

Politique de rémunération – synthèse

1. Introduction

La loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit fixe les règles applicables aux politiques de rémunération des institutions financières. C'est sur la base de ce texte, des directives européennes et de la réglementation belge en la matière que Delen Private Bank a élaboré sa politique de rémunération.

2. Principes généraux

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

Delen Private Bank est une banque dont **le cœur de métier est la gestion de patrimoine**. 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 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.

Par ailleurs, la Banque veille à ce que ses règles de rémunération soient conformes à **l'Énoncé de sa mission** (*mission statement*), tel que formulé ci-après :

Delen Private Bank gère des patrimoines dont l'essentiel appartient à des clients privés.

Nos nombreuses années d'expérience nous amènent à pratiquer une stratégie d'investissement réfléchie et équilibrée, adaptée à votre profil personnel et à vos objectifs financiers.

Nous privilégions la protection et la croissance de votre patrimoine, quel que soit le contexte économique. Nous agissons en bon père de famille dynamique, en visant le meilleur rendement possible compte tenu du profil de risque de nos clients.

Nous appliquons une perspective de long terme dans le cadre de nos prestations de services. Conscients de notre rôle de conseiller personnel, nos collaborateurs se chargent d'inventorier soigneusement votre patrimoine.

Grâce à notre expertise en droit familial et successoral, nous sommes en mesure de vous proposer des solutions concrètes et claires qui faciliteront votre planification patrimoniale.

L'ensemble de notre démarche est empreinte d'une communication transparente avec vous. C'est la pierre angulaire d'une relation de confiance optimale.

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.

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 de risques exagérés.

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 délégué de la Commission européenne en la matière, et du profil actuel des fonctions des collaborateurs de la Banque, le Conseil d'administration de Delen Private Bank, sur avis du Comité des rémunérations, a désigné en tant que « Personnel Identifié » (*Identified Staff*) plusieurs membres de son personnel :

- tous les membres du Comité de direction ;
- les responsables des départements Risk, Audit et Compliance ;
- les responsables des départements RH, Fiscalité et du service juridique.

Les règles mentionnées ici s'appliquent en partie au Personnel Identifié, et en partie à tous les autres collaborateurs.

La principale différence entre le Personnel Identifié (à l'exception des membres du Comité de direction) et les autres collaborateurs réside dans le processus de décision relatif à leur rémunération. La rémunération du Personnel Identifié est fixée par le Conseil d'administration, après quoi le Comité des rémunérations émet un avis. La rémunération des autres collaborateurs est fixée par le Comité de direction.

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 :

1. Les administrateurs non exécutifs

En principe, les membres non-exécutifs du conseil d'administration de la Banque ne perçoivent pas de rémunération.

Il est possible de déroger à cette règle moyennant l'approbation de l'assemblée générale. Dans ce cas, le Conseil d'administration, sur avis du Comité des rémunérations, peut fixer une rémunération qui doit nécessairement satisfaire aux principes suivants :

- être fonction non pas du bénéfice de la Banque, mais bien de la disponibilité et des responsabilités de la personne concernée ; et
- se baser sur le nombre de réunions auxquelles assiste l'administrateur en question (qu'il s'agisse du Conseil d'administration, du Comité Audit & Risk ou du Comité des rémunérations).

Tous les membres du Comité de direction siègent également au Conseil d'administration. Ils ne sont pas rémunérés au titre de leur mandat d'administrateur, mais uniquement au titre de leur mandat de membre du comité de direction, conformément aux principes ci-dessous.

2. La 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 pour permettre à la Banque d'adopter une politique de rémunération variable flexible, en ce compris la possibilité de ne pas en attribuer. La rémunération fixe est déterminée par les administrateurs non exécutifs, sur avis du Comité des rémunérations.

Les augmentations de salaire sont également déterminées par les administrateurs non exécutifs, sur avis du Comité des rémunérations. 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 d'attribution d'options

Les membres de la direction peuvent percevoir une rémunération variable basée sur leur performance personnelle et sur les résultats de la Banque. Delen Private Bank ne comporte qu'une seule business unit, qui suit une stratégie et une seule. Autrement dit, pour calculer la rémunération variable, il n'y a pas lieu de considérer le bénéfice par pôle d'activité puisque la Banque n'en compte qu'un seul.

Le montant de la rémunération variable est limité, et ne dépassera jamais 75.000 EUR. Dès lors, cette rémunération variable satisfait au critère de proportionnalité visé au point d. de la circulaire 2016_44 et elle n'est donc soumise ni à l'obligation de paiement différé, ni à l'obligation de règlement en instruments financiers à hauteur de 50%.

La rémunération variable est versée sous forme d'options. Comme les autres membres du personnel, les membres de la Direction peuvent participer au plan d'attribution d'options de la

Banque. Dans ce cas, c'est au Conseil d'administration, sur avis du comité des rémunérations, de fixer le nombre d'options susceptibles d'être attribuées à chacun d'eux. Les options leur sont attribuées comme aux autres membres du personnel, conformément au même plan, et aux mêmes conditions. Les options sont attribuées sous la forme d'un montant fixe, et non sous la forme d'un nombre fixe d'instruments. Le nombre de ces instruments varie donc annuellement, de même que leur contrevalueur (sans jamais dépasser les 75.000 EUR, comme indiqué ci-dessus).

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.

(iii) Indemnités contractuelles de licenciement

La Banque n'accorde pas d'indemnités contractuelles de licenciement.

3. Les responsables des fonctions de contrôle

(i) Volet fixe

Les responsables des fonctions de contrôle perçoivent une rémunération fixe basée sur leur expérience et sur leurs compétences. Cette rémunération n'est en aucun cas liée à la performance 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 responsables des fonctions de contrôle est soumise annuellement au Comité des rémunérations. Les augmentations sont attribuées en fonction des réalisations et des performances concrètes du collaborateur concerné. La Banque n'accorde pas d'augmentation automatique des rémunérations en fonction de l'ancienneté.

(ii) Volet variable / Plan d'attribution d'options

Tout comme les autres membres du personnel engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, ces collaborateurs ont la possibilité de participer au plan d'attribution d'options de la Banque. Sur proposition du Comité de direction, le comité ad hoc visé dans le plan d'attribution d'options détermine chaque année, en fonction des mérites, de l'expérience et de la fonction individuels de chaque personne concernée, le nombre d'options que celle-ci peut souscrire. Pour les fonctions de contrôle, cette proposition est soumise au Comité des rémunérations et approuvée par le Conseil d'administration.

(iii) Indemnités contractuelles de licenciement

La Banque n'accorde aucune indemnité contractuelle de licenciement aux responsables des fonctions de contrôle.

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

(i) Volet fixe

Les collaborateurs de la Banque perçoivent une rémunération fixe déterminée d'après leur expérience, leurs compétences et la fonction qu'ils occupent.

La Banque veille à proposer une rémunération fixe suffisamment élevée pour fidéliser son personnel. La rémunération fixe et les options prévues dans le plan d'attribution d'options constituent l'unique rémunération que perçoivent les collaborateurs.

Les augmentations salariales font l'objet d'une décision annuelle. Elles sont attribuées en fonction des réalisations et des performances concrètes du collaborateur concerné. La Banque n'accorde pas d'augmentation automatique des rémunérations en fonction de l'ancienneté.

(ii) Volet variable

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

(iii) Plan d'attribution d'options

Tous les membres du personnel engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée ont la possibilité de participer au plan d'attribution d'options.

(iv) Indemnités contractuelles de licenciement

La Banque n'accorde aucune indemnité contractuelle de licenciement aux membres du personnel.

5. Gouvernance - processus de décision

La Direction examine les rémunérations chaque année, sur proposition du département des ressources humaines. La rémunération du Personnel Identifié est ensuite soumise au Comité des rémunérations, qui émet un avis destiné au Conseil d'administration. C'est finalement le Conseil d'administration qui, sur la base de cet avis, fixe ensuite la rémunération du Personnel Identifié.

La politique salariale fait partie du Mémoire de gouvernance. Elle est préparée par la Direction et approuvée par le Conseil d'administration. La politique de rémunération est soumise annuellement au Comité des rémunérations, qui émet son avis sur d'éventuelles modifications au Conseil d'administration.

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 Risk Management.