

## Circulaire

Bruxelles, le 10 novembre 2016

Référence : NBB\_2016\_44

vos correspondants :

Kurt Van Raemdonck  
tél. +32 2 221 53 39 – fax +32 2 221 31 04  
kurt.vanraemdonck@nbb.be

### **Orientations de l'ABE du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines (EBA/GL/2015/22)**

#### Champ d'application

*Établissements de crédit, succursales établies en Belgique d'établissements de crédit relevant du droit d'États qui ne sont pas membres de l'Espace économique européen (EEE), entreprises d'investissement, succursales établies en Belgique d'entreprises d'investissement relevant du droit d'États qui ne sont pas membres de l'Espace économique européen (EEE), organismes de liquidation et organismes assimilés à des organismes de liquidation, organismes de liquidation et organismes assimilés à des organismes de liquidation établis en Belgique opérant sous forme de succursales d'organismes étrangers, et, enfin, dans le cadre du contrôle consolidé, de la surveillance du groupe ou de la surveillance complémentaire des conglomérats, compagnies financières et compagnies financières mixtes.*

*Pour les organismes de liquidation et les organismes assimilés à des organismes de liquidation, la présente circulaire est applicable par analogie avec la situation prévalant pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, dans la mesure où cela correspond aux dispositions légales régissant leur statut respectif.*

*Les entités qui tombent dans le champ d'application de la présente circulaire sont désignées ci-après par le vocable « établissements financiers ».*

#### Résumé/Objectif

*La présente circulaire transpose dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines.*

*Ces orientations ont été publiées le 27 juin 2016 et remplaceront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 les orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération du 10 décembre 2010. Les orientations servent de fil conducteur dans le contrôle effectif de la politique et des pratiques de rémunération des établissements financiers, tout comme cela avait été le cas avec les orientations du CECB. Les établissements financiers doivent donc, en plus des dispositions légales sur les politiques de rémunération saines, appliquer ces orientations et les respecter.*

*La présente circulaire remplace la circulaire CBFA\_2011\_05 du 14 février 2011 concernant la mise en place d'une bonne politique de rémunération.*

## Structure

1. *Contexte*
2. *Dispositions précisant les orientations de l'ABE*
  - a. *Documentation du processus de sélection des « Identified Staff »*
  - b. *Importance de la transparence*
  - c. *Rôle du comité des risques*
  - d. *Proportionnalité*
  - e. *Contexte de groupe*
  - f. *Report de paiement*
  - g. *Déclaration de la direction effective concernant le contrôle interne*
3. *Entrée en vigueur*

Madame,  
Monsieur,

La présente circulaire transpose dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines. Elle comprend en annexe le texte français intégral des orientations développées par l'ABE, disponible sur le site internet de la Banque nationale de Belgique (BNB).

Une consultation publique relative à ces orientations a été lancée par l'ABE pour une période de trois mois jusqu'au 4 juin 2015.

La présente circulaire s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et remplace la circulaire NBB\_2011\_05 sur le même sujet. Pour les établissements de crédit, le cadre réglementaire en matière de politique de rémunération a déjà été exposé en détail dans le *Manuel de gouvernance*, publié le 7 décembre 2015. La présente circulaire sera ajoutée au chapitre 4.1.6 du *Manuel* (« Politique de rémunération »).

### **1. Contexte**

L'article 75, paragraphe 2, de la CRD IV prévoit que l'ABE doit publier des orientations en matière de bonne politique de rémunération qui respectent les principes énoncés aux articles 92 à 95 de la CRD IV. Ces orientations ont été publiées le 27 juin 2016 et remplaceront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 les orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération du 10 décembre 2010. Elles ont été actualisées afin de tenir compte des modifications introduites par la CRD IV et des expériences vécues par les autorités de contrôle dans le contrôle de la politique de rémunération menée par les établissements financiers.

Les orientations de l'ABE constituent un document de référence très étoffé et très circonstancié. Elles servent de fil conducteur dans le contrôle effectif de la politique et des pratiques de rémunération des établissements financiers, tout comme cela avait été le cas avec les orientations du CECB.

Les orientations de l'ABE font donc partie intégrante de la présente circulaire, à laquelle elles sont annexées sous la forme d'un lien placé sur le site internet de la BNB. Pour les organismes de liquidation et les organismes assimilés à des organismes de liquidation, ce document est déclaré applicable en Belgique par analogie avec la situation prévalant pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, dans la mesure où cela correspond aux dispositions légales régissant leur statut respectif.

Les établissements financiers doivent donc, en plus des dispositions légales sur les politiques de rémunération saines, appliquer les orientations de l'ABE et les respecter.

Depuis 2011, la BNB a procédé chaque année à un examen analytique horizontal du respect, par les établissements financiers, des règles relatives à la politique de rémunération. En fonction des points d'attention retenus, la BNB ne souhaite préciser les orientations de l'ABE que dans un nombre limité de domaines, ainsi qu'expliqué ci-dessous.

## **2. Dispositions précisant les orientations de l'ABE**

### **a. Documentation du processus de sélection des *Identified Staff***

Comme indiqué aux paragraphes 83 et suivants des orientations de l'ABE, il appartient à l'établissement financier de déterminer les personnes à considérer comme relevant des *Identified Staff*. Il s'agit en l'occurrence des catégories de membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement financier.

Pour permettre un contrôle adéquat, il importe que ce processus de sélection soit suffisamment documenté, y compris en ce qui concerne les membres du personnel qui n'ont été sélectionnés que sur la base de l'importance de leur rémunération, mais qui n'ont finalement pas été retenus parce que leurs activités professionnelles ont été jugées ne pas avoir d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. À cet égard, il ne suffit pas de recenser les noms ou les fonctions des collaborateurs en mentionnant un ou plusieurs critères de sélection. Au contraire, la présentation doit recenser les fonctions retenues pour chaque critère de sélection.

### **b. Importance de la transparence**

La transparence, non seulement à l'égard de l'autorité de contrôle mais également vis-à-vis des autres parties prenantes, est essentielle pour mener une politique de rémunération saine.

À cet égard, la politique de rémunération de chaque établissement financier doit répondre aux exigences suivantes : (i) description précise des différentes composantes des rémunérations fixe et variable conformément aux critères fixés aux paragraphes 115 et suivants des orientations de l'ABE ; (ii) utilisation de définitions et de critères clairs pour mesurer les prestations et ajuster les risques ; (iii) description claire du processus décisionnel afférent à la rémunération des *Identified Staff*, en particulier du mode de prise de décision en matière d'évaluation des prestations et d'ajustement des risques ; (iv) le cas échéant, description claire de l'interaction avec la politique de rémunération du groupe dans la détermination de la somme globale affectée aux primes pour les différentes activités.

Par ailleurs, le processus décisionnel concret relatif à l'évaluation des prestations et à l'ajustement des risques doit être suffisamment documenté, en particulier en ce qui concerne l'interaction entre l'utilisation de paramètres sensibles aux risques et les adaptations discrétionnaires. Bien que les décisions soient rarement mécaniques et requièrent souvent un jugement qualitatif, les décisions prises aux différents niveaux doivent être consignées complètement et clairement.

### **c. Rôle du comité des risques**

Un rôle particulier en matière de politique de rémunération est dévolu au comité des risques. Le comité des risques doit notamment vérifier que les incitatifs mis en place en matière de rémunération variable s'inscrivent dans la gestion des risques (c'est-à-dire de manière telle à ne pas les encourager), des besoins en fonds propres et de la liquidité, en tenant compte des prévisions de bénéfices.

Il importe donc que le cadre du niveau de tolérance et de la stratégie en matière de risques soit intégré dans la politique de rémunération. En outre, les procès-verbaux du comité des risques doivent pouvoir refléter l'attention nécessaire accordée à cet aspect.

#### d. Proportionnalité

Les établissements financiers doivent respecter les exigences en matière de rémunération d'une manière et dans une mesure qui correspond à leur taille et à leur organisation interne, ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités. Le paragraphe 77 des orientations dresse une liste de critères qui peuvent être pris en considération à cette fin.

Sur cette base, les établissements financiers de grande taille et plus complexes doivent disposer de politiques de rémunération et d'approches de mesure des risques plus perfectionnées, alors que les établissements financiers de petite taille et moins complexes peuvent mettre en œuvre des politiques de rémunération et des approches plus simples. Ces derniers peuvent également demander à l'autorité de contrôle d'être exemptés de l'exigence de payer sous forme d'instruments financiers.

En outre, les collaborateurs dont la rémunération variable est inférieure ou égale à 75 000 euros ne doivent, à titre exceptionnel, en raison du caractère limité de leur rémunération variable, pas être soumis aux exigences spécifiques en matière de report de paiement et d'instruments financiers. Cela ne porte pas préjudice à l'exigence de sélectionner comme *Identified Staff* tous les collaborateurs qui ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement financier. En effet, d'autres règles, comme les ajustements (ex ante) au risque lors de l'évaluation des prestations et du calcul de la rémunération variable, s'appliquent également à cette catégorie de collaborateurs.

#### e. Contexte de groupe

Il convient de se conformer aux règles relatives à la rémunération (en ce compris le ratio maximal entre les composantes variable et fixe de la rémunération) sur base consolidée ou sous-consolidée. Cela implique notamment que les règles belges s'appliquent également aux filiales étrangères, pour autant qu'y travaillent des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du groupe.

À l'inverse, l'application des règles belges ne peut être contournée en faisant rémunérer les collaborateurs d'une filiale belge par une entité étrangère du groupe sans que des prestations réelles n'aient été effectuées en contrepartie en faveur de cette entité.

#### f. Report de paiement

S'agissant du report de paiement (tant la part de la rémunération variable qui fera l'objet d'un report de paiement que la durée du report), le paragraphe 238 des orientations prévoit qu'il varie en fonction notamment des activités du collaborateur concerné et du montant de sa rémunération variable, et qu'il ne reste dès lors pas limité au plancher légal. À cet égard, le paragraphe 240 des orientations prévoit par ailleurs expressément que les établissements ayant une importance significative doivent appliquer, à tout le moins pour les membres du comité de direction et la direction effective, des périodes de report d'au moins cinq ans.

Conformément au paragraphe 242 des orientations, les établissements sont tenus de définir le niveau de rémunération variable qui représente un montant particulièrement élevé, dont une part de 60 % minimum doit dès lors être payée à une date ultérieure. Ce montant ne peut en aucun cas dépasser 200 000 €.

#### g. Déclaration de la direction effective concernant le contrôle interne

Sans préjudice des responsabilités générales de l'organe légal d'administration telles que décrites aux paragraphes 23 et suivants des orientations, la mise en œuvre de la politique de rémunération est, en Belgique, également traitée par la direction effective dans le cadre de son évaluation annuelle des mesures de contrôle interne, conformément à la circulaire NBB\_2011\_09 du 20 décembre 2011. Lors de cette évaluation, la direction effective se fera assister par les personnes exerçant des fonctions de contrôle indépendantes afin, plus précisément, de vérifier la conformité de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec les politiques et procédures définies par l'organe légal d'administration et

de vérifier la conformité de ces politiques et procédures avec les exigences légales et réglementaires relatives aux politiques de rémunération. Une attention particulière sera portée à cet égard à la prévention d'incitations à la prise de risques excessifs et d'autres comportements non constructifs.

### **3. Entrée en vigueur**

Les établissements financiers sont tenus de respecter les orientations de l'ABE, telles que transposées et précisées en Belgique, et de les appliquer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 aux rémunérations accordées à partir de cette date, indépendamment de la date à laquelle les prestations sur lesquelles porte cette rémunération ont été fournies.

Une version anglaise de cette circulaire et de son annexe est disponible sur le website de la Banque.

Une copie de la présente circulaire est adressée au(x) commissaire(s), réviseurs agréé(s), de votre établissement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Jan Smets  
Gouverneur

*Annexe : Orientations de l'ABE du 27 juin 2016 sur les politiques de rémunération saines (EBA/GL/2015/22)*