

Communication

Public

Bruxelles, le 16 janvier 2024

Référence: NBB_2024_02

votre correspondant:

Nicolas Strypstein
tél. +32 2 221 44 74
nicolas.strypstein@nbb.be

Analyse transversale de la BNB concernant les politiques et pratiques de rémunération des établissements de crédit – résultats et recommandations

Champ d'application

- Etablissements de crédit de droit belge et leurs succursales à l'étranger,
- Sociétés de bourse de droit belge telles que définies à l'article 1, alinéas 2 et 5 du Règlement 2019/20331 (ci-après, les « grandes sociétés de bourse ») et leurs succursales à l'étranger,
- Succursales établies en Belgique d'établissements de crédit et de grandes sociétés de bourse du droit d'États qui ne sont pas membres de l'Espace économique européen, et
- Les compagnies financières (mixtes) approuvées ou désignées de droit belge.

Résumé/Objectifs

La Banque nationale de Belgique (ci-après, la Banque) a réalisé une analyse transversale des politiques et pratiques en matière de rémunération auprès de 8 établissements de crédit (analyse portant sur les montants payés en 2023 pour l'année de performance 2022). Globalement, il en ressort que les établissements de crédit faisant partie de l'échantillon respectent les exigences prudentielles légales et réglementaires les plus importantes en matière de rémunération (identification des "Identified Staff", ratio maximum entre rémunération fixe et variable, report de la rémunération variable, rémunération variable sous forme d'instruments financiers, etc.). Toutefois, certains points d'attention ont été relevés et la Banque recommande aux établissements de crédit de: (i) vérifier la conformité de leurs systèmes d'indemnités de départ avec les règles légales en la matière; (ii) contrôler que les conditions prudentielles encadrant le classement des allocations, primes d'entrée en fonction et prestations de retraite en tant que rémunération fixe sont bien respectées; (iii) détailler davantage, dans leurs politiques de rémunération, la manière dont les indicateurs de performance liés aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la culture du risque sont concrètement évalués; (iv) continuer à développer les mesures de monitoring de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes; et (v) renforcer la granularité des politiques de rémunération au niveau du groupe afin d'y centraliser toutes les spécificités sectorielles et locales applicables. La Banque attend des établissements financiers visés par cette Communication qu'ils prennent en compte ces recommandations immédiatement.

Madame,
Monsieur,

La Banque nationale de Belgique (ci-après, la Banque) a procédé, fin de l'année 2023, à une analyse transversale des politiques et pratiques de rémunération de 8 établissements de crédit (6 établissements d'importance significative et 2 d'importance moins significative) sur la base des montants de rémunérations versés en 2023 pour l'année de performance 2022.

L'objectif de cet exercice est d'évaluer le niveau de respect des règles prudentielles légales et réglementaires en matière rémunération par les établissements de crédit et d'identifier des éventuels points d'attention.

Cette analyse se base sur l'examen d'un ensemble de documents (notamment les politiques de rémunération des 8 établissements concernés, les reportings quantitatifs "Remuneration Benchmarking" et "High Earners" que la Banque reçoit en matière de rémunération, les réponses apportées par ces 8 établissements à un questionnaire envoyé par la Banque en juillet 2023, etc.) ainsi que sur les travaux réalisés par les équipes de contrôle de la Banque et/ou de la Banque centrale européenne (BCE) dans le cadre du Mécanisme de Supervision Unique. Les résultats et recommandations de cette analyse transversale ont d'ailleurs été partagés avec les équipes de contrôle de la BCE en charge des établissements visés.

Globalement, l'analyse réalisée a démontré que, dans une large mesure, les établissements qui faisaient partie de l'échantillon respectent les exigences légales et réglementaires les plus importantes en matière de rémunération (identification des "*Identified Staff*", ratio maximum entre rémunération fixe et variable, report de la rémunération variable, rémunération variable payée sous forme d'instruments financiers, etc.).

Toutefois, une série de points d'attention ont été identifiés. Il en ressort les recommandations suivantes:

1. Indemnités de départ: La loi bancaire¹ prévoit que les indemnités de départ doivent être considérées comme de la rémunération variable et respecter certaines limites. Certains établissements de crédit tentent de contourner ces exigences légales en utilisant de manière discutable les exemptions prévues par la loi (par exemple la clause de non-concurrence), alors que ces exemptions doivent être interprétées de manière restrictive. La Banque recommande donc aux établissements de crédit de réévaluer leurs pratiques en matière d'indemnités de départ en vue d'assurer une application fidèle des règles applicables.
2. Allocations, primes d'entrée en fonction et prestations de retraite: De nombreux établissements de crédit accordent des formes spécifiques de rémunération, telles que des allocations, des primes d'entrée en fonction et des prestations de retraite dans des cas particuliers. Les orientations de l'Autorité bancaire européenne (*European Banking Authority* ou EBA) sur la rémunération (EBA/GL/2021/04) prévoient des conditions précises à respecter pour que ces formes de rémunération soient considérées comme de la rémunération fixe. Or, l'analyse montre que ces conditions sont parfois interprétées de manière trop large. La Banque recommande ainsi aux établissements de crédit de vérifier qu'ils respectent bien de manière stricte ces conditions et de décrire avec plus de détails, dans leurs politiques de rémunération, les règles qui leur sont applicables.
3. Risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et culture du risque: De plus en plus d'établissements de crédit prévoient des indicateurs de performance liés à la prise en compte des risques ESG et à la culture du risque, ce qui constitue une évolution positive. Cela répond également aux orientations de l'EBA (EBA/GL/2021/04) qui recommandent que les politiques de rémunération des établissements soient cohérentes avec la stratégie de risque de l'établissement, y compris les risques ESG et la culture de risque de l'établissement. Toutefois, les critères pris en compte pour évaluer ces nouveaux indicateurs de performance ne sont pas toujours clairs. Ainsi, la Banque recommande aux

¹ Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

établissements de crédit de détailler davantage, dans leur politique de rémunération, la manière dont ces nouveaux indicateurs de performance sont évalués.

4. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes: Toutes les politiques de rémunération des établissements de crédit faisant partie de l'échantillon faisaient référence au principe de neutralité du point de vue du genre. Toutefois, tous les établissements de crédit n'ont pas encore mis en place des mesures pour contrôler concrètement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La Banque recommande aux établissements de crédit de continuer à développer des mesures concrètes de *monitoring* de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

5. Politique de rémunération au niveau du groupe: Des progrès ont été constatés dans la mise en place d'une politique de rémunération cohérente au niveau du groupe. Néanmoins ces politiques groupe manquent encore parfois de granularité et ne centralisent pas encore toutes les spécificités sectorielles et locales applicables aux filiales faisant partie du périmètre de consolidation prudentielle. La Banque recommande aux groupes bancaires de renforcer la granularité de leur politique de rémunération au niveau du groupe afin d'y centraliser toutes les spécificités locales et sectorielles applicables.

En conséquence, la Banque invite tous les établissements de crédit à faire le nécessaire pour tenir compte dès à présent des recommandations précitées, y compris pour les bonus qui seront versés en 2024 pour l'année de performance 2023. Dans la mesure où les mêmes règles leur sont applicables, les grandes sociétés de bourse sont également invitées à suivre ces recommandations.

A l'avenir, lors des prochains exercices d'analyse transversale, la Banque veillera à inclure plus d'établissements de crédit d'importance moins significative ainsi que des sociétés de bourse dans le périmètre de ses travaux.

Une copie de la présente est adressée (pour information) aux commissaires agréés de votre établissement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes salutations distinguées.



Pierre Wunsch