

Résumé de la politique de rémunération Dierickx Leys Private Bank SA

1. Objet

La politique de rémunération de la banque vise à aligner les objectifs personnels des employés sur les intérêts à long terme de la banque. Il s'agit d'un élément de sa bonne gouvernance qui vise à assurer une gestion appropriée et efficace des risques. Les incitations créées par cette politique de rémunération tiennent compte de la gestion des risques, des besoins en fonds propres et de la position de liquidités de la banque, ainsi que de la probabilité et de la répartition des bénéfices dans le temps.

2. Champ d'application

Cette politique de rémunération concerne en premier lieu tous les employés de la banque qui répondent aux critères de la réglementation européenne applicable en matière d'« identified staff ». Cela concerne les employés dont les activités professionnelles affectent de manière significative le profil de risque de notre banque.

Chaque année, l'octroi de ce statut est réévalué par le conseil d'administration sur la base des pouvoirs de décision prévus dans les descriptions de poste. Actuellement, il s'agit des fonctions suivantes :

- les membres du comité de direction (ils ont un statut indépendant) ;
- les fonctions de contrôle : l'auditeur interne, le compliance officer et le risk manager.

Cette politique s'applique également aux autres employés et administrateurs de la banque lorsqu'elle est spécifiée.

La politique couvre toutes les rémunérations, y compris les rémunérations variables.

3. Principes

Les principes suivants ont été pris en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération :

- La banque applique une politique de rémunération sans distinction de genre.
- La politique de rémunération vise une rémunération globale conforme au marché.
- La politique de rémunération vise à éviter les conflits d'intérêts.
- La politique de rémunération vise une répartition équilibrée entre les composantes fixes et variables de la rémunération.
- La rémunération variable n'est jamais garantie.
- La politique de rémunération s'aligne sur la stratégie commerciale, la tolérance au risque, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la banque, tels que les perspectives de croissance durable et les politiques ESG.
- La politique de rémunération n'encourage pas une prise de risque excessive.
- La politique de rémunération est conforme aux principes relatifs à la protection des clients et des investisseurs dans le cadre des services qui leur sont fournis.

4. Responsabilités

Le conseil d'administration est responsable de l'établissement et du maintien de la politique de rémunération. Le

Anvers | Mortsel | Gand | Courtrai

conseil d'administration a mis en place un comité de rémunération indépendant (ou Remco) composé d'administrateurs non exécutifs qui exercent un jugement indépendant sur l'adéquation de la politique de rémunération, y compris son impact sur le risque et la gestion du risque.

Le conseil d'administration est assisté par ce Remco pour assumer les tâches suivantes :

- établir les principes généraux de la politique de rémunération de la banque et contrôler sa mise en œuvre par le comité de direction ;
- la mise en œuvre concrète de la politique de rémunération du comité de direction ;
- la fixation de la rémunération de l'identified staff.

Le comité de direction est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et fixe la rémunération des autres employés.

5. Dispositions particulières par catégorie

5.1. Administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs fait l'objet d'une politique distincte. Les administrateurs non exécutifs reçoivent tous une rémunération fixe et une rémunération fixe supplémentaire pour leur participation à l'un des sous-comités spécialisés (comité d'audit, comité de rémunération, de risque et de conformité/ARCC). Le président du conseil d'administration et ceux des sous-comités reçoivent une rémunération fixe supplémentaire.

5.2. Administrateurs exécutifs - membres du comité de direction

(a) Rémunération fixe

Les membres du comité de direction reçoivent une rémunération fixe basée sur la conformité au marché, les paramètres du poste et l'évolution de la longévité.

(b) Rémunération variable

La rémunération variable des membres de la direction comprend une participation aux bénéfices et éventuellement des primes de performances supplémentaires, et ce conformément aux modalités du plan de participation de la banque. La réserve de bonus pour cette rémunération variable est déterminée annuellement sur la base de la situation de l'entreprise et de la situation du marché de la banque et est incluse dans le plan de participation.

Les primes de performance sont basées sur des indicateurs de performances clés fixés annuellement, dont au moins un objectif axé sur une gestion appropriée et efficace des risques. À cette fin, le comité de direction est considéré comme un collègue.

(c) Indemnités de départ et de licenciement

Les contrats prévoyant des indemnités de départ ne peuvent pas prévoir des indemnités de licenciement supérieures à 12 mois, à l'exception de l'indemnité légale de licenciement.

Les indemnités de licenciement convenues contractuellement et les indemnités relatives à des fusions ou à des acquisitions doivent être liées aux performances réalisées au fil du temps et ne doivent pas constituer une récompense pour un échec.

5.3. Fonctions de contrôle

(a) Rémunération fixe

Les fonctions de contrôle reçoivent une rémunération fixe en fonction de la réalisation des objectifs associés à leur fonction, indépendamment de la performance des activités commerciales qu'elles contrôlent.

(b) Rémunération variable

Les fonctions de contrôle ont également droit à une prime bénéficiaire dans le cadre du plan général de la banque d'attribution d'une prime bénéficiaire à tous les employés et à une prime dans le cadre du plan bonus lié à des résultats non récurrents conformément à la CCT n° 90, proportionnellement à tous les employés de la banque.

Enfin, une prime de performances individuelle peut être attribuée, principalement sur la base des tâches de contrôle individuelles.

5.4. Autres employés

(a) Rémunération fixe

Les autres employés reçoivent une rémunération fixe suffisamment élevée dans l'ensemble de la rémunération de tous les employés, de sorte que l'employé ne doive pas compter sur la rémunération variable pour obtenir un salaire approprié et que la banque puisse maintenir sa politique de rémunération en toute liberté.

(b) Rémunération variable

La rémunération variable concerne une prime bénéficiaire dans le cadre du plan général de la banque visant à accorder une prime bénéficiaire à tous les employés. Le plan stipule que 5 % des bénéfices après impôts seront distribués aux employés au prorata du barème des salaires et est confirmé chaque année lors de l'assemblée générale des actionnaires.

En outre, un plan bonus révisable annuellement pour une prime non récurrente liée aux résultats et limitée automatiquement est possible dans le cadre de la CCT n° 90.

Enfin, une prime de performances peut être attribuée en fonction des performances individuelles, plafonnée à des salaires mensuels de référence établis.

La rémunération variable des employés est basée sur une combinaison de l'évaluation des performances individuelles de la personne concernée, d'une part, et des résultats quantitatifs de la banque dans son ensemble, d'autre part.

6. Règles de suspension

Compte tenu de la petite taille de la banque, de l'exposition au risque relativement faible de ses activités, de sa structure organisationnelle et de contrôle saine, ainsi que de sa solvabilité et de sa stabilité élevées, les règles statutaires de suspension de la rémunération de l'identified staff ne sont pas appliquées. Pour les mêmes raisons, les règles relatives à la mise en œuvre de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers et les règles relatives au report du paiement des prestations de retraite ne sont pas appliquées.