

# DELEN

---

## PRIVATE BANK

### Résumé de la politique de rémunération

---

#### 1. Introduction

La loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés cotées en bourse (ci-après la « loi bancaire ») a fixé les règles relatives à la politique de rémunération des institutions financières.

Sur la base de celle-ci, ainsi que des règlements et directives européens, dont le règlement délégué (EU) numero 604/2014 de la Commission et les lignes directrices de l'Autorité bancaire européenne relatives à une politique de rémunération contrôlée, Delen Private Bank (ci-après la « Banque ») a rédigé sa politique de rémunération.

En vertu des évolutions légales et réglementaires, dont la Directive (EU) 2019/878 (ci-après, « CRD V ») et sa transposition en droit belge, des lignes directrices de l'Autorité bancaire européenne du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunération conformément à la Directive 2013/36/EU et la Circulaire de la BNB pour sa transposition et du Règlement délégué (EU) 2021/923, la Banque a revu sa politique de rémunération et une politique de rémunération amendée a été approuvée par le Conseil d'administration, ceci sur avis du Comité de rémunération.

#### 2. Principes généraux

Pour déterminer la politique de rémunération, la Banque a pris en compte un certain nombre d'éléments factuels.

L'activité principale de la Banque est **la gestion d'actifs**. En dehors de cette activité, il n'y a pratiquement pas d'autres activités : pas de corporate finance, ni de proprietary trading, ni d'activités de corporate banking, etc.

Les résultats de la Banque sont donc le reflet de la gestion de patrimoine ; ils dépendent essentiellement de deux paramètres: (1) le montant des actifs sous gestion (AUM) : plus les AUM sont élevés, plus le chiffre d'affaires de la Banque le sera également ; et (2) l'évolution de la bourse, un critère sur lequel la Banque elle-même ne peut pas exercer d'influence, mais qui peut avoir un impact substantiel sur l'AUM. À leur tour, les coûts de la Banque sont beaucoup moins corrélés aux actifs sous gestion (et donc au chiffre d'affaires), de sorte que des actifs sous gestion plus élevés se traduisent par des bénéfices plus importants pour la Banque.

L'historique des bénéfices de la Banque le montre clairement : les bénéfices dépendent du montant total des actifs sous gestion, et pas d'opérations spécifiques ou d'activités à risque. Il en résulte un bénéfice stable, qui diminue dans les années de crise boursière. En d'autres termes, il existe une relation stable entre le montant des actifs sous gestion et les bénéfices. La baisse des bénéfices ou le ralentissement de la croissance sont dus à la baisse des actifs sous gestion, éventuellement en raison d'années boursières difficiles.

Comme la Banque n'est pas un grand établissement au sens du règlement numéro 575/2013 et ses actifs ne dépassent pas le seuil de 5 milliards d'euros en moyenne sur une période de quatre ans, elle utilise à certains égards la règle de proportionnalité énoncée à l'article 9/1 de l'annexe II de la loi bancaire pour le Personnel Identifié. Le Conseil d'administration examinera périodiquement si la Banque remplit toujours les conditions d'application de la règle de proportionnalité.

En outre, on veille à ce que le mode de rémunération soit conforme à **la mission de la Banque**.

Celle-ci se lit comme suit :

*Delen Private Bank gère des actifs, principalement de clients privés.*

*Notre longue expérience nous permet de vous proposer une stratégie d'investissement réfléchie et équilibrée, adaptée à votre profil personnel et à vos objectifs financiers.*

*Notre priorité est la préservation et la croissance du patrimoine, quel que soit le contexte économique. Tel un bon père de famille dynamique, nous visons le meilleur rendement en limitant les risques.*

*Notre approche vous accompagne sur le long terme. Conscients de notre rôle de conseiller personnel, nos collaborateurs établissent également pour vous une cartographie minutieuse de votre patrimoine.*

*Grâce à notre expertise en droit de la famille et en droit des successions, nous vous proposons des solutions concrètes et claires qui facilitent la planification de votre patrimoine.*

*Tout au long de notre démarche, nous entretenons une communication transparente avec vous. C'est la pierre angulaire d'une relation de confiance réussie.*

La politique de rémunération de la Banque est également axée sur une relation à long terme. Il est important pour la Banque que les clients soient servis par un employé commercial qu'ils connaissent bien. Et ce, aussi bien en période de prospérité que de récession. La Banque s'efforce de verser un salaire suffisamment élevé à son personnel pour le fidéliser. La même philosophie est adoptée pour les postes non commerciaux, étant donné que la rétention est également un facteur très important pour ces postes.

En outre, la Banque adopte une approche conservatrice en matière de gestion. Elle veille donc à ce que la rémunération ne soit pas liée aux rendements du portefeuille (et n'encourage donc pas une prise de risque excessive).

La politique de rémunération a été élaborée sur la base d'un principe de « bonus pater familias » qui permet d'approcher prudemment les risques liés à la rémunération, de les surveiller et de décourager les comportements qui favorisent la prise de risques à tous les niveaux de l'organisation et pour chaque catégorie de personnel, au regard du profil de risque global de la Banque.

En outre, lors de l'élaboration de la politique de rémunération, on veille à tout moment à ce que la manière dont la rémunération est structurée ne donne pas lieu à des conflits d'intérêts. Par exemple, la rémunération n'est jamais liée aux revenus réalisés par un employé commercial auprès de ses clients ou à la réalisation de certains objectifs commerciaux (la Banque fait de la gestion, pas de la vente de produits).

La Banque a pour habitude de prendre en compte les risques de durabilité dans ses activités quotidiennes. Compte tenu du principe selon lequel aucune rémunération ne peut être liée à la réalisation de certains objectifs financiers ou à un certain rendement des portefeuilles, la rémunération ne peut pas avoir d'impact négatif sur l'intégration des risques de durabilité de la Banque.

Enfin, il convient de veiller à ce que la politique de rémunération soit neutre en matière de genre.

### **3. Champ d'application**

Cette politique de rémunération s'applique à la Banque en sa qualité d'établissement de crédit de droit belge et constitue également le point de départ pour la détermination d'une politique de rémunération au niveau du Groupe.

Le champ d'application des règles s'étend principalement au Personnel Identifié (« Identified Staff ») de l'entreprise. La présente politique de rémunération est donc divisée en deux parties : la politique applicable au Personnel Identifié et la politique applicable aux autres employés de la Banque.

#### **a. Personnel identifié**

Chaque année, le Conseil d'administration détermine le personnel identifié de la Banque sur avis du Comité de rémunération. Cette évaluation est effectuée conformément aux critères qualitatifs et quantitatifs énoncés dans les règlements délégués (EU) 2021/923, à l'article 92 (paragraphe 3) de la directive 2013/36/EU et à l'article 67 de la loi bancaire.

#### **b. Critères qualitatifs**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence importante sur le profil de risque de l'établissement doivent être désignés comme Personnel Identifié. Il s'agit au moins de :

- 1° tous les membres du conseil d'administration et les membres de la direction générale;
- 2° les membres du personnel ayant une responsabilité dirigeante sur les fonctions de contrôle ou les unités opérationnelles clés de l'établissement.

Sur la base de ces dispositions et compte tenu des postes actuellement occupés par les employés de la Banque, le Conseil d'administration a désigné, sur l'avis du Comité de rémunération, les personnes suivantes au sein de la Banque comme membres du « Personnel identifié » :

- tous les membres du comité de direction et du conseil d'administration ;
- les responsables des fonctions de contrôle « Risk », « Audit » et « Compliance » ;
- les membres du personnel ayant une responsabilité managériale dans :
  - o les matières juridiques;
  - o la validité des politiques et procédures des rapports financiers;
  - o les finances, y compris la fiscalité et le budget;
  - o l'exécution d'analyses économiques;
  - o la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme;
  - o les ressources humaines;
  - o l'élaboration ou la mise en œuvre de la politique de rémunération;
  - o les technologies de l'information;
  - o la sécurité de l'information;
  - o la gestion des accords d'externalisation de tâches critiques ou importantes.

Les employés qui relèvent de l'une des fonctions énumérées ci-dessus pendant une période d'au moins trois mois au cours de l'année sont considérés comme Personnel Identifié pour cet exercice comptable.

Les autres catégories visées par cette réglementation ne tombent pas dans le champ d'application de celle-ci car, compte tenu de la taille de l'entreprise, seuls les directeurs impliqués dans la gestion quotidienne sont concernés. Au sein de l'institution, il n'y a pas d'autres personnes impliquées dans la gestion quotidienne et/ou responsables de la gestion quotidienne.

#### **c. Critères quantitatifs**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, doivent au moins être considérés comme Personnel Identifié sur la base de critères quantitatifs les membres du personnel qui ont eu droit à une rémunération importante au cours de l'exercice précédent, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- (a) la rémunération du membre du personnel est égale ou supérieure à 500 000 euros et égale ou supérieure à la rémunération moyenne accordée aux membres de l'organe légal de direction et à la direction ;

(b) le membre du personnel exerce son activité professionnelle dans une entité clé de l'entreprise et ses fonctions sont telles qu'elles ont un impact significatif sur le profil de risque de l'entité concernée.

Chaque année, le Comité de rémunération reçoit une liste de tous les membres du personnel auxquels s'appliquent les critères susmentionnés. Il évaluera ensuite s'ils peuvent ou non avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Banque.

Si ce n'est pas le cas, l'employé concerné ne sera pas inclus dans la liste du Personnel Identifié. Si les membres du personnel concernés ont dépassé le seuil de 750 000 EUR au cours de l'exercice précédent, une autorisation préalable est demandée à la BNB. Cette notification/demande d'approbation préalable sera effectuée au plus tard six mois après la fin de l'exercice comptable précédent (juin).

#### **d. Obligation d'information**

Le Conseil d'administration est d'avis qu'en dehors des postes énumérés ci-dessus, il n'y a pas d'autres « preneurs de risques » au sein de la Banque. Aucun autre membre du personnel (même pas les responsables des différents services) ne peut influencer le profil de risque de la Banque depuis sa fonction. Le Conseil d'administration charge le président du Comité de direction d'informer le Comité de rémunération en cas de modification substantielle du contenu de l'une des fonctions exercées au sein de la Banque. Le Comité de rémunération examinera alors s'il est nécessaire de considérer d'autres personnes comme faisant partie du Personnel Identifié ou de modifier éventuellement la composition actuelle et les critères d'évaluation du Personnel Identifié.

#### **e. Autres membres du personnel**

Par « autres membres du personnel », il faut entendre tous les membres du personnel de la Banque qui ne sont pas considérés comme des membres du Personnel Identifié.

Les agents délégués sont considérés comme une catégorie distincte, à laquelle s'appliquent des règles distinctes.

### **4. Règles applicables au Personnel Identifié et aux membres du Conseil d'administration**

#### **a. Administrateurs non-exécutifs**

L'assemblée générale détermine la rémunération accordée aux administrateurs.

Les administrateurs indépendants reçoivent une rémunération qui dépend du nombre de sessions du conseil d'administration et des comités auxquelles ils sont présents, étant entendu que le Comité de rémunération fixe une rémunération minimale.

En ce qui concerne les autres administrateurs non-exécutifs, le Conseil d'administration peut, sur avis du Comité de rémunération, proposer d'accorder une rémunération à un ou plusieurs administrateurs non-exécutifs en tenant compte des principes suivants : (a) la rémunération de l'administrateur est une rémunération fixe qui ne dépend pas des résultats de la Banque ou de ses filiales ; et (b) la rémunération est déterminée en tenant compte des exigences de disponibilité et des responsabilités imposées à un administrateur particulier (par exemple, un mandat de (vice)-président du Conseil d'administration ou d'un comité consultatif), éventuellement complétée par un jeton de présence par réunion du Conseil d'administration ou du comité consultatif à laquelle assiste l'administrateur concerné.

Les administrateurs exécutifs ne sont jamais rémunérés pour leur mandat d'administrateur, mais uniquement pour leur mandat de membre du Comité de direction.

## **b. Membres du Comité de direction**

### **(i) Généralités**

Tous les membres du Comité de direction reçoivent une rémunération fixe. Cette rémunération fixe peut être complétée par une partie variable.

Un certain nombre de principes s'appliquent à ces rémunérations.

### **(ii) Fixe**

Tous les membres du Comité de direction reçoivent un salaire fixe suffisant pour permettre une politique de rémunération variable flexible, y compris la possibilité de ne pas avoir de rémunération variable.

Le salaire fixe est déterminé par les administrateurs non exécutifs sur avis du Comité de rémunération. Les augmentations de salaire sont également décidées par les administrateurs non exécutifs sur avis du Comité de rémunération. Ces augmentations de salaire sont basées sur les performances personnelles et le mérite, et sont toujours liées aux principes généraux décrits à la section *Principes généraux* de la présente note.

### **(iii) Variable**

## **a. Rémunération variable/Plan d'options**

Les membres de direction peuvent, en fonction de leurs performances personnelles et des résultats de la Banque, recevoir une rémunération variable. Au sein de Delen Private Bank, il n'y a qu'une seule entité commerciale, avec une seule stratégie. La base de calcul du bénéfice pour déterminer la rémunération variable correspond au bénéfice total sans ventilation par entité, étant donné qu'il n'y a qu'une seule entité d'affaires au sein de la Banque.

La Banque étant un établissement de petite taille et non complexe au sens de la Directive CRD V, elle n'est pas soumise aux conditions de paiement différé ni de paiement d'au moins 50 % en instruments financiers.

La rémunération variable est versée sous forme d'options. Comme pour les autres membres du personnel, les administrateurs peuvent participer au plan d'options mis en place au sein de la Banque.

En cas de participation des membres de la direction, c'est le conseil d'administration, sur avis du Comité de rémunération, qui décide du nombre d'options pouvant être attribuées à chaque membre de direction concerné. Les options sont attribuées selon le même plan et dans les mêmes conditions que le plan d'options applicable aux autres membres du personnel. Le nombre d'options est octroyé sous la forme d'un montant fixe, et non sous la forme d'un nombre fixe d'instruments. En d'autres termes, le nombre d'instruments fluctue annuellement et leur contre-valeur évolue.

Les membres de direction concernés s'engagent à rembourser la rémunération variable perçue à la première demande à la Société (1) si et dans la mesure où cette rémunération a été calculée sur la base d'informations financières incorrectes et (2) dans les cas prévus par la loi.

## **b. Indemnités de départ contractuelles**

En droit belge, le terme « indemnité de départ » est défini comme toute forme d'appartenance ou de compensation accordée à une personne qualifiée de « Personnel Identifié » lors de son départ, quel que soit le moment de ce départ et qu'il soit volontaire ou non.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre de direction, le Conseil d'administration peut décider, sur avis du Comité de rémunération, de verser une indemnité de départ, qui sera également considérée comme une indemnité de départ en cas de cessation du mandat indépendant de sa volonté.

Les indemnités de départ en question sont considérées comme une forme de rémunération variable et sont, à ce titre, soumises aux dispositions des articles 1 à 8 de l'annexe II de la loi bancaire. Ces montants sont donc notamment soumis au pourcentage maximum prévu à l'article 1 §2 de l'annexe II, à l'obligation de verser une partie du montant de l'indemnité sous forme d'instruments financiers et à l'obligation de différer le paiement d'une partie du montant. Toutefois, en ce qui concerne les règles de report de paiement et de paiement en instruments, la Banque peut invoquer le principe de proportionnalité pour que ces obligations ne lui soient pas applicables.

### **c. Politique de pension**

Aucune politique de pension n'a été élaborée pour les membres de la direction, mais il est probable qu'une politique sera élaborée en 2024.

## **C. Responsables des fonctions de contrôle et des principales entités opérationnelles**

### **(i) Fixe**

#### **a. Généralités**

Ces employés reçoivent une rémunération fixe, basée sur leur expérience et leurs compétences. Leur rémunération (et celle de leurs collaborateurs) n'est aucunement liée aux performances des services dont ils assurent le suivi et à leur expertise.

Les augmentations salariales sont revues et discutées annuellement au sein du Comité de direction sur la base d'une proposition formulée par HR. Elles sont soumises au Comité de rémunération, qui émet un avis à leur sujet. Elles sont finalement décidées par le Conseil d'administration. Elles sont accordées sur la base des réalisations et des performances effectives de l'employé concerné. La Banque n'accorde pas d'augmentations de salaires automatiques en fonction de l'ancienneté.

### **(ii) Variable**

#### **a. Plan d'options**

Comme tous les autres membres du personnel permanent, ces employés ont la possibilité de participer au plan d'options existant au sein de la Banque. Sur proposition du Comité de direction, le comité ad hoc mentionné dans le plan d'options détermine annuellement le nombre d'options auxquelles un employé donné peut souscrire, en fonction de sa situation personnelle, de l'expérience et de la fonction occupée au sein de la Banque. En ce qui concerne les fonctions de contrôle, cette proposition est examinée par le Comité de rémunération et approuvée par le Conseil d'administration.

#### **b. Indemnités de départ contractuelles**

Aucune indemnité de départ contractuelle n'est accordée à ces employés.

En droit belge, on entend par « indemnité de départ » toute forme d'appartenance ou de compensation accordée à une personne qualifiée de « personnel identifié » lors de son départ, quel que soit le moment de ce départ et qu'il soit volontaire ou non.

En cas de résiliation de l'accord avec un responsable d'une fonction de contrôle ou d'une unité opérationnelle, le Conseil d'administration peut décider, sur avis du Comité de rémunération, de verser une indemnité de départ qui, en cas de résiliation indépendante de sa volonté sera également qualifiée d'indemnité de départ.

Les indemnités de départ en question sont considérées comme une forme de rémunération variable et sont, en tant que telles, soumises aux dispositions des articles 1 à 8 de l'annexe II de la loi bancaire.

Ces montants sont donc soumis notamment au taux maximum prévu à l'article 1 § 2 de l'annexe II, à l'obligation de payer une partie du montant sous forme d'instruments financiers et à l'obligation de différer le paiement d'une partie du montant. Toutefois, en ce qui concerne les règles de report de paiement et de paiement en instruments, la Banque peut invoquer le principe de proportionnalité afin que ces obligations ne lui soient pas applicables.

## **C. Politique de pension**

Comme tous les autres membres du personnel permanent, ces employés bénéficient d'une assurance groupe.

### **5. Règles applicables aux autres membres du personnel de la Banque**

#### **(i) Fixe**

##### **a. Généralités**

Les employés de la Banque reçoivent une rémunération fixe basée sur leur expérience, leur expertise et le niveau de la fonction qu'ils exercent au sein de la Banque.

La Banque veille à ce que la rémunération fixe soit suffisamment élevée pour fidéliser son personnel. La rémunération fixe et les options du plan d'options sont les seules rémunérations que les employés reçoivent, aucune rémunération variable n'étant généralement versée aux employés.

La décision d'accorder une telle prime est prise par le Comité de direction, sur la base d'une proposition formulée par HR. Le montant de cette prime n'est jamais substantiel (et ne peut être supérieur à un quart de la rémunération fixe annuelle). Les augmentations salariales sont examinées et discutées chaque année au sein du Comité de direction sur la base d'une proposition formulée par HR. Elles sont accordées sur la base des réalisations et des performances effectives de l'employé concerné. La Banque n'accorde pas d'augmentations automatiques basées sur l'ancienneté.

##### **b. Plan d'options**

Tous les membres du personnel permanent ont la possibilité de participer au plan d'options existant au sein de la Banque. Sur proposition du Comité de direction, le comité ad hoc mentionné dans le plan d'options détermine annuellement le nombre d'options auxquelles un employé donné peut souscrire, sur la base de son mérite personnel, de son expérience et du poste qu'il occupe au sein de la Banque.

#### **(ii) Variable**

En principe, aucune rémunération variable n'est versée aux employés. Il n'existe pas de plan de primes basé sur des objectifs personnels, d'équipe, de business unit ou d'entreprise.

Très exceptionnellement (en pratique, cela concerne moins de 5 personnes par an), un bonus est octroyé lorsqu'un membre du personnel s'est distingué par un projet spécifique, un développement personnel, des compétences acquises ou une adhésion à la stratégie/valeurs de Delen Private Bank au cours d'une année civile écoulée. Il s'agit donc uniquement d'une récompense pour des réalisations personnelles, et non pour les performances de l'entité ou de la Banque dans son ensemble.

Cette prime n'a pas de caractère annuel récurrent, n'est donc pas un élément fixe de la rémunération, n'est jamais un droit acquis et est de nature entièrement discrétionnaire. En outre, un bonus n'est jamais lié au bénéfice d'une entité ou de la Banque dans son ensemble. En outre, dans ce contexte, les rendements des portefeuilles gérés ou le placement de certains produits dans les portefeuilles ne sont jamais pris en compte. En effet, la Banque ne vend pas de produits, mais des services (gestion de patrimoine) et, par conséquent, aucun objectif n'est imposé.

Le Conseil d'administration considère que ce mécanisme est justifié car la Banque n'a aucune obligation de verser une prime et le Conseil d'administration ne prendra donc pas une telle décision si la situation financière de la Banque ne le permet pas. Cette dernière éventualité est toutefois impensable car il s'agit de montants peu élevés dans le cadre d'une politique de rémunération prudente. De ce fait, ces primes n'affectent pas le coût du capital ou la liquidité de la Banque.

### **(iii) Indemnités de départ contractuelles**

Aucune indemnité de départ contractuelle n'est accordée au personnel.

### **(iv) Politique de pension**

Tous les employés permanents bénéficient d'une assurance groupe.

## **6. Application au sein du Groupe Delen**

### **a. Application de la politique de rémunération à l'échelle du Groupe**

Les principes de base de la politique de rémunération de Delen Private Bank sont, dans la mesure du possible, appliqués à l'échelle du Groupe. Les filiales de Delen Private Bank en consolidation (établies en Belgique, dans un autre État membre de l'UE ou dans un pays tiers) sont invitées à élaborer leur propre politique de rémunération qui reflète autant que possible la politique de la Banque, sauf si cela n'est pas possible en raison de la législation locale, de différences dans l'application de la réglementation européenne ou de particularités spécifiques.

### **b. Procédure de désignation du « personnel identifié » au niveau consolidé**

Delen Private Bank demande à ses filiales de définir le Personnel Identifié conformément aux critères qualitatifs et quantitatifs énoncés dans les règlements délégués (EU) 2021/923, l'article 92 (paragraphe 3) de la Directive 2013/36/EU et l'article 67 de la loi bancaire.

Aux fins de la présente, ces catégories comprennent au moins :

1° tous les membres de l'organe légal de direction et de la direction générale ;

2° les membres du personnel ayant une responsabilité managériale sur les fonctions de contrôle ou les unités d'affaires clés de l'établissement ;

3° les membres du personnel qui ont eu droit à une rémunération importante au cours de l'exercice précédent, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

(a) la rémunération du membre du personnel est égale ou supérieure à 500 000 EUR et égale ou supérieure à la rémunération moyenne accordée aux membres de l'organe légal de direction et de la direction générale de l'institution visés au 1° ;

(b) le membre du personnel exerce l'activité professionnelle dans une unité d'affaires clé et les activités sont telles qu'elles ont un impact significatif sur le profil de risque de l'unité d'affaires concernée.

Au niveau consolidé, le Personnel Identifié est également déterminé par la holding financière FinAx NV sur la base de la désignation effectuée au niveau des filiales concernées au sein du groupe FinAx (sur une base individuelle et sous-consolidée). Ces évaluations sont effectuées conformément aux critères qualitatifs et quantitatifs définis dans le Règlement n° 2021/923 (et, le cas échéant, les éventuels critères supplémentaires formulés par l'institution concernée en fonction

de son profil de risque). En ce qui concerne les critères quantitatifs, la désignation se fait sur la base de la rémunération totale octroyée au cours de l'exercice précédent.

Toutefois, lorsqu'une filiale n'est pas soumise à la Directive CRD V, la filiale elle-même ne doit pas procéder à une procédure de désignation des employés, mais cette analyse sera effectuée au niveau sous-consolidé par la Banque sur la base des informations fournies par la filiale concernée.

Le Personnel Identifié est ensuite déterminé au niveau du groupe FinAx, en tenant compte de la situation consolidée et de l'impact sur le profil de risque sur une base consolidée. Le cas échéant, les filiales de la Banque (qu'elles soient situées dans d'autres États membres ou dans un pays tiers) fournissent activement les informations nécessaires pour qu'il soit possible d'identifier les membres du personnel qui, au niveau consolidé, peuvent influencer le profil de risque du groupe.

Seules les personnes susceptibles d'affecter matériellement le profil de risque du groupe sont incluses dans la liste du Personnel Identifié.

Si la rémunération des employés concernés a dépassé le seuil de 750 000 EUR au cours de l'exercice précédent, une autorisation préalable est demandée à la BNB. Cette notification/demande d'approbation préalable est effectuée au plus tard six mois après la fin de l'exercice précédent (en particulier en juin de l'exercice en cours).

Pour les employés du Groupe Delen qui sont considérés comme du Personnel Identifié au niveau de FinAx, les règles belges sont suivies, comme décrit dans la politique de rémunération de la Banque.

#### **c. Exemption en cas de régime d'appartenance sectorielle**

En vertu de l'article 168/1 §1 de la loi bancaire, les filiales relevant du périmètre de consolidation réglementaire sont exemptées de l'application de l'exigence de rémunération sur une base consolidée si elles sont soumises à des exigences de rémunération en vertu de règles sectorielles spécifiques.

Par conséquent, Capfi Delen Asset Management NV est en principe hors du champ d'application des exigences de rémunération consolidées, tant au niveau sous-consolidé de la Banque qu'au niveau consolidé de FinAx. Une exemption similaire s'applique aux filiales régies par le droit d'un pays tiers qui, si elles étaient régies par le droit d'un Etat membre, seraient soumises à ces exigences spécifiques en matière de rémunération. Par conséquent, JM Finn & Co Ltd est en principe hors du champ d'application des exigences de rémunération consolidées, tant au niveau sous-consolidé de la Banque qu'au niveau consolidé de FinAx.

Toutefois, la loi bancaire prévoit une exception pour les membres du personnel des filiales qui fournissent certains services spécifiques (tels que la gestion de portefeuille ou l'exécution d'ordres) et qui sont autorisés à exercer des activités professionnelles qui affectent sensiblement le profil de risque ou les activités commerciales des établissements de crédit du Groupe. Un examen annuel sera effectué pour déterminer si certains membres du personnel relèvent de cette exception, ce qui les soumettrait encore aux exigences de rémunération consolidée.

#### **d. Rémunération accordée dans une devise autre que l'euro**

Si Delen Private Bank ou l'une de ses filiales devait octroyer des rémunérations évaluées dans une devise autre que l'euro, les seuils relatifs aux critères quantitatifs sont calculés en utilisant soit (i) le taux de change interne utilisé pour la consolidation des comptes, soit (ii) le taux de change utilisé par la Commission à des fins de programmation financière et de budgétisation pour le mois au cours duquel la rémunération a été octroyée.

#### **e. Neutralité en matière de genre**

L'article 92 de la Directive CRD V et le nouvel article 67 de la loi bancaire exigent que la politique de rémunération soit neutre du point de vue du genre.

La Banque applique une politique de rémunération fondée sur l'égalité de rémunération entre les employés masculins et féminins pour un travail égal ou équivalent.

## **7. Publication de cette politique**

Compte tenu de la taille de la Banque, du nombre limité d'employés, de leur contact direct avec la direction et de l'évaluation continue de ces employés qui en découle, la Banque choisit de ne pas organiser d'entretiens d'évaluation du personnel, car le suivi des performances se fait déjà de manière informelle et continue au cours de l'année.

En outre, aucune prime de performance n'est en principe versée et il n'est donc pas nécessaire d'établir des critères sur la base desquels des primes de performance seront attribuées.

La politique est disponible en interne pour consultation et un résumé de la politique est publié sur le site Internet de Delen Private Bank. La Banque fournit la politique à l'autorité de régulation, la BNB.

## **8. Contrôles**

La direction effective évaluera la mise en œuvre de la politique de rémunération dans son rapport d'évaluation du contrôle interne. Elle est assistée dans cette tâche par les fonctions Compliance et Risk.

Compliance vérifiera chaque année si la politique est conforme à toutes les réglementations et lignes directrices pertinentes du régulateur, et formulera des propositions à l'intention de la direction effective et du Comité de rémunération afin d'adapter cette politique le cas échéant. Le département Risk vérifiera chaque année si la politique est appliquée correctement.

En ce qui concerne le Personnel Identifié, le département Risk vérifiera si

- le rapport fixe/variable est respecté
- toutes les variables sur une base individuelle sont respectées.

Le département Risk sera assisté dans cette tâche par une partie externe possédant l'expertise nécessaire. Cette partie doit fournir à Risk un rapport sur les points susmentionnés. Ce rapport est également remis aux membres du Comité de rémunération.

Sur la base du rapport de la partie externe, Risk vérifiera si la rémunération est en adéquation avec le profil de risque de la Banque.

Le Comité de rémunération vérifiera chaque année, notamment sur la base des rapports susmentionnés, si la politique de rémunération

- est conforme à la réglementation en vigueur
- inclut toutes les situations de rémunération existantes au sein de la Banque et
- est conforme au profil de risque de la Banque.

Le Comité d'audit et de risque examine si les incitations fournies par la politique et les pratiques de rémunération tiennent compte des risques, du capital et de la liquidité de la Banque, ainsi que de la probabilité et de la répartition des bénéfices dans le temps.

Le Conseil d'administration examine ensuite les conclusions et les éventuelles recommandations du Comité de rémunération et du Comité d'audit et de risque en vue d'adapter, le cas échéant, la politique de rémunération.

Version Décembre 2023