

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 **focusst 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 beheerd vermogen, en (2) de evolutie van de financiële markten, 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 volume aan beheerd vermogen en van de marktevolutie, niet van specifieke operaties of risicovolle activiteiten. Dit resulteert in een stabiele winst.

Gezien het beperkt aantal activiteiten dat door de Bank wordt uitgeoefend, maakt Delen Private Bank op bepaalde punten gebruik van de proportionaliteitsregel. De Raad van Bestuur zal de toepassing van deze proportionaliteitsbepaling, en de andere principes van dit beloningsbeleid herevalueren, mocht het soort activiteiten dat de Bank verricht, substantieel wijzigen.

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.

Tenslotte 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.

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 Risk, Audit en Compliance;
- de diensthoofden van de afdelingen HR, taks en van de juridische dienst.

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

In principe ontvangen de leden van de Raad van Bestuur van de Bank geen bezoldiging.

Mits de algemene vergadering hieraan haar goedkeuring verleent, kan een uitzondering gemaakt worden. In dat geval kan de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, een vergoeding bepalen, die steeds moet beantwoorden aan de volgende principes:

- de vergoeding staat los van de winst van de Bank, maar is gekoppeld aan zijn/haar beschikbaarheid en verantwoordelijkheid; en
- ze is gebaseerd op het aantal vergaderingen dat door een bestuurder wordt bijgewoond (zowel van de Raad van Bestuur, van het Audit- en Riskcomité en van het Remuneratiecomité).

Alle leden van het directiecomité maken ook deel uit van de Raad van Bestuur. Zij worden echter niet vergoed voor hun mandaat als bestuurder, enkel voor hun mandaat als lid van het directiecomité, overeenkomstig de hieronder vermelde principes.

2. Directie

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding, aangevuld met een beperkt 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 merites, en steeds gebonden aan de algemene principes zoals beschreven onder *punt 2 Algemene Principes*.

(ii) Variabele verloning / 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. Het heeft met andere woorden geen zin om de winst per bedrijfséénheid in acht te nemen voor de berekening van de variabele vergoeding, gezien er binnen de Bank slechts één bedrijfséénheid bestaat.

De omvang van de variabele vergoeding is beperkt. De totale waarde zal nooit meer bedragen dan 75.000 EUR, waardoor het variabel omwille van de proportionaliteit onder punt d. van circulaire 2016_44 valt en bijgevolg niet onderworpen is aan uitstel van betaling en 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 zoals dit gebeurt 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, de tegenwaarde ervan evolueert (maar zoals uiteengezet bedraagt die nooit meer dan 75.000 EUR).

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.

(iii) Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen

Er zijn geen contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen.

3. Hoofden van de Controlefuncties

(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 vaste vergoeding is de enige vergoeding die de betrokkenen ontvangen gezien er in regel geen variabele vergoeding wordt uitbetaald aan deze personen.

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 / 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 vermeldde 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.

(iii) Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen

Er worden geen contractuele ontslagvergoedingen toegekend aan de hoofden van de controlefuncties.

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.

Loonsverhoging worden jaarlijks beslist. 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

In principe wordt geen variabele vergoeding uitbetaald aan de personeelsleden van de Bank.

(iii) Optieplan

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

(iv) Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen

Er worden geen contractuele ontslagvergoedingen toegekend aan het personeel.

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.