

Samenvatting beloningsbeleid Dierickx Leys Private Bank NV

1. Doel

Het beloningsbeleid van de bank heeft tot doel de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers en de langetermijnbelangen van de bank op elkaar af te stemmen. Het is een element van haar deugdelijk bestuur en is gericht op een passende en doeltreffende risicobeheersing. De prikkels die uitgaan van dit beloningsbeleid houden rekening met de risicobeheersing, de eigenvermogensbehoeften en de liquiditeitspositie van de bank en met de waarschijnlijkheid en spreiding van de winst in de tijd.

2. Toepassingsgebied

Dit beloningsbeleid betreft in eerste instantie alle medewerkers van de bank die voldoen aan de criteria opgenomen in de toepasselijke EU-verordening voor de "identified staff". Dit betreft de medewerkers wiens beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van onze bank significant beïnvloeden.

Jaarlijks wordt de toekenning van deze status door de Raad van Bestuur herbeoordeeld op basis van de beslissingsbevoegdheden in de functiebeschrijvingen. Momenteel betreft dit:

- de leden van het directiecomité (zij hebben een zelfstandig statuut);
- de controlefuncties: de interne auditor, de compliance officer en de risk manager.

Waar specifiek aangegeven betreft dit beleid ook de overige medewerkers en bestuurders van de bank.

Het beleid heeft betrekking op alle beloningen, met inbegrip van variabele beloningen.

3. Principes

Bij het vaststellen van het beloningsbeleid werd rekening gehouden met volgende principes:

- De bank voert een genderneutraal beloningsbeleid.
- Het beloningsbeleid streeft naar een marktconforme globale verloning.
- Het beloningsbeleid is gericht op het voorkomen van belangenconflicten.
- Het beloningsbeleid streeft naar een evenwichtige verdeling tussen vaste en variabele belonings-componenten.
- De variabele verloning is nooit gegarandeerd.
- Het beloningsbeleid sluit aan bij de bedrijfsstrategie, de risicotolerantie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de bank, zoals duurzame groei vooruitzichten en het ESG-beleid.
- Het beloningsbeleid zet niet aan tot een buitensporig risicogedrag.
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de beginselen die betrekking hebben op de bescherming van cliënten en beleggers in het kader van de voor hen verrichtte diensten.

4. Verantwoordelijkheden

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen en onderhouden van het beloningsbeleid. De Raad van Bestuur heeft een onafhankelijk remuneratiecomité (of Remco) opgericht dat samengesteld is uit niet-uitvoerende bestuurders, die een onafhankelijk oordeel vellen over de gepastheid van het beloningsbeleid, met inbegrip van de gevolgen voor risico's en risicobeheersing.

De Raad van Bestuur laat zich door dit Remco bijstaan voor het vervullen van volgende taken:

- het vaststellen van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van de bank en het toezicht op de uitvoering ervan door

Antwerpen | Mortsel | Gent | Kortrijk

het directiecomité;
-de concrete invulling van het beloningsbeleid voor het directiecomité;
-het vaststellen van de bezoldiging van de identified staff.

Het directiecomité staat in voor de uitvoering van het beloningsbeleid en stelt de bezoldiging vast voor de overige medewerkers.

5. Bijzondere bepalingen per categorie

5.1. Niet uitvoerend bestuurders

De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders werd vastgelegd in een afzonderlijke beleidslijn. De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen allen een vaste vergoeding en een extra vaste vergoeding voor hun deelname aan een van de gespecialiseerde subcomités (Remco, Audit, Risico en Compliance Comité/ARCC). De voorzitter van de Raad van Bestuur en van de subcomités ontvangen een bijkomende vaste vergoeding.

5.2. Uitvoerend bestuurders – leden directiecomité

(a) Vaste verloning

De leden van het directiecomité ontvangen een vaste verloning op basis van marktconformiteit, functieparameters en levensduurte-evolutie.

(b) Variabele verloning

De variabele verloning voor de directieleden omvat een winstdeelname en mogelijk bijkomende prestatiepremies en dit overeenkomstig de modaliteiten van het participatieplan van de bank. De bonus pool voor deze variabele verloning wordt jaarlijks bepaald op basis van de bedrijfs- en marktsituatie van de bank en is opgenomen in het participatieplan.

De prestatiepremies zijn gebaseerd op jaarlijks vastgelegde KPI's waarbij minstens één doelstelling gericht is op passende en doeltreffende risicobeheersing. Het directiecomité wordt hierbij als een college beschouwd.

(c) Vertrek- en ontslagvergoedingen

Contracten met vertrekvergoedingen mogen, buiten de wettelijke opzegvergoeding, niet voorzien in een vertrekvergoeding groter dan 12 maanden.

Contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen en vergoedingen gerelateerd aan fusies of overnames dienen samen te hangen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en mogen geen beloning voor falen zijn.

5.3. Controlefuncties

(a) Vaste verloning

De controlefuncties ontvangen een vaste vergoeding overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functie samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties van de door hen gecontroleerde bedrijfsactiviteiten.

(b) Variabele verloning

De controlefuncties hebben tevens recht op een winstpremie in het kader van het algemeen plan van de bank tot toekenning van een winstpremie aan alle werknemers en op een premie in het kader van het niet-recurrent resultaatgebonden bonusplan overeenkomstig CAO nr. 90, in evenredigheid met alle werknemers van de bank.