

## Remuneratiebeleid - samenvatting

### 1. Inleiding

Delen Private Bank Luxembourg S.A. heeft haar remuneratiebeleid opgesteld op basis van de vereisten voor beleidsregels rond remuneratie die zijn opgenomen in de Luxemburgse wetgeving, de omzendbrieven van de CSSF en de Europese reglementen en richtlijnen<sup>1</sup>.

### 2. Algemene principes

De Bank heeft rekening gehouden met verschillende feitelijke gegevens om haar remuneratiebeleid op te stellen.

Delen Private Bank Luxembourg S.A. is, net als haar moedermaatschappij, een **bank gespecialiseerd in vermogensbeheer**, voornamelijk voor privéklanten. De resultaten van de Bank zijn bijgevolg een weerspiegeling van haar vermogensbeheer en hangen fundamenteel af van twee parameters: (1) het bedrag van de beheerde vermogens en (2) de evolutie op de financiële markten, een criterium waarop de Bank uiteraard zelf geen invloed heeft.

De winstgeschiedenis van de Bank toont aan dat het resultaat afhankelijk is van het volume van de beheerde kapitalen en de marktevoluties, niet van bepaalde handelingen of risicovolle activiteiten. Dit resulteert in winststabiliteit.

Rekening houdend met het beperkte aantal activiteiten van de Bank, past Delen Private Bank Luxembourg S.A. op bepaalde punten de evenredigheidsregel toe. In het geval van een substantiële wijziging van het type activiteiten uitgeoefend door de Bank, zal de Raad van Bestuur de toepassing van deze regel alsook de andere principes van dit remuneratiebeleid, opnieuw evalueren.

Het remuneratiebeleid van de Bank bevordert ook langetermijnrelaties. Voor de Bank is het belangrijk dat klanten worden geholpen door een beheerder met wie zij een vertrouwensrelatie hebben, ongeacht of de financiële context gunstig of ongunstig is. De Bank wil haar medewerkers een beloning bieden die hoog genoeg is om hen te binden. Zij past dezelfde filosofie toe op medewerkers die geen commerciële functies bekleden.

---

<sup>1</sup> Niet-uitputtende lijst: Wet van 23 juli 2015 tot de aanpassing van richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement, Verordening EU/575/2013 betreffende de prudentiële vereisten voor kredietinstellingen, Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 2021/923, Regulatory Technical Standards (RTS) EBA/RTS/2020/05 rond de criteria voor de identificatie van risiconemers, CSSF omzendbrieven 10/437, 15/622 en 22/797 over de richtlijnen voor het remuneratiebeleid in de financiële sector, CSSF 23/836 over benchmarkoefeningen voor het remuneratiebeleid en de remuneratiecultuur, CSSF 23/837 over het verzamelen van gegevens over hoge inkomens, CSSF 23/841 over de toepassing van de ESMA-richtlijnen 35-43-3565 over bepaalde aspecten van de remuneratievereisten in de financiële sector, enz.

# DELEN

PRIVATE BANK  
LUXEMBOURG

Bovendien hanteert de Bank een conservatieve managementbenadering. Zij koppelt met name de vergoeding niet aan het rendement van de portefeuilles, om het nemen van buitensporige risico's niet aan te moedigen.

Bij het structureren van haar remuneratiebeleid ziet de Bank er systematisch op toe om **belangenconflicten** te vermijden. De Bank belooft een beheerder bijgevolg nooit op basis van de prestaties van de portefeuilles of de winstgevendheid die hij/zij bij de klanten behaalt, noch op basis van het behalen van specifieke bedrijfsdoelstellingen.

In overeenstemming met Richtlijn 2019/878/EU hanteert de Bank een neutraal remuneratiebeleid op vlak van gender en diversiteit, waarbij de richtlijnen van de EBA worden gevolgd en een eerlijke behandeling van alle personeelsleden wordt gegarandeerd. In het algemeen bevordert de Bank ook diversiteit (bijv. kwalificaties, educatieve en professionele vorming, geslacht, leeftijd, geografische en sociale afkomst) op alle niveaus.

In overeenstemming met Richtlijn 2019/2088/EU en in overeenstemming met de beginselen die zijn vastgelegd door haar moedermaatschappij, zorgt de Bank ervoor dat er in haar dagelijkse activiteiten rekening wordt gehouden met duurzaamheidsrisico's. Gezien het principe dat vergoedingen niet kunnen worden gekoppeld aan het behalen van bepaalde financiële doelstellingen of aan een bepaalde portefeuilleprestatie, kunnen vergoedingen geen negatieve invloed hebben op de integratie van duurzaamheidsrisico's door de Bank.

### 3. Toepassingsgebied van het remuneratiebeleid

Rekening houdend met:

- verordeningen van de Europese Unie en de relevante technische reguleringsnormen van de Europese Bankautoriteit,
- de omvang van het bedrijf en de aard van de diensten,
- het huidige functieprofiel van de werknemers van de Bank
- en de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die binnen de Bank zijn toegekend,

heeft de Raad van Bestuur van Delen Private Bank Luxembourg S.A., op basis van eigen advies en bijkomend advies van het remuneratiecomité en de moedermaatschappij, volgende personeelsleden geselecteerd als *'risiconemers'*:

- de leden van de Raad van Bestuur ;
- de leden van het Directiecomité;
- de verantwoordelijken van de afdeling Finance
- de verantwoordelijken van de afdelingen Risk Management, Audit en Compliance;

Ook moet worden opgemerkt dat :

- het toegepaste systeem van bevoegdheden (d.w.z. gezamenlijke ondertekening door managementleden) met betrekking tot managementfuncties ervoor zorgt dat risico's adequaat worden beperkt;

# DELEN

PRIVATE BANK  
LUXEMBOURG

- de controlefuncties *geen beslissingsbevoegdheid* hebben die een significante invloed zou kunnen hebben op het risicoprofiel van de Bank.

De regels in dit beleid zijn van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur en het Directiecomité, risiconemers en alle andere medewerkers.

De vergoeding van het Directiecomité wordt bepaald door de Raad van Bestuur; de vergoeding van de werknemers wordt bepaald door het Directiecomité in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

## **4. Hoofdpijnen van het remuneratiebeleid**

In het licht van deze beginselen heeft de Bank de hoofdpijnen van haar remuneratiebeleid als volgt uiteengezet:

### **4.1 De leden van de Raad van Bestuur**

Alle entiteiten van de Delen Groep staan onder toezicht van de Europese financiële autoriteiten en zijn onderworpen aan dezelfde reglementering. Zij hebben een gelijkaardig remuneratiekader geïmplementeerd.

De leden van de Raad van Bestuur van de Bank oefenen hun mandaat onbezoldigd uit en ontvangen daarvoor geen vergoeding, met uitzondering van de onafhankelijke bestuurders), voor wie een vergoeding is voorzien die in verhouding staat tot de complexiteit en het risicoprofiel van de Bank. Dit zorgt ervoor dat belangenconflicten op de juiste manier worden behandeld. De leden van het Directiecomité worden uitgenodigd om de vergaderingen van de Raad van Bestuur bij te wonen. Zij worden niet vergoed in hun hoedanigheid van bestuurder, maar uitsluitend voor hun functie binnen de Directie van de Bank, volgens de hieronder uiteengezette principes.

### **4.2 De leden van het Directiecomité**

De leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding, die kan worden aangevuld met een beperkte variabele vergoeding.

#### **(i) Vast luik**

Alle leden van het Directiecomité ontvangen een vaste vergoeding die afdoende is en die door de Raad van Bestuur, vertegenwoordigd door de Voorzitter, wordt vastgesteld om de Bank in staat te stellen een flexibel variabel remuneratiebeleid te voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele vergoeding toe te kennen.

De Raad van Bestuur beslist ook over loonsverhogingen. Deze verhogingen zijn gebaseerd op de persoonlijke verdiensten van elk individu, altijd in lijn met de algemene principes beschreven in punt 2 hierboven.

# DELEN

PRIVATE BANK  
LUXEMBOURG

## **(ii) Variabel luik**

Leden van de Directie kunnen een variabele vergoeding ontvangen op basis van hun persoonlijke prestaties, het behalen van algemene doelstellingen en de resultaten van de Bank.

Premies worden niet automatisch toegekend. Leden van de Directie ontvangen geen contractuele premies of bonussen. Bovendien kunnen premies niet worden uitgekeerd als de financiële resultaten van de Bank dat niet toelaten.

Richtlijn 2013/36/EU, zoals gewijzigd door Richtlijn 2019/878/EU, vereist dat kredietinstellingen een verhouding tussen vaste en variabele vergoeding vastleggen voor personen wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de bank beïnvloeden. De variabele vergoeding mag niet meer bedragen dan 100% van de vaste vergoeding. Volgens de regels van de moedermaatschappij is het bedrag van de variabele vergoeding (d.w.z. de premie) beperkt. De variabele vergoeding voldoet aan het proportionaliteitscriterium dat is vastgelegd in de wet.

De leden van het Directiecomité hebben momenteel geen aandelenopties van de Groep.

## **4.3 Regels van toepassing op overige personeelsleden van de Bank**

Delen Private Bank Luxembourg ziet erop toe dat haar werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, de bepalingen van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de banksector naleven.

## **(i) Vast luik**

De vaste vergoeding is het belangrijkste onderdeel van de totale liquide vergoeding die op periodieke basis wordt ontvangen. Het beloont de vaardigheden van de medewerkers en is gegarandeerd, onafhankelijk van de prestaties. De vergoeding is gebaseerd op (i) de complexiteit en verantwoordelijkheden van de functie en (ii) de Luxemburgse marktvoorwaarden.

De Bank zorgt ervoor dat haar vaste vergoeding voldoende hoog is om haar personeel te behouden. De vaste vergoeding wordt vastgesteld door de Directie in overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur. Eventuele aanpassingen worden vastgesteld op basis van de persoonlijke verdiensten van de medewerkers. Ze worden toegekend op basis van de specifieke prestaties en prestaties van de betreffende medewerker.

## **(ii) Variabel luik**

In principe betaalt de Bank geen variabele vergoeding aan personeelsleden. In voorkomend geval zal de Bank ervoor zorgen dat zij voldoet aan de punten met betrekking tot variabele vergoeding die zijn uiteengezet in de EBA-richtsnoeren 35-43-3565 van 03/04/2023.

## **4.4 De verantwoordelijken voor controlefuncties**

### **(i) Vast luik**

De verantwoordelijken voor controlefuncties en afdelingen ontvangen een vaste vergoeding op basis van hun ervaring en vaardigheden. Deze vergoeding is op geen enkele manier gekoppeld aan hun prestaties of die van de afdelingen waarvoor ze verantwoordelijk zijn.

De Bank zorgt ervoor een vaste vergoeding aan te bieden die hoog genoeg is om haar medewerkers te behouden. De vaste vergoeding is de enige beloning die deze mensen ontvangen, aangezien ze in principe geen variabele vergoeding ontvangen.

De vergoeding voor controlefuncties en afdelingshoofden wordt jaarlijks besproken met de voorzitter van de Raad van Bestuur. Verhogingen worden toegekend op basis van de feitelijke prestaties en prestaties van de betreffende medewerker. Voor werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, voldoet de Bank aan de bepalingen met betrekking tot anciënniteitstoelagen zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst voor bankmedewerkers die in Luxemburg van kracht is.

### **(ii) Variabel luik**

Personen die controlefuncties uitoefenen en afdelingshoofden ontvangen geen variabele vergoeding of jaarlijkse bonussen. Hun vergoeding is niet gekoppeld aan de prestaties van de activiteiten waarop zij toezicht houden en die zij controleren, om hun objectiviteit niet in gevaar te brengen. Gezien de omvang van de Bank en de aard van haar activiteiten kunnen zij geen doorslaggevende invloed hebben op het risicoprofiel van de Bank.

Occasioneel kunnen uitzonderlijke bonussen worden toegekend om een specifieke prestatie te belonen. Deze bonussen zijn discretionair en niet gekoppeld aan individuele prestatiedoelstellingen. Wanneer een bonus wordt uitbetaald, voldoet deze aan de wettelijke criteria.

## **5. Bestuur - besluitvormingsproces**

Het management herzielt de vergoedingen elk jaar op basis van voorstellen van de personeelsafdeling. Het Directiecomité brengt vervolgens advies uit aan de Raad van Bestuur. Het is uiteindelijk de Raad van Bestuur die de vergoeding vaststelt op basis van dit advies.

Binnen het remuneratiebeleid definieert een governance-sectie de rollen en verantwoordelijkheden voor het ontwerp, de implementatie, het toezicht en de evaluatie van de remuneratieprincipes en het remuneratiebeleid.

Het remuneratiebeleid wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur en wordt jaarlijks herzien.

# DELEN

---

PRIVATE BANK  
LUXEMBOURG

De Compliance afdeling zorgt ervoor dat het remuneratiebeleid in overeenstemming is met de geldende wettelijke bepalingen. Het Directiecomité is verantwoordelijk voor het toezicht op de praktische uitvoering van dit remuneratiebeleid.

\* \* \*

Delen Private Bank Luxemburg S.A.  
Oktober 2023