

BIJLAGE 16 Beloningsbeleid

Delen Private Bank
Jan Van Rijswijcklaan 184
2020 Antwerpen

Beloningsbeleid
Versie december 2025

Contents

1. Inleiding	3
2. Algemene principes	3
3. Toepassingsgebied beloningsbeleid	5
a. Identified staff	5
b. Kwalitatieve criteria	5
c. Kwantitatieve criteria	6
d. Informatieverplichting	6
e. Overige personeelsleden	7
4. Regels van toepassing op Identified Staff en leden Raad van Bestuur	7
a. Niet-uitvoerende bestuurders	7
b. Leden van het Directiecomité	8
c. Identified staff, andere dan bestuurders	9
5. Regels van toepassing op de overige personeelsleden van de Bank	10
6. Toepassing binnen de Groep Delen	12
a. Een groepswijde toepassing beloningsbeleid	12
b. Aanwijzingsprocedure voor “ <i>identified staff</i> ” op geconsolideerd niveau	12
c. Vrijstelling in geval van sectorspecifieke beloningsregeling	13
d. Beloningen toegekend in een andere valuta dan de Euro	14
e. Genderneutraliteit	14
7. Bekendmaking van dit beleid	14
8. Controles	15

1. Inleiding

In de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen (hierna de “Bankwet”) werden de regels vastgelegd met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële instellingen.

Op basis hiervan, en op basis van de Europese regelgeving en richtlijnen, onder meer Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en de richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid van de European Banking Authority, heeft Delen Private Bank (hierna de “Bank”) haar beloningsbeleid opgesteld.

Ingevolge wettelijke en regelgevende evoluties, onder meer Richtlijn (EU) 2019/878¹ (hierna, “CRD V”) en diens omzetting in Belgisch recht², de richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en de Circulaire van de NBB voor diens omzetting³ en Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923⁴, heeft de Bank haar beloningsbeleid herzien en werd een aangepast beloningsbeleid goedgekeurd door de Raad van Bestuur, dit op advies van het Remuneratiecomité.

2. Algemene principes

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

De belangrijkste activiteit van de Bank bestaat in het **beheer van vermogens**. Voor het overige zijn er quasi geen andere activiteiten: geen corporate finance, geen proprietary trading, geen corporate banking activiteiten, etc.

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): hoe hoger de AUM, hoe groter de omzet van de Bank; en (2) de evolutie van de beurs, een criterium waarop de Bank uiteraard zelf geen invloed kan uitoefenen maar wat een substantiële impact kan hebben op de AUM. De kosten van de Bank zijn dan weer veel minder gecorreleerd met de AUM (en dus de omzet) waardoor hogere AUM resulteren in hogere winst voor de Bank.

¹ Richtlijn (EU) 2019/878 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019 tot wijziging van Richtlijn 2013/36/EU met betrekking tot vrijgestelde entiteiten, financiële holdings, gemengde financiële holdings, beloning, toezichtsmaatregelen en -bevoegdheden en kapitaalconserveringsmaatregelen

² Wet van 11 juli 2021 tot omzetting van richtlijn 2019/878 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, van richtlijn 2019/879 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019, van richtlijn 2019/2034 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019, van richtlijn 2019/2177 van het Europees Parlement en de Raad van 19 december 2019, van richtlijn 2021/338 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2021 en houdende diverse bepalingen

³ Circulaire NBB_2021_30 / Beloningsbeleid: actualisering van het wettelijke kader en omzetting van de richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU

⁴ Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923 van de Commissie van 25 maart 2021 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met de criteria ter bepaling van leidinggevende verantwoordelijkheid, controlefuncties, essentiële bedrijfseenheden en een aanzienlijke impact op het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid, en met criteria voor het identificeren van personeelsleden of categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling even wezenlijk beïnvloeden als die van de in artikel 92, lid 3, van die richtlijn bedoelde personeelsleden of categorieën personeelsleden

De historiek van de winst van de Bank toont dit duidelijk aan: de winst is afhankelijk van het totaal bedrag aan AUM, niet van specifieke operaties of risicovolle activiteiten. Dit resulteert dan ook in een stabiele winst, die in jaren van beurscrisis terugvalt. Er is met andere woorden een stabiele relatie tussen het bedrag van AUM en de winst. Terugval in de winst of tragere groei is te wijten aan terugval van de AUM, mogelijks door moeilijke beursjaren.

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 voor de Identified Staff op bepaalde punten gebruik van de proportionaliteitsregel die werd opgenomen in artikel 9/1 van Bijlage II bij de Bankwet. De Raad van Bestuur 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 bij een beperkt risico.

Onze werkwijze ondersteunt u op de lange termijn. 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 commercieel medewerker waarmee ze vertrouwd zijn. En dit zowel in tijden van een hausse als een baisse. 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 risicogedrag).

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 commercieel medewerker behaalt op zijn klanten of aan het behalen van bepaalde commerciële doelstellingen (de Bank doet aan beheer, niet aan productverkoop).

De Bank heeft een sterke praktijk in het in acht nemen van 'ESG-risico'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 'ESG-risico's van de Bank.

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

3.Toepassingsgebied beloningsbeleid

Onderhavig beloningsbeleid is van toepassing op de Bank in haar hoedanigheid van kredietinstelling naar Belgisch recht en vormt tevens het uitgangspunt voor het bepalen van een groepsbeleid inzake remuneratie.

Het toepassingsgebied van regels strekt zich hoofdzakelijk uit tot de *Identified Staff* van de onderneming. Onderhavig loonbeleid valt dan ook uiteen in twee delen: het beleid van toepassing op Identified Staff en het beleid van toepassing op de andere medewerkers van de Bank.

a. Identified staff

Jaarlijks bepaalt de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, de Identified Staff van de Bank. Deze beoordeling gebeurt overeenkomstig de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die werden vastgelegd in Gedelegeerde Verordeningen (EU) 2021/923, artikel 92 (paragraaf 3) van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 67 van de Bankwet.

b. Kwalitatieve criteria

Overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen moeten categorieën van personeelsleden met beroepsactiviteiten die een wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling aangemerkt worden als als Identified Staff. Deze omvatten ten minste:

- 1° alle leden van het wettelijk bestuursorgaan en de hoge leiding;
- 2° personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de instelling;

Op basis van deze bepalingen 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 de Bank aangemerkt als 'Identified Staff':

- alle leden van het Directiecomité en de Raad van Bestuur;
- de hoofden van de Controlefuncties Risk, Audit en Compliance;
- de effectieve leiders van het Nederlandse bijkantoor van de Bank;

- 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

Medewerkers die tijdens het jaar gedurende een periode van tenminste 3 maand kwalificeren als één van de hierboven genoemde functies, worden voor dat boekjaar beschouwd als Identified Staff.

De andere categorieën die door deze regelgeving worden gevisieerd, vallen niet onder deze regeling daar, gelet op de grootte van de onderneming, enkel de Directieleden betrokken zijn bij het dagelijks bestuur. Binnen de instelling zijn er geen andere personen betrokken bij het dagelijks bestuur en/of verantwoordelijk voor day to day management.

c. Kwantitatieve criteria

Overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen moeten minimum de volgende personen als Identified Staff worden beschouwd op basis van kwantitatieve criteria:

personeelsleden die in het voorgaande boekjaar recht hadden op een significante beloning, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a) de beloning van het personeelslid is gelijk aan of hoger dan 500.000 euro en gelijk aan of hoger dan de gemiddelde beloning die wordt toegekend aan de leden van het wettelijk bestuursorgaan en de hoge leiding van de instelling;
- b) het personeelslid verricht de beroepswerkzaamheid in een essentiële bedrijfseenheid en de werkzaamheden zijn van dien aard dat zij een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de betrokken bedrijfseenheid

Jaarlijks krijgt het Remuneratiecomité een overzicht van alle personeelsleden waarop bovenstaande criteria van toepassing zijn. Vervolgens zal worden beoordeeld of deze medewerkers het risicoprofiel van de Bank al dan niet materieel kunnen beïnvloeden.

Indien dit niet het geval is zal de betrokken medewerker niet worden opgenomen op de lijst met Identified Staff. In het geval de betrokken medewerker tijdens het vorige boekjaar de drempel van 750.000 EUR heeft overschreden wordt hiervoor voorafgaandelijk toestemming gevraagd aan de NBB. Deze vraag voor voorafgaandelijke toestemming gebeurt uiterlijk zes maand na het einde van het vorige boekjaar (juni).

d. Informatieverplichting

De Raad van Bestuur is van oordeel dat er behoudens de functies die hierboven werden opgesomd, binnen de Bank geen andere ‘risk takers’ zijn. Geen enkel ander personeelslid (ook niet de hoofden van de verschillende diensten) kan vanuit zijn of haar functie het risicoprofiel van de Bank beïnvloeden.

De Raad van Bestuur geeft aan de Voorzitter van het Directiecomité de opdracht het Remuneratiecomité te verwittigen wanneer de inhoud van één van de binnen de bank uitgeoefende functies substantieel wijzigt. Het Remuneratiecomité zal vervolgens bekijken of het nodig is andere personen als Identified Staff te beschouwen of eventueel wijzigingen aan te brengen aan de huidige samenstelling en beoordelingscriteria van de Identified Staff.

e. Overige personeelsleden

Onder ‘Overige Personeelsleden’ moet worden begrepen alle personeelsleden binnen de Bank die niet worden beschouwd als Identified Staff.

Verbonden agenten worden beschouwd als een afzonderlijke categorie, waarop afzonderlijke regels van toepassing zijn.

4. Regels van toepassing op Identified Staff en leden Raad van Bestuur

a. 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 nooit vergoed voor hun mandaat als bestuurder, enkel voor hun mandaat als lid van het directiecomité.

b. Leden van het Directiecomité

(i) Algemeen

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

Op deze vergoedingen zijn een aantal principes van toepassing.

(ii) 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.

Het pensioenbeleid dat de directieleden genieten via Vanbreda PensionFund & Beyond OFP, een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening, waarbij de Bank de bijdragende onderneming is, maakt deel uit van dit vast loon. Immers zijn de bijdragen niet gebaseerd op prestaties en worden ze consequent toegekend aan alle directieleden.

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 in *punt 3 Algemene Principes* van deze nota.

(iii) Variabel

a. Variabele verloning/ Optieplan

Directieleden kunnen, naargelang hun persoonlijke prestaties en de resultaten van de Bank, een variabele vergoeding ontvangen. Binnen de Bank bestaat er slecht één business unit, met één strategie. De berekeningsbasis van 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 als 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

Onder Belgisch recht wordt het begrip “*vertrekvergoeding*” gedefinieerd als elke vorm van beloning of compensatie die aan een persoon die als “*identified staff*” kwalificeert, wordt toegekend bij zijn of haar vertrek, ongeacht het tijdstip van dat vertrek en ongeacht of dit al dan niet op vrijwillige basis gebeurt.

Indien een mandaat van directielid voortijdig 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. Identified staff, andere dan bestuurders

(i) Vast

a. Algemeen

Deze medewerkers ontvangen een vaste verloning, gebaseerd op hun ervaring en kunde. Wat de hoofden van de controlefuncties betreft, is hun vergoeding (en die van hun medewerkers) op geen enkele manier gelinkt aan de prestaties van de departementen die zij moeten controleren.

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

Loonsverhogingen worden jaarlijks bekeken en besproken in het Directiecomité op basis van een voorstel geformuleerd door HR. Ze worden voorgelegd aan het Remuneratiecomité die hierover een advies uitbrengt en worden uiteindelijk beslist door de Raad van Bestuur. 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. Optieplan

Net zoals alle andere personeelsleden die vast in dienst zijn, krijgen deze medewerkers de mogelijkheid deel te nemen aan het optieplan dat er 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.

Onder Belgisch recht wordt het begrip “*vertrekvergoeding*” gedefinieerd als elke vorm van beloning of compensatie die aan een persoon die als “*identified staff*” kwalificeert, wordt toegekend bij zijn of haar vertrek, ongeacht het tijdstip van dat vertrek en ongeacht of dit al dan niet op vrijwillige basis gebeurt.

Indien de overeenkomst met een persoon die als “*identified staff*” kwalificeert, 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.

d. Winstpremie

De Bank kan, met inachtneming van de voorwaarden zoals gesteld in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, discretionair besluiten om aan al haar personeelsleden, inclusief de personeelsleden die als “*identified staff*” kwalificeren, een winstpremie toe te kennen.

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

(i) Vast

a. Algemeen

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.

Loonsverhogingen 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) Variabel

a. Optieplan

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

b. Bonus

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

Zeer uitzonderlijk (in de praktijk gaat het jaarlijks over minder dan 5 personen) wordt een bonus toegekend wanneer een personeelslid in kader van een specifiek project, persoonlijke ontwikkeling, verworven vakkundigheid of onderschrijven van de strategie/waarden van Delen Private Bank uitmuntend voor de dag gekomen is tijdens een afgelopen kalenderjaar. Het is aldus louter een beloning voor eigen verwezenlijkingen, niet voor prestaties van het bedrijfssonderdeel of van de Bank in haar geheel.

Deze bonus heeft geen jaarlijks wederkerend karakter, is dus geen vast onderdeel van de verloning en is nooit een verworven recht en is volledig discretionair van aard. Een bonus is bovendien nooit verbonden aan de winst van een bedrijfssonderdeel of van de Bank in haar geheel. In deze context wordt bovendien nooit rekening gehouden met rendementen van de beheerde portefeuilles of met het plaatsen van bepaalde producten in de portefeuilles. De Bank doet immers niet aan productverkoop, maar verkoopt diensten (vermogensbeheer) en er worden dan ook geen streefcijfers opgelegd.

De beslissing tot het toekennen van zulke bonus wordt genomen door het Directiecomité, op basis van een voorstel geformuleerd door HR. Het bedrag van deze bonus is nooit substantieel (en beperkt zich tot maximum een kwart van de jaarlijkse vaste verloning).

De Raad van Bestuur acht dit mechanisme gerechtvaardigd gezien de Bank geen enkele verplichting heeft tot het uitbetalen van een bonus en de Directie dan ook dergelijke beslissing niet zal nemen wanneer de financiële toestand van de Bank dit niet zou toelaten. Dit laatste is

echter ondenkbaar daar het om kleine bedragen gaat binnen een prudent remuneratiebeleid. Op die manier hebben deze bonussen dan ook geen invloed op de kapitaalskost of de liquiditeit van de Bank.

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.

e. Winstpremie

De Bank kan, met inachtneming van de voorwaarden zoals gesteld in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, discretionair besluiten om aan al haar personeelsleden een winstpremie toe te kennen.

6. Toepassing binnen de Groep Delen

a. Een groepswijde toepassing beloningsbeleid

De grondbeginselen uit het beloningsbeleid van Delen Private Bank worden zoveel mogelijk groepswijd toegepast.

De dochterondernemingen van Delen Private Bank in consolidatie (die gevestigd zijn in België, een andere lidstaat van de EU of een derde land) worden gevraagd een eigen beloningsbeleid op te stellen dat het beleid van de Bank zoveel mogelijk weerspiegelt, tenzij dit omwille van lokale wetgeving, verschillen in implementatie van Europese regelgeving of specifieke eenheden niet mogelijk is.

b. Aanwijzingsprocedure voor “identified staff” op geconsolideerd niveau

Delen Private Bank vraagt haar dochterondernemingen Identified Staff vast te stellen overeenkomstig de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die werden vastgelegd in Gedelegeerde Verordeningen (EU) 2021/923, artikel 92 (paragraaf 3) van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 67 van de Bankwet.

Voor de toepassing hiervan omvatten deze categorieën ten minste:

- 1° alle leden van het wettelijk bestuursorgaan en de hoge leiding;
- 2° personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de instelling;
- 3° personeelsleden die in het voorgaande boekjaar recht hadden op een significante beloning, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a) de beloning van het personeelslid is gelijk aan of hoger dan 500.000 euro en gelijk aan of hoger dan de gemiddelde beloning die wordt toegekend aan de leden van het wettelijk bestuursorgaan en de hoge leiding van de instelling, als bedoeld in 1°;

b) het personeelslid verricht de beroepswerkzaamheid in een essentiële bedrijfseenheid en de werkzaamheden zijn van dien aard dat zij een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de betrokken bedrijfseenheid

Op geconsolideerd niveau wordt Identified Staff tevens bepaald door financiële holding FinAx NV op basis van de aanwijzing die gebeurt op niveau van de relevante dochterondernemingen binnen de FinAx-groep (op individuele en gesubconsolideerde basis). Deze beoordelingen gebeuren overeenkomstig de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die werden vastgelegd in Verordening Nr. 2021/923 (en in voorkomend geval de eventuele aanvullende criteria die door de relevante instelling zijn geformuleerd in functie van haar risicoprofiel). Wat betreft de kwantitatieve criteria gebeurt de aanwijzing op basis van de totale beloning die in het vorige boekjaar is toegekend.

Wanneer een dochteronderneming echter niet onderworpen is aan CRD V dient deze dochteronderneming zelf geen procedure voor de aanwijzing van medewerkers uit te voeren, maar zal deze analyse worden uitgevoerd op gesubconsolideerd niveau door de Bank op basis van de informatie verschaft door de desbetreffende dochteronderneming.

Vervolgens wordt de Identified Staff op niveau van de FinAx-groep vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de geconsolideerde situatie en het effect op het risicoprofiel op geconsolideerde basis. In voorkomend geval, leveren de dochterondernemingen van de Bank (zowel deze gevestigd in andere lidstaten als in een derde land) actief de benodigde informatie aan zodat kan worden nagegaan welke medewerkers op geconsolideerd niveau het risicoprofiel van de groep beïnvloeden.

Enkel de personen die het risicoprofiel van de groep materieel kunnen beïnvloeden worden opgenomen op de lijst met Identified Staff.

In het geval de vergoeding van een medewerker tijdens het vorige boekjaar de drempel van EUR 750.000 heeft overschreden en deze medewerker niet wordt geacht het risicoprofiel van de groep materieel te beïnvloeden en dus niet als Identified Staff wordt aangemerkt, wordt hiervoor voorafgaandelijk toestemming gevraagd aan de NBB. Deze vraag voor voorafgaandelijke toestemming gebeurt uiterlijk zes maand na het einde van het vorige boekjaar (met name in juni van het lopend boekjaar).

Voor medewerkers van de Delen groep die worden beschouwd als Identified Staff op FinAx-niveau worden de Belgische regels gevolgd, zoals beschreven in het beloningsbeleid van de Bank.

c. [Vrijstelling in geval van sectorspecifieke beloningsregeling](#)

Overeenkomstig artikel 168/1 §1 van de Bankwet zijn dochterondernemingen die binnen de reglementaire consolidatieperimeter vallen, vrijgesteld van de toepassing van de beloningsvereiste op geconsolideerde basis indien zij onderworpen zijn aan beloningsvereisten op grond van sectorspecifieke regels.

Bijgevolg vallen Capfi Delen Asset Management NV en Cadelux S.A. in principe buiten het toepassingsgebied van de geconsolideerde beloningsvereisten zowel op subgeconsolideerd niveau bij de Bank als op geconsolideerd niveau bij FinAx. Eenzelfde vrijstelling geldt voor dochterondernemingen die onder het recht van een derde land ressorteren en die, indien ze

onder het recht van een lidstaat zouden ressorteren, onderworpen zouden zijn aan dergelijke specifieke beloningsvereisten. Bijgevolg valt JM Finn & Co Ltd. in principe buiten het toepassingsgebied van de geconsolideerde beloningsvereisten zowel op subgeconsolideerd niveau bij de Bank als op geconsolideerd niveau bij FinAx.

De Bankwet voorziet echter in een uitzondering voor individuele personeelsleden van dochterondernemingen die bepaalde specifieke diensten verlenen (zoals portefeuillebeheer of het uitvoeren van orders) en die gemachtigd zijn om beroepsactiviteiten uit te oefenen die het risicoprofiel of de bedrijfsactiviteiten van de kredietinstellingen binnen de groep wezenlijk beïnvloeden. Jaarlijks zal getoetst worden of bepaalde personeelsleden onder deze uitzonderingsregel vallen, waardoor zij alsnog onder de geconsolideerde beloningsvereisten vallen.

d. Beloningen toegekend in een andere valuta dan de Euro

Indien Delen Private Bank of één van haar dochterinstellingen beloningen zou toekennen die worden gewaardeerd in een andere valuta dan de euro, worden de drempels met betrekking tot de kwantitatieve criteria berekend gebruik makend van ofwel (i) de interne wisselkoers die wordt gebruikt voor de consolidatie van de rekeningen of (ii) de wisselkoers die de Commissie gebruikt voor financiële programmering en de begroting voor de maand waarin de beloning is toegekend⁵.

e. Genderneutraliteit

Artikel 92 CRD V en het nieuwe artikel 67 van de Bankwet vereisen genderneutraliteit van het beloningsbeleid.

De Bank hanteert een beloningsbeleid dat gebaseerd is op een gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor het verrichten van gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het Remuneratiecomité heeft ook in dit domein een ondersteunende en adviserende rol.

7. Bekendmaking van dit beleid

Gezien de omvang van de Bank, het beperkt aantal medewerkers, hun direct contact met de Directie en de permanente evaluatie van deze medewerkers die daaruit voortvloeit, opteert de Bank ervoor om geen beoordelingsgesprekken te organiseren voor het personeel omdat reeds op informele en continue wijze een opvolging van de prestaties gebeurt tijdens het jaar.

Bovendien worden er in principe geen prestatiebonussen uitbetaald en dus dienen er ook geen criteria te worden vastgelegd op grond waarvan prestatiebonussen zullen worden toegekend.

Het beleid is intern beschikbaar voor kennisname en een samenvatting van het beleid wordt gepubliceerd op de website van Delen Private Bank.

De Bank verstrekt het beleid aan de toezichthouder NBB.

⁵ http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/index_en.cfm

8. Controles

- Het directiecomité zal de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid beoordelen in het verslag van het directiecomité inzake de doeltreffendheid van de organisatieregeling. Bij deze beoordeling zal het directiecomité worden bijgestaan door de onafhankelijke controlefuncties, meer bepaald om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen aan het beleid en de procedures die zijn vastgesteld door de raad van bestuur en om dit beleid en deze procedures te toetsen aan de wettelijke en andere regelgevende vereisten omtrent beloningsbeleid. Hierbij wordt inzonderheid aandacht besteed aan het voorkomen van prikkels tot het nemen van buitensporig risico en ander niet-constructief gedrag.

Deze toetsing mag geheel of gedeeltelijk worden uitbesteed aan een externe partij. De bank maakt gebruik van deze mogelijkheid. Het verslag van de externe partij wordt bezorgd aan de verantwoordelijke van de Risk functie, het directiecomité en aan de leden van het Remuneratiecomité.

Op basis van het verslag van de externe partij zal Risk nagaan of de verloning in verhouding is met het risicoprofiel van de bank.

Het Remuneratiecomité gaat, ondermeer op basis van voormelde verslagen, jaarlijks na of het beloningsbeleid:

- in overeenstemming is met de ter zake geldende reglementering;
- functioneert zoals beoogd (in het bijzonder of het goedgekeurd beleid wordt nageleefd en alle bestaande situaties van verloning binnen de Bank omvat en of deze beloning passend is); en
- in lijn ligt met het risicoprofiel van de Bank.

Het Audit- en Risicocomité onderzoekt of de stimulansen die worden gegeven door het beloningsbeleid en de beloningspraktijken rekening houden met het risico, het kapitaal, de liquiditeit en de waarschijnlijkheid en de spreiding in de tijd van winsten van de Bank.

De Raad van Bestuur neemt vervolgens kennis van de bevindingen en de eventuele aanbevelingen van het Remuneratiecomité en het Audit- en Risicocomité met het oog op een eventuele aanpassing van het beloningsbeleid.