités du Groupe Delen sont supervisées par les autorités financières européennes et sont soumises aux mêmes réglementations. Elles ont mis en place un cadre similaire en termes de rémunération.

Les membres du Conseil d'Administration de la Banque exercent leur mandat à titre gratuit et ne perçoivent à ce titre aucune rémunération. Cela permet de traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts. Les membres du Comité de Direction sont invités à participer au Conseil d'Administration. Ils ne sont pas rémunérés au titre d'administrateur, mais uniquement au titre de leur fonction au sein de la Direction de la Banque, conformément aux principes énoncés ci-dessous.

4. 2. La membres du Comité de Direction

Tous les membres du Comité de Direction perçoivent une rémunération fixe, complétée d'une rémunération variable limitée.

(i) Volet fixe

Tous les membres du Comité de Direction perçoivent une rémunération fixe suffisante, déterminée par le Conseil d'Administration représenté par son Président, pour permettre à la Banque d'adopter une politique de rémunération variable flexible, en ce compris la possibilité de ne pas en attribuer.

Les augmentations de salaire sont également décidées par le Conseil d'Administration. Ces augmentations sont basées sur les mérites personnels de chacun, toujours en fonction des principes généraux décrits au *point 2 « Principes généraux »*.

(ii) Volet variable / Plan de warrants

Les membres de la Direction peuvent percevoir une rémunération variable basée sur leur performance personnelle, sur la réalisation d'objectifs globaux et sur les résultats de la Banque.

Les primes n'ont pas de caractère automatique. Les membres de la Direction ne bénéficient pas de primes ou bonus contractuels. Par ailleurs, des primes ne sauraient être payées, si les résultats financiers de la Banque ne le permettent pas.

La Directive 2013/36/EU impose aux établissements de crédit de fixer un ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour les personnes dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de la Banque. La rémunération variable ne peut pas être supérieure à 100% de la rémunération fixe. Selon les règles de la maison-mère, le montant de la rémunération variable (à savoir la prime) est limité. La rémunération variable satisfait au critère de proportionnalité prévu par la loi. Les membres du Comité de Direction ne bénéficie actuellement pas de stock-options du Groupe. La Banque prévoit la possibilité de payer les primes sous forme de warrants. Un plan warrants est par ailleurs en place depuis 2017.

Les membres du Comité de Direction s'engagent à rembourser à la Banque, à première demande, tout ou partie du montant de la rémunération variable éventuellement perçue (1) si le calcul de celle-ci repose sur des informations financières incorrectes et (2) dans les cas prévus par la législation en vigueur.

4. 3. Règles applicables aux autres membres du personnel de la Banque

Delen Private Bank Luxembourg veille, pour ses salariés conventionnés, au respect des dispositions prévues par la convention collective de travail des salariés de Banque en vigueur.

(i) Volet fixe

La rémunération fixe est la composante principale de la rémunération liquide totale reçue sur base périodique. Elle rémunère les compétences des membres du personnel et est garantie indépendamment de la performance. La rémunération est basée sur (i) la complexité et les responsabilités du poste de travail, et sur (ii) les conditions du marché luxembourgeois.

La Banque veille à proposer une rémunération fixe suffisamment élevée pour fidéliser son personnel. La rémunération fixe est déterminée par la Direction autorisée en concertation avec le Président du CA. Les adaptations éventuelles sont décidées en fonction des mérites personnels des membres du personnel. Elles sont attribuées en fonction des réalisations et des performances concrètes du collaborateur concerné.

(ii) Volet variable

En principe, la Banque ne verse pas de rémunération variable aux membres de son personnel.

4. 4. Les responsables des fonctions de contrôle

(i) Volet fixe

Les fonctions de contrôle et responsables de département perçoivent une rémunération fixe basée sur leur expérience et sur leurs compétences. Cette rémunération n'est en aucun cas liée à leur performance ou à celle des départements qu'ils sont appelés à contrôler.

La Banque veille à proposer une rémunération fixe suffisamment élevée pour fidéliser son personnel. La rémunération fixe est l'unique rémunération que ces personnes perçoivent, puisqu'en principe, aucune rémunération variable ne leur est versée.

La rémunération des fonctions de contrôle et des responsables de département est discutée annuellement avec le Président du CA. Les augmentations sont attribuées en fonction des réalisations et des performances concrètes du collaborateur concerné. Pour les salariés conventionnés, la Banque respecte les dispositions relatives aux augmentations pour ancienneté telles que prévues par la convention collective de travail des salariés de Banque en vigueur au Luxembourg.

(ii) Volet variable

Les personnes exerçant des fonctions de contrôle et responsables de département ne bénéficient pas de rémunération variable et de bonus annuels. Leur rémunération n'est pas liée à la performance des activités qu'elles surveillent et contrôlent de sorte à ne pas risquer d'entraver leur objectivité. Compte tenu de la taille de la Banque et de la nature de ses activités, elles ne peuvent avoir un impact matériel déterminant sur le profil de risque de la Banque.

Occasionnellement, des primes peuvent être accordées à titre exceptionnel pour récompenser une prestation ponctuelle. Ces primes sont discrétionnaires et ne sont pas liées à des objectifs individuels de résultat. Quand une prime est versée, elle respecte les critères énoncés dans la circulaire CSSF 11/505.

5. Gouvernance - processus de décision

La Direction examine les rémunérations chaque année, sur proposition du département des Ressources Humaines. Le Comité de Direction émet ensuite un avis destiné au Conseil d'Administration. C'est finalement le Conseil d'Administration qui, sur la base de cet avis, fixe ensuite les rémunérations.

Au sein de la politique de rémunération, une section gouvernance définit les rôles et les responsabilités en matière de conception, mise en place, supervision et révisions des principes de rémunération et de la politique.

La politique de rémunération est approuvée par le Conseil d'Administration et est soumise à une revue annuelle.

Le département Compliance fait en sorte que la politique de rémunération soit conforme aux dispositions légales en vigueur. Le contrôle de la mise en œuvre concrète de la présente politique de rémunération est assuré par le comité de Direction.