



Politique de Rémunération

1. Introduction

1.1 Objectif et principes

La politique de rémunération de DELANDE et Cie s'applique à tous les collaborateurs: il s'agit des employés (en ce compris les fonctions de contrôle indépendante) et tous les administrateurs de la société. Le Conseil d'administration a adopté cette politique en tenant compte du prescrit légal en vigueur (cfr infra point 6) La politique est soumise à un examen et à une approbation annuels ; elle s'applique aux rémunérations perçues à partir du 1^{er} janvier 2024.

La politique et les pratiques de rémunération sont développées pour assurer que :

- DELANDE et Cie Soit capable d'attirer, de développer et de retenir des collaborateurs performants.
- les collaborateurs se voient offrir une rémunération compétitive et conforme au marché
- la politique se concentre sur la garantie d'une gestion saine et efficace des risques :
 - o la prise en compte de toutes les orientations réglementaires pertinentes
 - o une structure de gouvernance pour fixer les objectifs de la société et les communiquer aux employés et clients¹
 - o prévoir des mécanismes de malus et de récupération dans les plans de primes, le cas échéant

Cette politique a pour but de fournir des lignes directrices claires pour la rémunération des collaborateurs, qui reconnaît les intérêts à long terme de DELANDE et Cie, de ses actionnaires² et de ses collaborateurs. Cette politique vise à assurer une gestion saine et prudente de la société. Celle-ci vise à encourager les collaborateurs de la société à mener à bien la stratégie prudente définie par le Conseil d'administration et éviter les risques excessifs.

Le Conseil d'Administration de DELANDE et Cie doit procéder à des évaluations des risques liés aux rémunérations afin de s'assurer qu'elles sont alignées sur l'appétit pour le risque de la société et qu'elles n'encouragent pas une prise de risque inappropriée. Afin de se conformer à la législation en vigueur, DELANDE et Cie a renforcé sa politique de rémunération pour inclure une évaluation approfondie des risques associés.

¹ Publication sur le site web de DELANDE et Cie conformément à l'article 51, alinéa 1^{er}, points c) et d) du Règlement 2019/2033

² La plupart des administrateurs exécutifs sont actionnaires

Parmi les risques jugés excessifs, nous citons de manière non exhaustive l'abus de marché et en particulier le délit d'initié et manipulations de cours, le recours à des instruments financiers complexes inappropriés et coûteux pour le client, la participation à un mécanisme particulier ayant pour but de favoriser la fraude fiscale, la participation active à un mécanisme lié à du blanchiment, le non-respect des règles de déontologie et mettant en cause l'honorabilité de la société.

La politique de rémunération doit refléter les valeurs que la société veut promouvoir, notamment les critères de durabilité, en particulier les critères ESG, et de transparence. A ce titre DELANDE et Cie veille scrupuleusement à ce que le cadre de travail soit propice à l'épanouissement de chaque collaborateur et à éviter toute discrimination.

DELANDE et Cie, afin de se conformer à la législation en vigueur, documente davantage la politique de rémunération de la Société, qui s'applique aux membres du Conseil d'administration, exécutifs et non exécutifs, aux personnes clés dans les fonctions de contrôle et aux autres employés dont les actions peuvent avoir un impact significatif sur l'exposition au risque de la Société.

Dans le cadre de la politique de rémunération saine et neutre du point de vue du genre que les entreprises d'investissement doivent mettre en place, Delande veille scrupuleusement à éviter, tant lors de l'engagement que durant tout le parcours du collaborateur au sein de la société, tout écart salarial non justifié, dans des conditions de fonctions similaires, entre collaborateur de genre différent.

Cette politique de rémunération équilibrée et transparente démontre l'engagement continu de DELANDE et Cie envers les meilleures pratiques de gouvernance et renforce notre position en tant qu'acteur responsable du marché financier. Ce principe de transparence s'envisage, non seulement à l'égard des autorités de contrôle, mais aussi à l'égard de toutes les parties prenantes qui interviennent dans le processus d'élaboration, de décision et de contrôle de la présente politique (infra point 2).

Les mandats de tous les administrateurs sont exercés par des personnes physiques.

Les administrateurs ne peuvent être liés à la société par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail est incompatible avec la fonction d'administrateur, car cela introduirait un lien de subordination qui pourrait compromettre l'objectivité nécessaire à la prise de décisions stratégiques au sein de la société. DELANDE et Cie s'engage ainsi à maintenir une séparation claire entre les responsabilités administratives et les relations employeur-employé, garantissant ainsi une gouvernance transparente et efficace. Afin d'assurer la bonne application de ces principes, le Conseil d'administration s'entoure d'administrateurs non exécutifs ou indépendants qui surveillent la mise en œuvre de la politique.

2. Responsabilités

Le Conseil d'administration constitue en son sein un comité de rémunération.

Le Comité de Rémunération est chargé de s'assurer que DELANDE et Cie respecte ses engagements dans le cadre de cette politique et que des méthodes appropriées sont adoptées au sein de DELANDE pour sauvegarder les intérêts de ses clients. Il exerce un jugement pertinent et indépendant sur les

politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitants créés au regard de la maîtrise des risques, des besoins en fonds propres et de la position de liquidité de la société.

Le Comité de rémunération est composé au moins de deux administrateurs non-exécutifs, et de manière à assurer un équilibre des genres.

Son fonctionnement est **régi par les termes de référence du Comité de Rémunération.**

Une fois par an, le Comité de Rémunération révisera cette politique et envisagera les changements à apporter à la politique et aux pratiques de rémunération en fonction de la stratégie de la société, de ses performances et des exigences législatives et réglementaires.

Le comité de rémunération remplit notamment les tâches suivantes :

- élabore les décisions concernant les rémunérations qui seront adoptées par le conseil d'administration, notamment en ce qui concerne la rémunération des administrateurs exécutifs ainsi que des autres membres du personnel identifié ;

- fournit au conseil d'administration le soutien et les conseils nécessaires pour concevoir la politique de rémunération, en tenant du prescrit légal et des objectifs identifiés et définis au point 1.1 ;

- vérifie si la politique de rémunération en vigueur est toujours valable ;

- garantit l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération ;

- évalue que le système de rémunération tient compte de tout type de risque (fonds propres, niveaux de liquidité) et qu'elle est conforme avec la stratégie économique, la culture d'entreprise et les intérêts à long terme de Delande et Cie et de ses actionnaires ;

Le conseil d'administration, le comité de rémunération et le comité des risques travaillent étroitement et veillent à ce que la politique de rémunération soit cohérente par rapport au principe de gestion (risque et croissance) saine et efficace promu par la société.

La personne en charge des ressources humaines apporte toutes les informations nécessaires en tenant à jour un tableau détaillé des rémunérations en cours pour chaque composante.

Les fonctions de contrôle indépendantes procèdent au moins une fois par an à un examen indépendant et global de la mise en œuvre de la politique de rémunération et de l'adéquation des mesures et procédures mises en place avec la législation en vigueur.

Le Conseil d'administration est responsable du respect et de la mise en œuvre de la politique. Le conseil d'administration doit veiller à pouvoir démontrer aux autorités compétentes que la politique et les pratiques de rémunération sont conformes et cohérentes et qu'elles promeuvent une gestion saine et efficace des risques.

Le Conseil d'administration veille ainsi à :

- éviter les conflits d'intérêts concernant la politique de rémunération et la politique d'engagement du personnel dans le cadre de son développement ;
- s'assurer que la politique soit claire, documentée et transparente ;
- ce que le comité de rémunération se réunisse au moins une fois par an ;

3. Champ d'application

Cette politique de rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs au sein de la société (employés et administrateurs) et concerne tous les aspects de la rémunération, y compris (mais sans s'y limiter) :

- Le salaire (rémunération fixe) ;
- Rémunération basée sur les performances ; et
- Avantages (voitures, assurance hospitalisation, pensions).

4. Composantes de la rémunération

Les différentes composantes de la rémunération sont combinées afin d'assurer une rémunération appropriée et équilibrée.

Les composantes de la rémunération, généralement admises par la société sont les suivantes :

- La rémunération fixe, c'est-à-dire le salaire de base ;
- Rémunération variable basée sur les performances (bonus) ;
- Les régimes de retraite, le cas échéant ;
- Prestations d'assurance ;
- Autres avantages en nature;
- Indemnités de départ;
- Primes d'ancienneté.

A ce stade, compte tenu de la taille de la société, Delande&Cie ne met pas en place de politique en matière de pension liée à une retraite anticipée.

4.1 Rémunération fixe (employés)

Le salaire est déterminé sur la base du rôle et de la position de l'employé individuel, y compris l'expérience professionnelle, la responsabilité, la complexité du travail et les conditions du marché local et de la commission paritaire (CP 310). La rémunération tient compte aussi du niveau de formation et de l'effet de rareté qui peut affecter certaines fonctions spécialisées sur le marché du travail.

4.2 Primes (employés)

La rémunération basée sur les performances motive et récompense les personnes très performantes qui contribuent de manière significative à l'obtention de résultats durables et dont les performances sont conformes aux attentes fixées pour l'individu en question. La mesure de la rémunération variable est basée sur la réalisation d'objectifs individuels ainsi que sur les performances de la société.

Chaque année, les systèmes de primes sont approuvés par le comité de rémunération.

La rémunération basée sur les performances sera déclarée vers le mois de juin de chaque année, après la finalisation et l'adoption des comptes de fin d'année. Tout employé démissionnant avant la date de déclaration perdra son droit à la rémunération basée sur les performances et tout paiement à titre gracieux sera laissé à la seule discrétion de la société.

Toute prime annuelle versée doit l'être en tenant compte du fait que les paiements n'affecteront pas la base de capital de la société. Des rapports appropriés seront demandés à la fonction de risque et de conformité à cet égard.

4.3 Régimes d'avantages sociaux (employés)

Des régimes d'avantages sociaux seront proposés aux employés, sous réserve d'un contrat individuel et conformément à la législation applicable.

4.4 Rémunération fixe (administrateurs exécutifs)

Les mandats des administrateurs exécutifs sont exercés contre le paiement d'une rémunération fixe mensuelle. La rémunération fixe des administrateurs exécutifs est déterminée en lien avec l'exercice et l'importance de leurs fonctions.

4.5 Rémunération basée sur la performance (administrateurs exécutifs)

La rémunération des membres de l'équipe exécutive est destinée à assurer la capacité de DELANDE à attirer et à retenir un personnel qualifié de haut niveau. La performance de l'équipe exécutive est évaluée au moins une fois par an, en fonction des objectifs individuels et de la société.

Les administrateurs exécutifs peuvent percevoir une rémunération variable. Le cas échéant, cette part variable est déterminée dans une convention entre la société et l'administrateur exécutif.

La part variable est déterminée sur base de critères quantitatifs et qualitatifs mesurables, décrits au préalable dans la convention.

Les versements de primes annuelles doivent être effectués en veillant à ce que ces paiements n'affectent pas la base de capital de la société. La fonction de risque et de conformité sera sollicitée pour fournir des rapports pertinents, prenant en considération les besoins en fonds propres et de liquidité, tout en tenant compte des prévisions de bénéfices. Cette démarche vise à assurer la stabilité

financière de la société et à aligner les récompenses avec une gestion prudente des ressources financières.

DELANDE et Cie accorde la rémunération variable basé sur l'article 10,2° de l'annexe de la Loi du 20 juillet 2020 régissant le statut et le contrôle des sociétés de bourse et veille à ce que la rémunération variable annuelle soit inférieure à 50.000€ et soit au maximum égale à un quart de la rémunération totale du membre du personnel, exemptant ainsi l'application de l'article 6 (non-cash instruments), l'article 7 (report de primes) et l'article 9 alinéa 2 et 3 (pensions) de la même annexe.

4.6 Rémunération des administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs font partie des fonctions de supervision de la société. La rémunération des administrateurs non exécutifs consiste en une rémunération fixe, déterminée en fonction des références du marché, sur base d'un jeton de présence d'un montant fixe et acquis pour chaque réunion du CA et comité spécialisé à laquelle l'administrateur non exécutif a participé. Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucune autre forme de rémunération.

4.7 Indemnités de départ

Les indemnités de cessation de fonction constituent toujours une rémunération variable et doivent donc être soumises à l'ensemble des règles applicables à la rémunération variable.

Conformément au texte et à l'esprit des normes réglementaires, cette indemnité payée pour la cessation d'emploi (ou une partie de celle-ci) peut être exonérée pour (i) le calcul du ratio rémunération fixe/variable et (ii) l'application du report et du paiement sous forme d'instruments non liquides.

Conformément à l'article 14, § 2 de l'Annexe de la Loi du 20 juillet 2022, l'usage de ce régime d'exception par DELANDE et Cie, serait soumise à la notification et la motivation préalable à l'Autorité de contrôle.

5. Processus décisionnel pour les « Identified Staff »

La procédure de gestion de la rémunération chez DELANDE et Cie assure une transparence totale et un processus décisionnel clair pour le personnel identifié dont les actions peuvent avoir un impact significatif sur l'exposition au risque de la société. Cette approche vise à garantir l'équité, la responsabilité et la conformité avec les normes réglementaires. Voici un aperçu de la procédure:

1. Identification du Personnel : Définition claire des employés identifiés selon les critères réglementaires.
2. Évaluation des Performances : Utilisation d'une méthode objective pour évaluer régulièrement les performances.
3. Ajustement des Risques : Analyse approfondie des risques liés aux performances, avec ajustements de rémunération en conséquence.

-
4. Documentation Rigoureuse : Enregistrement complet et clair de chaque décision, y compris les ajustements basés sur des paramètres sensibles aux risques.
 5. Consolidation des Décisions : Consolidation des décisions à tous les niveaux de l'organisation pour assurer une vision globale.
 6. Révision Annuelle : Révision annuelle de la politique pour tenir compte des évolutions stratégiques, des performances et des exigences réglementaires, avec ajustements nécessaires.

6. Lois et règlements applicables

Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse et portant dispositions diverses, articles 74 à 78 et Annexe de la loi

Orientations de l'EBA (EBA/GL/2021/13) sur les politiques de rémunération saines au titre de la Directive UE 2019/2034