

Reporting Remuneration – Frequently asked questions

n°	Sujet	Question	Réponse
1	Composition de la rémunération	Quels montants doivent-ils être mentionnés au titre de la rémunération fixe ?	Tous les montants constitutifs du salaire annuel brut, sans considération de la performance. De fait, les montants relatifs aux avantages en nature et extralégaux en font également partie.
2	Composition de la rémunération	Quels montants doivent-ils être mentionnés au titre de la rémunération variable "cash" ?	<p>Il s'agit de tous les montants en numéraire supplémentaires (bruts) octroyés en fonction des performances ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels.</p> <p>Précision : sont visées notamment le bonus attribué (prime individuelle, pour la partie cash) et la rémunération (prime) liée à des objectifs de performance collective. Liés à la notion de performance, ces montants sont à inclure dans la rémunération variable. Pour la partie non cash, se référer à la question suivante (n°3).</p> <p>Les montants attribués dans le cadre d'une assurance collective ne sont, quant à eux, généralement pas liés à la performance (sauf dans les cas où une part variable serait délibérément déposée dans une assurance collective d'un salarié individuel).</p>
3	Composition de la rémunération	Quels montants doivent-ils être rapportés au titre de la rémunération variable sous forme d'instruments ?	<p>Ces chiffres correspondent à la valeur des actions ou options octroyées ou, si l'entreprise fait usage d'autres instruments qu'elle attribue en tant que rémunération variable (non cash), leur valeur doit également être rapportée sous cette catégorie. Les primes/bonus liés à la performance et qui ne sont pas à verser en cash se retrouvent sous cette catégorie.</p> <p>La valeur des instruments à mentionner dans le <i>reporting</i> correspond à l'évaluation au prix du marché ou à leur juste valeur, arrêtée au moment de l'attribution (octroi) par l'entreprise des instruments à titre de rémunération variable. Ces évaluations doivent également être effectuées avant l'acquisition des droits. Le moment de l'octroi est de fait antérieur à la période de blocage ("<i>vesting period</i>"), le cas échéant, et la valeur des instruments indiquée dans le <i>reporting</i> ne peut donc tenir compte d'une quelconque réévaluation ultérieure à la date de l'octroi. Les établissements de petite taille et non complexes qui ne sont pas cotés peuvent établir la valeur des participations et des instruments sur la base des derniers comptes annuels.</p>

n°	Sujet	Question	Réponse
4	Composition de la rémunération	Sous quelle catégorie les indemnités de départ doivent-elles être mentionnées dans le <i>reporting</i> ?	Les indemnités de départ sont à inclure dans les montants de rémunérations variables (pour plus de détails concernant le champ de couverture des indemnités de départ comme rémunération variable et ses exceptions, veuillez vous référer au point 8.4.5 de la circulaire coupole gouvernance NBB_2016_31).
5	Couverture du <i>reporting</i>	Quelle période couvre la rémunération variable à rapporter ?	<p>Les montants de rémunération variable à rapporter sont ceux relatifs à la rémunération variable octroyée l'année N, au regard de l'atteinte des objectifs définis l'année précédente. Il faut comprendre ici le terme "octroyé" comme synonyme de "affecté" (antérieur au versement), en anglais "<i>awarded</i>".</p> <p><i>Par exemple, si la décision de l'octroi de la rémunération variable (sur base de la répartition de l'enveloppe attribuable) est prise en Q1 de l'année N, sur base de la performance de l'année N-1, alors les montants de cette rémunération sont à indiquer dans le reporting ouvert en année N.</i></p> <p>Ces montants comprennent, le cas échéant, la part des 40 % au moins à différer sur les années ultérieures (au moins 3 ans). Ils ne comprennent pas la part différée (encore à libérer) des rémunérations variables octroyées au titre des années antérieures (dans l'exemple précité, i.e. sur base des performances des années antérieures à N-1).</p>
6	Part différée des rémunérations variables importantes	Lorsque la rémunération variable est qualifiée de « importante », comment les pourcentages doivent-ils être rapportés dans les deux colonnes « <i>Deferred variable remuneration in % of variable remuneration</i> » [<i>cash et instruments</i>] ?	<p>Chaque pourcentage est calculé au regard du montant de rémunération variable associé (distinction faite entre parties numéraire et instruments) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - part de rémunération variable <u>numéraire</u> différée / total rémunération variable <u>numéraire</u> - part de rémunération variable <u>en instrument</u> différée / total rémunération variable <u>en instrument</u>

n°	Sujet	Question	Réponse
7	"Other [x] remuneration within the group"	Pourquoi l'entreprise doit-elle rapporter les montants à percevoir au sein du groupe (pour la part non relative à l'entreprise de (ré)assurance Belge) ?	<p>Il s'agit des montants qu'un <i>identified staff</i> percevrait d'une autre entité du groupe pour des fonctions/activités autres que celles exercées pour l'entreprise de (ré)assurance belge. Cette information permet de mettre en balance les différents objectifs qu'un même <i>identified staff</i> devrait atteindre au titre de différentes entités du groupe et de détecter d'éventuels conflits d'intérêts. L'entreprise de (ré)assurance belge est tenue de gérer correctement les potentiels risques de conflits d'intérêts.</p> <p><i>Par exemple, lorsqu'un identified staff se verrait attribuer par d'autres sociétés du groupe des objectifs de performance contraires aux intérêts de l'entreprise individuelle belge pour laquelle il exerce (par ailleurs) des activités/mandats. Les conflits d'intérêts peuvent également émerger de la division du temps d'un identified staff alloué entre plusieurs mandats/fonctions dans différentes sociétés du groupe, dont le cumul peut entraîner des problèmes de disponibilité.</i></p> <p>On peut encore rappeler que, lorsque la rémunération variable est attribuée sur base d'objectifs à réaliser au titre de différentes sociétés du groupe, la clé d'allocation de la rémunération variable répartie entre ces sociétés permettrait de donner une vue de la proportion de prise de risque par entreprise.</p>
8	Composition de la rémunération totale	Quel montant doit-il être rapporté au titre de la rémunération totale ?	La somme des montants des rémunérations fixes et variables, à percevoir au titre des fonctions / activités exercées pour l'entreprise de (ré)assurance et pour les autres entités du groupe.

Cette *Foire aux questions* (FAQ) vise à répondre brièvement aux questions les plus fréquemment posées par les entreprises d'assurance dans le cadre du reporting sur « la communication des informations chiffrées en matière de rémunérations ». Par ailleurs, elle fait suite à l'identification de problèmes de qualité des données révélés lors d'une analyse transversale effectuée par les services de la Banque nationale de Belgique (la « Banque ») en 2020 et vise ainsi à sensibiliser les entreprises à la diligence nécessaire pour remplir ce reporting. Cette FAQ apporte certains éclaircissements à des questions posées, applicables à grande échelle, mais ne saurait couvrir une vue complète et exhaustive des problèmes liés aux éléments à rapporter. De ce fait, les entreprises d'assurances sont encouragées à contacter les équipes de supervision de la Banque pour obtenir de plus amples clarifications sur certains concepts ou sur l'interprétation de problèmes spécifiques. Par ailleurs, cette FAQ a un caractère évolutif et pourra faire l'objet de mises-à-jour, notamment eu égard à d'éventuels futurs travaux européens qui s'attèleraient à préciser et harmoniser davantage la matière