

EBA/GL/2021/04

2 juillet 2021

Orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE

1. Obligations de conformité et de déclaration

Statut des présentes orientations

1. Le présent document contient des orientations formulées conformément à l'article 16 du règlement (UE) n° 1093/2010¹. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes et les établissements financiers mettent tout en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les orientations donnent l'avis de l'ABE sur des pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière ou sur les modalités d'application du droit de l'Union dans un domaine particulier. Les autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 1093/2010, qui sont soumises aux orientations, doivent les respecter en les intégrant dans leurs pratiques, s'il y a lieu (par exemple en modifiant leur cadre juridique ou leurs processus de surveillance), y compris lorsque les orientations s'adressent principalement à des établissements.

Exigences de déclaration

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes doivent indiquer à l'ABE si elles respectent ou entendent respecter les présentes orientations, ou indiquer les raisons du non-respect des orientations, le cas échéant, avant le (29.12.2021). En l'absence de toute notification dans ce délai, les autorités compétentes seront considérées par l'ABE comme ne les respectant pas. Les notifications sont à adresser à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'ABE en indiquant en objet «EBA/GL/2021/04». Les notifications devraient être communiquées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom de leurs autorités compétentes. Toute modification du statut de conformité avec les orientations doit également être signalée à l'ABE.
4. Les notifications seront publiées sur le site internet de l'ABE, conformément à l'article 16, paragraphe 3.

¹ Règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/78/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 12).

2. Objet, champ d'application et définitions

Objet

5. Les présentes orientations précisent davantage, sur la base de l'article 74, paragraphe 3, et de l'article 75, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE², les politiques de rémunération saines et neutres du point de vue du genre que les établissements et les entreprises d'investissement relevant du titre VII de ladite directive, en application de l'article 1^{er}, paragraphes 2 et 5, du règlement (UE) 2019/2033, devraient mettre en place pour l'ensemble de leur personnel et pour les membres de leur personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement concerné, conformément aux articles 92 à 95 de ladite directive (personnel identifié), y compris pour le personnel et le personnel identifié sur base individuelle et consolidée ou sous-consolidée, comme visé au point 9.
6. Les établissements peuvent, de leur propre initiative, appliquer à tous les membres de leur personnel les dispositions des présentes orientations relatives au personnel identifié, sur base individuelle et consolidée ou sous-consolidée.

Destinataires

7. Les présentes orientations s'adressent aux autorités compétentes définies à l'article 4, paragraphe 2, point i), du règlement (UE) n° 1093/2010, ainsi qu'aux établissements financiers définis à l'article 4, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1093/2010, qui sont soit des établissements définis à l'article 3, paragraphe 1, point 3), de la directive 2013/36/UE, soit des entreprises d'investissement relevant du titre VII de la directive 2013/36/UE en application de l'article 1^{er}, paragraphes 2 et 5, du règlement (UE) 2019/2033. Toute référence faite aux établissements devrait être interprétée comme incluant ces entreprises d'investissement.

Champ d'application

8. Les présentes orientations s'appliquent aux établissements sur base individuelle et consolidée ou sous-consolidée, conformément au niveau d'application visé aux articles 2 et 109 de la directive 2013/36/UE.
9. Pour satisfaire aux exigences visées au titre VII, chapitre 2, section II, de la directive 2013/36/UE, conformément à l'article 109 de ladite directive, au niveau consolidé ou sous-consolidé, les entreprises mères et les filiales relevant de la directive 2013/36/UE devraient veiller à ce que les dispositifs, processus et mécanismes visés dans ladite directive et les

² Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE (JO L 176 du 27.6.2013, p. 338).

présentes orientations soient mis en œuvre et respectés sur base consolidée par leurs filiales qui ne relèvent pas de ladite directive mais qui sont incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle:

- (a) toute filiale et son personnel (y compris son personnel identifié), lorsque cette entreprise est établie dans l'Union et qu'elle n'est pas soumise à des obligations spécifiques en matière de rémunération conformément à d'autres instruments des actes juridiques de l'Union;
 - (b) toute filiale et son personnel (y compris son personnel identifié), lorsque cette entreprise est établie dans un pays tiers et qu'elle ne serait pas soumise à des obligations spécifiques en matière de rémunération conformément à d'autres actes juridiques de l'Union si elle était établie dans l'Union, sauf si l'application des obligations est illégale en vertu du droit du pays tiers dans lequel la filiale est établie;
 - (c) toute filiale et son personnel (y compris son personnel identifié), lorsque cette entreprise est soumise à des obligations spécifiques en matière de rémunération conformément à d'autres instruments des actes juridiques de l'Union, ou qu'elle serait soumise à ces obligations si elle était établie dans l'Union s'agissant des politiques de rémunération neutres du point de vue du genre visées à l'article 74 de la directive 2013/36/UE, à l'exception des exigences en matière de rémunération visées aux articles 92, 94 et 95 de la directive 2013/36/UE et des orientations y afférentes;
 - (d) lorsque le pouvoir discrétionnaire visé à l'article 109, paragraphe 6, de la CRD est invoqué par l'État membre de l'entreprise consolidante, toute filiale et son personnel (y compris son personnel identifié) relevant du champ d'application plus étendu défini par cet État membre; et
 - (e) les succursales et les membres de leur personnel (y compris de leur personnel identifié) de l'entreprise consolidante ou de toute entreprise visée aux points a) à e), lorsque la succursale concernée est établie dans un pays tiers.
10. L'exception relative à la non-application des exigences visées aux articles 92, 94 et 95, telle que précisée de façon plus détaillée au paragraphe 9, point c), ne s'applique pas sur base individuelle aux membres du personnel lorsque la filiale est soit une société de gestion de portefeuille, soit une entreprise qui fournit des services et activités d'investissement répertoriés à l'annexe 1, section A, points 2, 3, 4, 6 et 7, de la directive 2014/65/UE, lorsque ces membres du personnel ont été chargés d'exercer des activités professionnelles qui ont une incidence importante directe sur le profil de risque ou les activités des établissements au sein du groupe.

Définitions

11. Sauf indication contraire, les termes utilisés et définis dans la directive 2013/36/UE et dans le règlement (UE) n° 575/2013 ont la même signification dans les présentes orientations. En outre, aux fins des présentes orientations, les définitions suivantes s'appliquent:

Acquisition	l'effet par lequel le membre du personnel devient le détenteur légal de la rémunération variable accordée, indépendamment de l'instrument utilisé pour le versement et de l'éventuelle soumission du versement à des périodes de rétention supplémentaires ou à des dispositifs de récupération.
Actionnaires	personne qui est propriétaire d'actions d'un établissement ou, selon la forme juridique de l'établissement, d'autres propriétaires ou membres de l'établissement.
Attribution	l'attribution de rémunération variable pour une période d'accumulation particulière, indépendamment du moment réel auquel le montant accordé est versé.
Conditions d'emploi habituelles	composantes annexes de la rémunération qui peuvent être obtenues par une part importante du personnel ou par le personnel exerçant des fonctions spécifiques sur la base de critères de sélection prédéterminés, y compris, par exemple, les soins de santé, la crèche ou les cotisations de pension ordinaires et proportionnelles, en plus du régime obligatoire, et des indemnités de déplacement.
Consolidation prudentielle	l'application des règles prudentielles prévues par la directive 2013/36/UE et le règlement (UE) n° 575/2013 sur base consolidée ou sous-consolidée, conformément à la partie 1, titre 2, chapitre 2, du règlement (UE) n° 575/2013 ³ .
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes, exprimée en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes.
Établissement consolidant	l'établissement tenu de respecter les exigences prudentielles sur la base de la situation consolidée ou sous-consolidée, conformément à la partie 1, titre II, chapitre 2, du règlement (UE) n° 575/2013, ainsi qu'à l'article 109 de la directive 2013/36/UE.
Établissements ayant une importance significative	les établissements visés à l'article 131 de la directive 2013/36/UE (les établissements d'importance systémique mondiale, ou «EISm», et les autres établissements d'importance systémique, ou «autres EIS») et, le cas échéant, les autres établissements déterminés par l'autorité compétente ou le droit national sur la base de l'évaluation de la taille et de l'organisation interne des établissements ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités.

³ Voir également le RTS sur la consolidation prudentielle à l'adresse suivante: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Instrument	les instruments financiers ou autres contrats relevant de l'une des deux catégories visées à l'article 94, paragraphe 1, point I), de la directive 2013/36/UE.
Instrument lié à des actions	instruments dont la valeur repose sur la valeur d'actions, avec comme point de référence la valeur de l'action (par exemple droits à l'appréciation d'actions, certaines catégories d'actions synthétiques).
Malus	dispositif permettant à l'établissement de réduire, avant l'acquisition, la valeur de la totalité ou d'une partie de la rémunération variable reportée, sur la base d'ajustements au risque ex post.
Masse totale des primes	le montant maximal de rémunération variable susceptible d'être accordé au cours de la procédure d'attribution définie au niveau de l'établissement ou d'une unité opérationnelle d'un établissement.
Paiements immédiats	paiements effectués immédiatement après la période d'accumulation et qui ne sont pas reportés.
Période d'accumulation	période pour laquelle la performance est évaluée et mesurée pour déterminer l'attribution d'une rémunération variable.
Période d'accumulation pluriannuelle non renouvelable	période d'accumulation pluriannuelle ne se chevauchant pas avec d'autres périodes d'accumulation pluriannuelles.
Période de report	la période entre l'attribution et l'acquisition de la rémunération variable au cours de laquelle le personnel n'est pas le détenteur légal de la rémunération accordée.
Période de rétention	période après l'acquisition des instruments accordés au titre de rémunération variable au cours de laquelle le personnel ne peut ni les vendre ni y avoir accès.
Personnel	l'ensemble des employés d'un établissement et de ses filiales, y compris de toutes les entreprises visées au paragraphe 9, ainsi que tous les membres de leurs organes de direction respectifs, dans leur fonction de surveillance et dans leur fonction exécutive.
Personnel identifié	le personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque individuel de l'établissement ou sur celui du groupe, conformément aux critères visés à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, au règlement délégué de la Commission adopté en vertu de l'habilitation visée à l'article 94, paragraphe 2, dernier alinéa, de ladite directive [règlement délégué (UE) 2021/923 sur le personnel identifié] et, si cela est approprié pour garantir l'identification de tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, aux critères supplémentaires définis par l'établissement.
Prime de maintien en poste	rémunération variable accordée à condition que le membre du personnel ne quitte pas l'établissement pendant une période prédéfinie.

Récupération	dispositif en vertu duquel le membre du personnel est tenu, dans certaines conditions, de restituer à l'établissement la propriété d'un montant de rémunération variable versé dans le passé ou déjà acquis.
Rémunération	toutes les formes de rémunération fixe et variable, y compris les paiements et avantages, monétaires ou non monétaires, accordés directement au personnel par les établissements, ou pour leur compte, en échange des services professionnels fournis par le personnel, les paiements au titre d'intéressements aux plus-values, au sens de l'article 4, paragraphe 1, point d), de la directive 2011/61/UE ⁴ , et les autres paiements effectués au moyen de méthodes et d'instruments qui, s'ils n'étaient pas considérés comme une rémunération, aboutiraient à un contournement ⁵ des exigences en matière de rémunération visées dans la directive 2013/36/UE
Rémunération fixe	paiements ou avantages accordés au personnel dans le respect des conditions de leur attribution prévues à la section 7.
Rémunération variable	toute rémunération non fixe.
Sexe sous-représenté	sexe, masculin ou féminin, le moins représenté.
Sommes payées pour cessation d'emploi	paiements versés aux membres du personnel dans le cadre de la résiliation anticipée d'un contrat, c'est-à-dire, dans le cas d'un contrat temporaire, la résiliation avant la date de fin du contrat et, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la résiliation avant le départ à la retraite contractuel ou légal, par un établissement ou ses filiales.

⁴ Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/61/CE ainsi que les règlements (CE) n° 1060/2009 et (UE) n° 1095/2010 (directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs).

⁵ Concernant le contournement, voir la section 10.2 des présentes orientations.

3. Mise en œuvre

Date d'application

12. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 31 décembre 2021.

Abrogation

13. Les orientations de l'ABE sur les politiques et les pratiques de rémunération, publiées le 22 décembre 2015 (EBA/GL/2015/22), sont abrogées avec effet à compter du 31 décembre 2021.

4. Orientations

Titre I – Politiques de rémunération

1. Politiques de rémunération pour l'ensemble du personnel

14. Conformément à l'article 74 de la directive 2013/36/UE, les établissements sont tenus de mettre en place une politique de rémunération pour l'ensemble du personnel. La politique de rémunération pour l'ensemble du personnel devrait respecter les principes énoncés aux articles 92 et 94 de la directive 2013/36/UE et les présentes orientations, en tenant compte de la cartographie des exigences figurant à l'annexe I⁶. La politique de rémunération pour l'ensemble du personnel devrait être neutre du point de vue du genre, c'est-à-dire que tous les membres du personnel, quel que soit leur sexe, devraient être rémunérés selon le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, conformément à l'article 3, paragraphe 1, point 65, de la directive 2013/36/UE et à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.
15. La politique de rémunération devrait préciser toutes les composantes de la rémunération et inclure également la politique en matière de pensions, y compris, le cas échéant, le cadre de retraite anticipée. La politique de rémunération devrait également établir, pour d'autres personnes agissant pour le compte de l'établissement (par exemple les agents liés), un cadre qui garantisse que les paiements effectués ne constituent pas une incitation à une prise de risque excessive ou à la vente inadaptée de produits. Tous les établissements devraient examiner les exigences de la politique de rémunération variable du personnel identifié au titre de l'article 94 de la directive 2013/36/UE qu'il y a lieu d'inclure dans la politique de rémunération pour l'ensemble du personnel.
16. La politique de rémunération de l'établissement pour l'ensemble du personnel devrait être cohérente avec les objectifs de la stratégie économique et la stratégie en matière de risque de l'établissement, y compris les objectifs liés aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG⁷), sa culture et ses valeurs d'entreprise, sa culture du risque, y compris en ce qui concerne ses intérêts à long terme, et les mesures mises en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Par ailleurs, elle ne devrait pas encourager la prise de risque excessive. Les modifications apportées à ces objectifs et à ces mesures devraient être prises en compte au moment d'actualiser la politique de rémunération. Les établissements devraient veiller à ce que les pratiques de rémunération soient conformes à leur profil global d'appétit pour le risque, en tenant compte de tous les risques, y compris les risques pour la réputation et les risques résultant de la vente inadaptée de produits. Les établissements devraient également tenir

⁶ Les exigences pour lesquelles une application à l'ensemble du personnel de tout l'établissement, conformément aux orientations supplémentaires fournies, est exigée ou recommandée figurent à l'annexe 1 des présentes orientations.

⁷ Voir également le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

compte des intérêts à long terme des actionnaires, en fonction de la forme juridique de l'établissement concerné.

17. Les établissements devraient être en mesure de démontrer aux autorités compétentes que la politique et les pratiques de rémunération sont cohérentes et qu'elles promeuvent une gestion saine et efficace des risques.

18. Lorsqu'une rémunération variable est accordée, cette attribution devrait être fondée sur les performances de l'établissement, des unités opérationnelles et du personnel et tenir compte des risques pris. La politique de rémunération devrait établir une distinction claire, en ce qui concerne la rémunération variable et l'évaluation des performances, entre les unités opérationnelles, les fonctions d'entreprise et les fonctions de contrôle.

19. La politique de rémunération devrait aider l'établissement à atteindre et maintenir une assise financière saine conformément à la section 6 des présentes orientations. La politique de rémunération devrait également tenir compte des restrictions applicables aux distributions prévues aux articles 93, 141 et 141 *ter* de la directive 2013/36/UE, ainsi qu'à l'article 16 *bis* de la BRRD.

20. La politique de rémunération devrait inclure:

- a. les objectifs de performance à atteindre par l'établissement, par ses différents domaines d'activités et par son personnel;
- b. les méthodes à appliquer pour mesurer les performances, y compris les critères de performance;
- c. la structure de la rémunération variable, y compris, le cas échéant, les instruments financiers dont des parts sont attribuées aux fins de la rémunération variable;
- d. les mesures d'ajustement au risque *ex ante* et *ex post* de la rémunération variable⁸.

21. Les établissements devraient veiller à ce que les éventuels conflits d'intérêts causés par le versement d'instruments dans le cadre de la rémunération variable ou fixe soient identifiés et gérés. À cette fin, ils devraient veiller à ce que les règles en matière de délit d'initié soient respectées et à ce qu'aucune mesure ne soit prise qui soit susceptible d'avoir une incidence à court terme sur le cours de l'action ou le prix des instruments.

22. Lorsque des politiques de rémunération ou des politiques de rémunération de groupe sont mises en œuvre dans les établissements, y compris leurs filiales, et que le personnel de l'établissement est par ailleurs détenteur de la majorité des actions de l'établissement ou de la filiale, la politique de rémunération devrait être adaptée à la situation particulière de ces établissements ou filiales. Pour le personnel identifié, l'établissement devrait veiller à ce que la

⁸ Des exigences particulières concernant la rémunération du personnel identifié et son alignement sur le risque figurent aux titres III et IV des présentes orientations.

politique de rémunération respecte les exigences pertinentes de la CRD visées aux articles 92 et 94 et dans les présentes orientations.

23. Sans préjudice de toutes les mesures adoptées par les États membres⁹ pour prévenir ou compenser les désavantages dans la carrière professionnelle du sexe sous-représenté¹⁰, la politique de rémunération et toutes les conditions d'emploi y afférentes ayant une incidence sur le salaire par unité de mesure ou taux horaire devraient être neutres du point de vue du genre, c'est-à-dire qu'il ne devrait y avoir aucune différence entre les membres du personnel de sexe masculin, de sexe féminin ou de genres divers.
24. Une politique de rémunération neutre du point de vue du genre devrait veiller à ce que tous les aspects de la politique de rémunération soient neutres du point de vue du genre, y compris les conditions d'attribution et de versement de la rémunération. Les établissements devraient pouvoir démontrer que la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.
25. Lorsqu'ils déterminent le salaire par unité de mesure ou taux horaire, les établissements devraient dûment tenir compte de la rémunération accordée, de l'aménagement du temps de travail, des congés annuels et d'autres avantages financiers et non financiers. Les établissements peuvent utiliser comme unité de mesure la rémunération brute annuelle du personnel, calculée sur une base d'équivalent temps plein.
26. Afin de vérifier que des politiques de rémunération neutres du point de vue du genre sont appliquées, les établissements devraient documenter de façon appropriée la valeur du poste, par exemple en documentant les intitulés de poste ou en définissant des catégories de salaire, pour l'ensemble des membres du personnel ou des catégories de personnel, et déterminer quels postes sont considérés comme ayant la même valeur, par exemple en instaurant un système de classification des emplois, en tenant compte au moins des types d'activités, de tâches et de fonctions assignés au poste ou au membre du personnel. Lorsqu'un système de classification des emplois est utilisé pour déterminer le salaire, il devrait être basé sur les mêmes critères pour les hommes, les femmes et les personnes de genres divers et être élaboré de manière à exclure toute discrimination, y compris celle fondée sur le genre.
27. Lorsqu'ils déterminent la rémunération de leur personnel, les établissements peuvent tenir compte d'aspects supplémentaires d'une façon neutre du point de vue du genre. Il peut notamment s'agir des aspects suivants:
 - a. les exigences professionnelles et en matière d'éducation et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir¹¹;
 - b. le lieu d'affectation et le coût de la vie sur ce lieu;

⁹ Par exemple dans le cadre de l'application de la directive 2006/54/CE.

¹⁰ Tant l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne que la CRD utilisent le terme «sexe sous-représenté».

¹¹ Voir également la recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

- c. le niveau hiérarchique des membres du personnel et le fait qu'ils exercent ou non des fonctions de direction;
- d. le niveau d'éducation formelle des membres du personnel;
- e. la rareté du personnel disponible sur le marché du travail pour des postes spécialisés;
- f. la nature du contrat de travail, notamment s'il s'agit d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée;
- g. la durée de l'expérience professionnelle des membres du personnel;
- h. les certifications professionnelles des membres du personnel;
- i. les avantages appropriés, y compris le versement d'allocations de foyer et d'allocations pour enfants aux membres du personnel ayant des époux/épouses et des membres de la famille à charge.

2. Gouvernance de la rémunération

2.1 Responsabilités, élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération

28. L'organe de direction¹² dans sa fonction de surveillance (ci-après la «fonction de surveillance») devrait être chargé de l'adoption et du maintien de la politique de rémunération de l'établissement, ainsi que de la supervision de sa mise en œuvre afin de garantir qu'elle fonctionne exactement comme prévu. La fonction de surveillance devrait également approuver toute dérogation et modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération pour les membres du personnel et examiner et suivre attentivement ses effets. Aucune exemption ne devrait se fonder sur des considérations liées au genre ou à d'autres aspects susceptibles de constituer une discrimination. Toutes les exemptions devraient être justifiées et conformes aux exigences du droit national en matière de rémunération.

30. La fonction de surveillance devrait collectivement disposer de connaissances, de qualifications et d'expérience appropriées en matière de politiques et pratiques de rémunération ainsi qu'en matière d'incitations et de risques susceptibles d'en découler. Cela devrait inclure des connaissances, des qualifications et de l'expérience en matière de mécanismes d'alignement de la structure de rémunération sur le profil de risque et la structure de capital de l'établissement.

¹² Il existe dans les pays européens différentes structures pour l'organe de direction. Dans certains pays, une structure unitaire est courante, c'est-à-dire que les fonctions exécutive et de surveillance du conseil d'administration sont exercées par un seul organe. Dans d'autres pays, une double structure est courante, avec l'instauration de deux organes indépendants, un pour la fonction exécutive et l'autre pour la surveillance de la fonction exécutive.

31. La fonction de surveillance devrait veiller à ce que les politiques et pratiques de rémunération de l'établissement soient dûment mises en œuvre et conformes au cadre global de gouvernance d'entreprise de l'établissement, à sa culture d'entreprise, à sa culture du risque, à son appétit pour le risque et aux processus de gouvernance y afférents.
32. Les conflits d'intérêts concernant la politique de rémunération et la rémunération accordée devraient être recensés et dûment atténués, y compris en établissant des critères d'attribution objectifs fondés sur le système interne de déclaration et des contrôles appropriés et en appliquant le principe des « quatre yeux ». La politique de rémunération devrait garantir qu'aucun conflit d'intérêt significatif ne survienne pour le personnel, y compris pour celui exerçant des fonctions de contrôle.
33. La politique et les pratiques de rémunération ainsi que les procédures de leur élaboration devraient être claires, bien documentées et transparentes. Une documentation complète du processus décisionnel (par exemple les procès-verbaux des réunions pertinentes, les rapports pertinents et d'autres documents pertinents) et du raisonnement sur lequel repose la politique de rémunération devrait être assurée.
34. La fonction de surveillance et la fonction exécutive et, le cas échéant, le comité des rémunérations et le comité des risques devraient collaborer étroitement et veiller à ce que la politique de rémunération soit cohérente par rapport aux principes de gestion saine et efficace du risque et qu'elle les promeuve.
35. La politique de rémunération devrait prévoir un cadre efficace de mesure des performances, d'ajustement au risque et de lien entre performances et récompense.
36. La fonction de gestion des risques et la fonction de vérification de la conformité devraient fournir des informations utiles, conformément à leurs rôles, pour la définition de la masse totale des primes, des critères de performance et des rémunérations accordées, lorsque ces fonctions sont préoccupées par l'incidence de l'activité réalisée sur le comportement du personnel et les risques de cette activité.
37. La fonction de surveillance devrait définir et superviser la rémunération des membres de la fonction exécutive et, si le comité des rémunérations visé à la section 2.4 n'a pas été instauré, superviser directement la rémunération des cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes, y compris les fonctions de gestion des risques et de vérification de la conformité.
38. La fonction de surveillance devrait tenir compte des informations fournies par toutes les fonctions et organes d'entreprise compétents (par exemple les comités, les fonctions de contrôle ¹³, les ressources humaines, la fonction juridique, la fonction de planification

¹³ La fonction de contrôle indépendante est constituée des unités organisationnelles qui, en situation d'indépendance par rapport aux fonctions opérationnelles et d'entreprise, sont chargées du contrôle et du suivi des opérations et des risques qui en découlent, de garantir le respect de l'ensemble des lois, règles et règlements applicables et de conseiller les fonctions exécutives sur les sujets relevant de leur domaine d'expertise. Les fonctions de contrôle indépendantes sont

stratégique, la fonction budgétaire, etc.) et les unités opérationnelles quant à l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision des politiques de rémunération de l'établissement.

39. La fonction des ressources humaines devrait apporter ses informations et sa collaboration à la détermination et à l'évaluation de la politique de rémunération de l'établissement, y compris la structure de rémunération, les aspects liés à la neutralité du point de vue du genre, les niveaux de rémunération et les mécanismes incitatifs, de manière non seulement à attirer et à retenir le personnel dont l'établissement a besoin, mais également à garantir que la politique de rémunération est conforme au profil de risque de l'établissement.
40. La fonction de gestion des risques devrait aider et fournir des informations pour définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque (y compris les ajustements ex post), ainsi que pour évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pèse sur le profil de risque de l'établissement ainsi que sur sa culture en matière de risques. La fonction de gestion des risques devrait valider et évaluer les données concernant l'ajustement au risque et être invitée à assister aux réunions du comité des rémunérations sur ce sujet.
41. La fonction de vérification de la conformité devrait analyser la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'établissement de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture de risque, et elle devrait signaler les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité à l'organe de direction, dans sa fonction tant exécutive que de surveillance. Les constats de la fonction de vérification de la conformité devraient être pris en compte par la fonction de surveillance dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen et de la supervision de la politique de rémunération.
42. La fonction d'audit interne devrait procéder à un examen indépendant de l'élaboration, de la mise en œuvre et des effets des politiques de rémunération de l'établissement sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ces effets conformément aux orientations énoncées à la section 2.5.
43. Dans le contexte du groupe, les fonctions compétentes au sein de l'établissement consolidant et des filiales devraient interagir et échanger toutes informations utiles.

2.2 Participation des actionnaires

44. Selon la forme juridique de l'établissement et le droit national applicable, l'approbation de la politique de rémunération de l'établissement et, le cas échéant, les décisions se rapportant à la rémunération des membres de l'organe de direction et des autres membres du personnel identifiés peuvent également être confiées à l'assemblée des actionnaires, conformément au droit national des sociétés¹⁴. Le vote des actionnaires peut être consultatif ou contraignant.

habituellement constituées des fonctions de gestion du risque, de vérification de la conformité et d'audit interne. Pour plus de détails sur les fonctions de contrôle, voir les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne (GL44), paragraphes 26 à 29.

¹⁴ Voir également la directive 2007/36/CE concernant l'exercice de certains droits des actionnaires de sociétés cotées, telle que modifiée par les articles 9 *bis* et 9 *ter* de la directive 2017/828.

45. Lorsque l'approbation de la rémunération des membres individuels de l'organe de direction et d'autres membres du personnel identifiés est assignée à des actionnaires, ceux-ci devraient approuver toutes les composantes de la rémunération, y compris les sommes payées pour la cessation d'emploi. Lorsque l'approbation de la politique de rémunération est soumise à l'approbation des actionnaires, ceux-ci devraient également approuver au préalable le montant minimal des paiements qui peuvent être accordés aux membres de l'organe de direction et aux autres membres du personnel identifiés en cas de résiliation anticipée d'un contrat ou les critères à utiliser pour déterminer ces montants.
46. Afin que les actionnaires puissent adopter leurs décisions en connaissance de cause, conformément aux paragraphes 44 et 45, la fonction de surveillance devrait veiller à ce que l'établissement leur fournisse, en matière de politique de rémunération, des informations adéquates conçues pour les aider à évaluer la structure incitative et la mesure dans laquelle la prise de risque est incitée et contrôlée, ainsi que le coût global de la structure de rémunération. Ces informations devraient être fournies bien avant l'assemblée des actionnaires pertinente. Des informations détaillées sur les politiques de rémunération et leurs modifications ainsi que sur les procédures et les processus décisionnels visant à définir la rémunération globale devraient être fournies et inclure ce qui suit:
- a. les composantes de la rémunération;
 - b. les principales caractéristiques et les principaux objectifs de la rémunération globale et sa conformité à la stratégie économique et en matière de risque, y compris l'appétit pour le risque et les valeurs d'entreprise de l'établissement;
 - c. la façon dont il est garanti que la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre;
 - d. la manière dont les éléments énumérés au point b) sont pris en compte dans les ajustements ex ante/ex post, en particulier pour le personnel identifié.
47. La fonction de surveillance conserve la responsabilité des propositions soumises à l'assemblée des actionnaires, ainsi que de la mise en œuvre effective et de la supervision des éventuelles modifications apportées aux politiques et pratiques de rémunération.
48. Lorsque les actionnaires sont appelés à approuver une augmentation du ratio maximal entre les composantes fixe et variable de la rémunération n'excédant pas 200 %, les orientations suivantes devraient être appliquées:
- a. Les actionnaires ayant le droit de voter sur la proposition d'augmentation du niveau de ratio maximal entre les composantes fixe et variable de la rémunération sont les actionnaires de l'établissement où travaille le personnel identifié visé par les niveaux de ratio maximal supérieur de la rémunération variable. Pour les établissements qui sont des filiales, la décision doit être adoptée par l'assemblée générale des actionnaires de la filiale et non par l'assemblée générale de l'établissement consolidant.

- b. Lorsqu'un établissement exerce ses droits de vote en tant qu'actionnaire de sa filiale en ce qui concerne l'approbation d'un niveau maximal supérieur du ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération de la filiale, l'une des conditions suivantes devrait être remplie:
- i. la fonction de surveillance de l'établissement détenant les actions a au préalable appelé l'assemblée de ses actionnaires à voter sur la manière d'exercer les droits de vote en ce qui concerne l'augmentation dudit niveau au sein de ses filiales;
 - ii. l'assemblée des actionnaires de l'établissement consolidant a décidé, dans le cadre de la politique de rémunération du groupe, que les filiales pouvaient adopter une augmentation du niveau maximal dudit ratio.
- c. Conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), premier tiret, de la directive 2013/36/UE, lorsqu'elle approuve une augmentation du niveau maximal du ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération, l'assemblée des actionnaires statue sur une recommandation détaillée indiquant notamment les raisons, le nombre de membres du personnel identifiés visés et leurs fonctions dans l'établissement et expliquant comment l'augmentation du niveau maximal du ratio peut peser sur l'exigence de maintenir une assise financière saine. Ces informations devraient être fournies aux actionnaires bien avant l'assemblée des actionnaires.
- d. Toute approbation d'une augmentation du niveau maximal du ratio doit s'opérer conformément aux dispositions de l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), de la directive 2013/36/UE; le seuil de 50 % pour le quorum et les majorités d'au moins 66 % et 75 % requises pour le vote, conformément audit article, devraient être calculés en tenant compte des droits de vote attachés aux actions ou autres droits de propriété équivalents dans l'établissement.
- e. Le seuil de 75 %, applicable lorsque moins de 50 % des droits de propriété sont représentés à l'assemblée des actionnaires, et le seuil de 66 %, applicable lorsqu'au moins 50 % des droits de propriété sont représentés, devraient être calculés par rapport aux droits de vote des actionnaires représentés et non au nombre de personnes physiques ou morales qui sont actionnaires.
- f. Conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), dernier tiret, de la CRD, les membres du personnel directement visés par l'augmentation des niveaux maximaux de la rémunération variable ne sont pas autorisés à exercer, directement ou indirectement, les droits de vote dont ils pourraient disposer. Par conséquent, il y a lieu de ne pas tenir compte de leurs droits de vote dans le calcul des pourcentages, tant pour le numérateur que pour le dénominateur.
- g. Les actions sont «représentées» lorsque l'actionnaire peut légalement voter sur la proposition d'augmentation du niveau maximal du ratio, quelle que soit la procédure de vote. Conformément à ce principe et compte tenu du droit national des sociétés, les

établissements devraient établir leurs politiques internes concernant la «représentation» aux fins de ce vote.

49. Les actionnaires devraient pouvoir voter sur une réduction d'un ratio maximal dont une augmentation avait précédemment été approuvée. Un tel vote devrait requérir la majorité des voix des actionnaires conformément aux règles applicables à la prise de décision ordinaire prévue par le droit national. En cas de réduction d'un niveau maximal dont une augmentation avait précédemment été approuvée, l'établissement devrait, dans un délai de cinq jours ouvrables, informer l'autorité compétente de la décision et du ratio approuvé.

2.3 Informations à fournir aux autorités compétentes

50. Lorsqu'il informe l'autorité compétente de la recommandation adressée à l'assemblée des actionnaires, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), quatrième tiret, de la directive 2013/36/UE, l'établissement devrait communiquer à l'autorité compétente toutes les informations fournies aux actionnaires, y compris le ratio maximal supérieur proposé et les raisons le justifiant, au plus tard cinq jours ouvrables après avoir informé les actionnaires que l'approbation du ratio supérieur sera sollicitée.

51. Lorsqu'il informe l'autorité compétente de la décision prise par ses actionnaires, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), cinquième tiret, de la directive 2013/36/UE, l'établissement devrait fournir les informations suivantes:

- a. le résultat de la décision et le ratio maximal supérieur approuvé, y compris, lorsque les ratios diffèrent entre domaines d'activité et fonctions, le ratio pour chaque domaine d'activité ou fonction mis en correspondance selon les domaines d'activité et les fonctions figurant dans les orientations de l'ABE relatives à l'exercice de collecte de d'informations sur les personnes à hauts revenus et les orientations de l'ABE sur l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, publiées toutes deux le 16 juillet 2014¹⁵;
- b. le nombre de membres du personnel identifiés visés par les ratios maximaux supérieurs et, lorsque les ratios diffèrent entre domaines d'activité et fonctions, le niveau du ratio correspondant pour chaque domaine d'activité et fonction;
- c. une analyse démontrant que le ratio supérieur proposé n'est pas en contradiction avec les obligations découlant de la directive 2013/36/UE et du règlement (UE) n° 575/2013, compte tenu notamment des obligations de l'établissement en matière de fonds propres;
- d. les informations figurant à l'annexe 2, en utilisant le modèle fourni;
- e. toute autre information que l'autorité compétente pourrait demander.

¹⁵ Les deux textes d'orientations sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

2.4 Instauration d'un comité des rémunérations

52. Conformément à l'article 109 de la CRD et à l'article 95, paragraphe 1, de la CRD, tous les établissements ayant une importance significative, aux niveaux individuel, de l'entreprise mère et du groupe, doivent instaurer un comité des rémunérations. Les filiales réglementées par une réglementation sectorielle particulière (par exemple entreprises d'investissement, GFIA ou gestionnaires d'OPCVM) devraient appliquer les règles définies dans ladite réglementation qui leur sont applicables afin de déterminer si elles sont tenues d'instaurer un comité des rémunérations. L'établissement consolidant devrait veiller à ce qu'un comité des rémunérations soit instauré, lorsque cela est prévu par la loi.

53. Lorsqu'un comité des rémunérations est instauré dans un établissement n'ayant pas d'importance significative, l'établissement devrait respecter les dispositions des présentes orientations concernant le comité des rémunérations, mais il peut combiner les missions de ce comité avec d'autres missions à condition que cela n'entraîne pas de conflits d'intérêts.

54. En l'absence de comité des rémunérations, les dispositions des présentes orientations concernant un tel comité devraient être interprétées comme s'appliquant à la fonction de surveillance

2.4.1 Composition du comité des rémunérations

55. Le comité des rémunérations devrait être composé de membres de la fonction de surveillance¹⁶ n'exerçant pas de fonctions exécutives. Dans les EISm et les autres EIS, le comité des rémunérations devrait inclure une majorité de membres indépendants et être présidé par un membre indépendant. Dans les autres établissements ayant une importance significative, déterminés par les autorités compétentes ou par le droit national, le comité des rémunérations devrait inclure un nombre suffisant de membres indépendants¹⁷. Si le droit national prévoit la représentation des employés au sein de l'organe de direction, le comité des rémunérations doit inclure un ou plusieurs représentants des employés.

56. Les membres du comité des rémunérations devraient disposer collectivement des connaissances, de l'expertise et de l'expérience professionnelle appropriées concernant les politiques et pratiques de rémunération, les activités de gestion et de contrôle des risques, notamment en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur les profils de risque et de fonds propres de l'établissement.

¹⁶ Il existe dans les pays européens différentes structures pour l'organe de direction. Dans certains pays, une structure unitaire est courante, c'est-à-dire que les fonctions exécutive et de surveillance du conseil d'administration sont exercées par un seul organe. Dans d'autres pays, une double structure est courante, avec l'instauration de deux organes indépendants, un pour la fonction exécutive et l'autre pour la surveillance de la fonction exécutive. Dans ces cas, le comité des rémunérations devrait inclure des membres de l'organe de surveillance.

¹⁷ Indépendance au sens des orientations de l'ABE sur la gouvernance interne. Voir également les orientations communes de l'ABE et de l'AEMF sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés.

2.4.2 Rôle du comité des rémunérations

57. Le comité des rémunérations devrait:

- a. être chargé d'élaborer les décisions concernant les rémunérations qui seront adoptées par la fonction de surveillance, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ainsi que des autres membres du personnel identifiés;
- b. fournir à la fonction de surveillance le soutien et les conseils dont elle a besoin pour concevoir la politique de rémunération de l'établissement, y compris pour veiller à ce que cette politique soit neutre du point de vue du genre et soutienne l'égalité de traitement des membres du personnel de genres différents;
- c. soutenir la fonction de surveillance en ce qui concerne la supervision des politiques, pratiques et processus de rémunération et le respect de la politique de rémunération;
- d. vérifier si la politique de rémunération en vigueur est toujours valable et, le cas échéant, proposer des modifications;
- e. évaluer l'engagement de consultants externes en rémunération auxquels la fonction de surveillance peut décider de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance;
- f. garantir l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération, notamment sur le niveau maximal supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération;
- g. évaluer les mécanismes et les systèmes adoptés afin de garantir que le système de rémunération tient dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la politique de rémunération globale est cohérente et promeut une gestion saine et efficace des risques et qu'elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, à la culture et aux valeurs d'entreprise, à la culture du risque et aux intérêts à long terme de l'établissement;
- h. évaluer la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération;
- i. examiner un nombre de scénarios possibles afin de contrôler la manière dont les politiques et pratiques de rémunération réagissent aux événements externes et internes et d'évaluer ex post les critères utilisés pour déterminer l'attribution et l'ajustement ex ante au risque sur la base des résultats en matière de risques avérés.

58. Si l'établissement a instauré un comité des rémunérations, la rémunération des cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes, y compris les fonctions de gestion des risques et de vérification de la conformité, devrait être directement supervisée par le comité

des rémunérations. Le comité des rémunérations devrait formuler des recommandations à l'attention de la fonction de surveillance sur l'élaboration de la rémunération globale et les montants de la rémunération à verser aux cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes.

2.4.3 Processus et lignes hiérarchiques

59. Le comité des rémunérations devrait:

- a. avoir accès à toutes les données et informations concernant le processus décisionnel de la fonction de surveillance sur l'élaboration, la mise en œuvre, la supervision et le réexamen des politiques et pratiques de rémunération;
- b. disposer de ressources financières adéquates et avoir accès sans restriction à toutes les informations et données provenant des fonctions de contrôle indépendantes, y compris la gestion des risques;
- c. garantir la participation adéquate des fonctions de contrôle indépendantes et des autres fonctions concernées (par exemple les ressources humaines, la fonction juridique et la planification stratégique) dans les domaines d'expertise correspondants et, le cas échéant, chercher à obtenir des conseils externes.

60. Le comité des rémunérations devrait collaborer avec les autres comités de la fonction de surveillance dont les activités peuvent avoir une incidence sur l'élaboration et le bon fonctionnement des politiques et pratiques de rémunération (par exemple comités des risques, d'audit et de nomination) et fournir des informations adéquates à la fonction de surveillance et, le cas échéant, à l'assemblée des actionnaires sur les activités réalisées.

61. Lorsqu'il est instauré, le comité des risques devrait, sans préjudice des missions du comité des rémunérations, examiner si les incitations proposées par les politiques et pratiques de rémunération tiennent compte du risque, du capital, de la liquidité ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices.

62. Un membre du comité des risques devrait participer, le cas échéant, aux réunions du comité des rémunérations, lorsque les deux comités ont été instaurés, et vice-versa.

2.5 Évaluation de la politique de rémunération

63. La fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité des rémunérations devrait veiller à ce que la politique et les pratiques de rémunération de l'établissement fassent l'objet d'une évaluation interne centrale et indépendante au moins une fois par an. Cette évaluation devrait inclure une analyse indiquant si la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.

64. Les établissements devraient surveiller l'évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, pays par pays, pour:
- les membres du personnel identifiés, à l'exception des membres de l'organe de direction;
 - les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive;
 - les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance; et
 - les autres membres du personnel.
65. En cas de différence importante entre le salaire moyen des membres du personnel de sexe masculin et de sexe féminin, ou entre les membres de l'organe de direction de sexe masculin et de sexe féminin, les établissements devraient documenter les principales raisons de cette différence et prendre des mesures appropriées, le cas échéant, ou devraient pouvoir démontrer que cette différence ne découle pas d'une politique de rémunération qui n'est pas neutre du point de vue du genre.
66. Une évaluation centrale du respect de la réglementation, des politiques du groupe, des procédures et des règles internes devrait être réalisée par la fonction d'audit interne de l'établissement consolidant.
67. Les établissements devraient réaliser l'évaluation centrale et indépendante sur base individuelle. Au sein du groupe, les établissements n'ayant pas d'importance significative qui sont des filiales peuvent se fier à l'évaluation réalisée par l'établissement consolidant, lorsque l'évaluation réalisée sur base consolidée ou sous-consolidée comprend l'établissement et lorsque les résultats sont mis à la disposition de la fonction de surveillance dudit établissement.
68. Nonobstant la responsabilité de l'organe de direction, les tâches de l'évaluation indépendante périodique des politiques de rémunération peuvent, dans leur totalité ou en partie, être externalisées auprès d'établissements qui ne sont pas des établissements ayant une importance significative¹⁸. Des consultants externes qualifiés et indépendants¹⁹ peuvent compléter et soutenir l'établissement dans la réalisation de ces missions. La fonction de surveillance est chargée de l'évaluation.
69. Dans le cadre de l'évaluation centrale et indépendante interne, les établissements devraient évaluer si les politiques, pratiques et processus globaux de rémunération:
- fonctionnent comme prévu (et notamment que les politiques, procédures et règles internes sont respectées; que les versements de rémunération sont appropriés et conformes à la stratégie économique; et que le profil de risque, les objectifs à long terme et les autres objectifs de l'établissement sont dûment pris en compte);

¹⁸ Voir les orientations de l'ABE relatives à l'externalisation.

¹⁹ Pour plus de détails sur l'externalisation, voir les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne.

- b. respectent les réglementations, principes et normes nationales et internationales; et
- c. sont appliquées de manière cohérente dans l'ensemble du groupe, respectent l'article 141 et l'article 141 *ter* de la directive 2013/36/UE, ainsi que l'article 16 *bis* de la directive 2014/59/UE, et ne limitent pas la capacité de l'établissement à maintenir ou à rétablir une assise financière saine conformément à la section 6 des présentes orientations.

70. Les autres fonctions d'entreprise internes concernées (à savoir les ressources humaines, la fonction juridique, la planification stratégique, etc.), ainsi que les autres principaux comités de la fonction de surveillance (à savoir les comités d'audit, des risques et de nomination) devraient être étroitement associés à l'évaluation des politiques de rémunération de l'établissement afin de garantir la conformité à la stratégie et au cadre de gestion des risques de l'établissement.

71. Lorsque les évaluations périodiques indiquent que les politiques de rémunération ne fonctionnent pas comme prévu ou comme prescrit, ou lorsque des recommandations sont formulées, le comité des rémunérations, lorsqu'il a été instauré, ou la fonction de surveillance devrait garantir qu'un plan de mesures correctives est proposé, approuvé et appliqué en temps utile'.

72. Les résultats de l'évaluation réalisée en interne et les mesures adoptées pour remédier aux constats éventuels devraient être documentés dans des rapports écrits ou dans les procès verbaux de la réunion des comités concernés ou de la fonction de surveillance, et mis à la disposition de l'organe de direction, des comités concernés et des fonctions d'entreprise.

2.6 Transparence interne

73. La politique de rémunération d'un établissement devrait être communiquée à l'intérieur de l'établissement à l'ensemble du personnel et être accessible à l'ensemble du personnel à tout moment. Les aspects confidentiels de la rémunération des membres du personnel à titre individuel ne sont pas soumis aux règles de transparence interne.

74. Les membres du personnel devraient être informés des caractéristiques de leur rémunération variable, ainsi que du processus et des critères qui seront utilisés pour évaluer l'incidence de leurs activités professionnelles sur le profil de risque de l'établissement et leur rémunération variable. En particulier, la procédure d'évaluation des performances de chaque membre du personnel devrait être correctement documentée et transparente à l'égard du membre du personnel concerné.

3. Politiques de rémunération et contexte de groupe

75. Lorsqu'il applique les présentes orientations sur base consolidée ou sous-consolidée, l'établissement consolidant devrait veiller à ce que les dispositions des présentes orientations s'appliquent au personnel et au personnel identifié de ses filiales relevant du périmètre de consolidation prudentielle, visées au paragraphe 9. L'établissement consolidant ou sur base

sous-consolidée devrait avoir à sa disposition, et envoyer à l'autorité compétente sur demande de celle-ci, des informations sur l'application des politiques de rémunération conformément aux présentes orientations sur base consolidée ou sous-consolidée, en incluant les filiales relevant du périmètre de consolidation prudentielle.

76. L'autorité de surveillance sur base consolidée et l'autorité compétente de l'établissement sur base sous-consolidée devraient superviser efficacement l'application du paragraphe précédent et s'efforcer de dialoguer avec les autres autorités des États membres responsables de la supervision des filiales concernées, y compris avec les collèges des autorités de surveillance, ainsi qu'avec les autorités des pays tiers si cela est possible.
77. Au niveau consolidé ou sous-consolidé, l'établissement consolidant et les autorités compétentes devraient veiller à ce qu'une politique de rémunération soit mise en œuvre à l'échelle du groupe et respectée pour l'ensemble du personnel, y compris pour l'ensemble du personnel identifié, au sein de tous les établissements et de toutes les autres entités relevant du périmètre de consolidation prudentielle, ainsi que dans toutes les succursales. Les exigences spécifiques des filiales en matière de rémunération devraient être prises en compte pour déterminer la politique de rémunération au niveau du groupe. La politique de rémunération du groupe devrait, d'une part, être cohérente avec une gestion saine et efficace des risques et la promouvoir et, d'autre part, être neutre du point de vue du genre.
78. En ce qui concerne les établissements et entités au sein d'un groupe situés dans plusieurs États membres, la politique de rémunération à l'échelle du groupe devrait préciser la manière dont son application devrait faire face aux différences entre les applications nationales des exigences en matière de rémunération énoncées dans la directive 2013/36/UE, notamment en ce qui concerne l'application de la limitation à 100 % du ratio maximal entre les composantes variable et fixe de la rémunération (le cas échéant, jusqu'à 200 % avec l'approbation des actionnaires)²⁰, la possibilité d'appliquer le taux d'actualisation notionnel²¹, les éventuelles restrictions concernant l'utilisation d'instruments²², l'application des dérogations visées à l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE et la marge d'appréciation nationale au titre de l'article 109, paragraphe 6, de ladite directive, afin d'inclure les filiales soumises à un cadre de rémunération spécifique en ce qui concerne l'application consolidée des articles 92, 94 et 95 de ladite directive.
79. Lorsque les exigences sont appliquées sur base consolidée, les exigences en matière de rémunération applicables dans l'État membre où l'établissement consolidant est établi s'appliquent, y compris au personnel identifié ayant une incidence significative sur le profil de risque du groupe, même si la mise en œuvre des exigences visées à l'article 94 de la directive 2013/36/UE est plus stricte dans l'État membre où l'établissement consolidant est établi. De même, les filiales relevant de la directive 2013/36/UE doivent respecter, en ce qui concerne leur

²⁰Article 94, paragraphe 1, point g) i) et ii), de la directive 2013/36/UE.

²¹Article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive 2013/36/UE.

²²Article 94, paragraphe 1, point l), de la directive 2013/36/UE.

personnel, les exigences applicables en vertu du droit national, même si elles sont plus strictes que les exigences applicables sur base consolidée.

80. Le personnel d'une entreprise mère dans un pays tiers détaché à une filiale dans l'Union qui est un établissement ou une succursale, personnel qui, s'il était employé directement par l'établissement ou la succursale dans l'Union, serait considéré comme personnel identifié dudit établissement ou de ladite succursale dans l'Union, fait partie du personnel identifié. Ce personnel détaché devrait relever des dispositions des articles 92, 93 et 94 de la directive 2013/36/UE, tels qu'ils sont appliqués dans l'État membre où est établi l'établissement ou la succursale dans l'Union, et des normes techniques de réglementation applicables. Aux fins des détachements de courte durée, par exemple lorsqu'une personne ne réside dans un État membre que quelques semaines afin de mener à bien les travaux d'un projet, la personne concernée ne devrait relever des dispositions susvisées que si elle pourrait être identifiée en vertu du règlement délégué sur le personnel identifié, compte tenu de la rémunération accordée pour la période pertinente et de son rôle et de ses responsabilités au cours du détachement
81. Les contrats de courte durée et les détachements ne peuvent pas être utilisés dans le but de contourner les exigences en matière de rémunération visées dans la directive 2013/36/UE et les éventuelles normes ou orientations y afférentes.
82. En ce qui concerne les filiales établies dans des pays tiers qui relèvent de l'application des articles 92, 94 et 95 de la directive 2013/36/UE sur base consolidée, la politique de rémunération à l'échelle du groupe devrait fixer le ratio entre la composante variable de la rémunération et la composante fixe à un niveau maximal n'excédant pas 100 % (le cas échéant, 200 % avec l'approbation des actionnaires au niveau du groupe), préciser si le taux d'actualisation notionnel est appliqué et veiller à ce que, pour le versement de la rémunération variable, les instruments utilisés soient conformes aux présentes orientations et au règlement délégué (UE) n° 527/2014 de la Commission²³, sauf si l'application de ces exigences est illégale dans le pays tiers concerné. La politique de rémunération de ces filiales établies dans un pays tiers devrait être conforme à la politique de rémunération à l'échelle du groupe ainsi qu'aux exigences visées à l'article 92, paragraphe 2, et aux articles 93 et 94 de la directive 2013/36/UE à tout le moins pour les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du groupe.
83. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les succursales d'établissements de crédit se trouvant dans un État membre agréés dans un pays tiers soient soumises aux mêmes exigences que celles applicables aux établissements se trouvant dans les États membres. Lorsque ces succursales souhaitent appliquer un ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération excédant 100 %, elles devraient démontrer à l'autorité compétente que les actionnaires de l'établissement dans le pays tiers ont approuvé le ratio supérieur.

²³ Règlement délégué (UE) n° 527/2014 de la Commission du 12 mars 2014 complétant la directive (UE) n° 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques de réglementation relatives à la détermination des catégories d'instruments qui reflètent de manière appropriée la qualité de crédit de l'établissement en continuité d'exploitation et qui sont destinés à être utilisés aux fins de la rémunération variable (JO L 148 du 20.5.2014, p. 21). Publié à l'adresse suivante: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

84. Les exigences en matière de rémunération visées dans la directive 2013/36/UE et les dispositions des présentes orientations s'appliquent aux établissements des États membres indépendamment de leur éventuelle qualité de filiale d'un établissement mère dans un pays tiers. Lorsque la filiale dans l'Union d'un établissement mère dans un pays tiers est un établissement consolidant, le périmètre de consolidation prudentielle n'inclut pas le niveau de l'établissement mère situé dans un pays tiers et les autres filiales directes de cet établissement mère. L'établissement consolidant devrait veiller à ce que la politique de rémunération à l'échelle du groupe de l'établissement mère dans un pays tiers soit prise en compte dans ses propres politiques de rémunération dans la mesure où cela n'est pas contraire aux exigences énoncées dans la réglementation pertinente nationale ou de l'UE, y compris les présentes orientations.

4 Proportionnalité

85. Le principe de proportionnalité codifié à l'article 92, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE vise à établir une correspondance cohérente entre les politiques et pratiques de rémunération et le profil de risque, l'appétit pour le risque et la stratégie en matière de risque de chaque établissement, afin que les objectifs des exigences en matière de rémunération soient dûment atteints.

86. Lorsqu'ils appliquent les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations de façon proportionnée, les établissements et les autorités compétentes devraient tenir compte d'une combinaison de tous les critères suivants:

- a. la taille,
- b. l'organisation interne, et
- c. la nature, la portée et la complexité des activités de l'établissement.

87. Lorsqu'ils évaluent ce qui est proportionné et lorsqu'ils déterminent le niveau de perfectionnement requis pour les politiques de rémunération et les approches de mesure des risques, les établissements et les autorités compétentes devraient tenir compte d'une combinaison des aspects qualitatifs et quantitatifs de tous les critères susvisés. Par exemple, une activité professionnelle peut être à petite échelle mais néanmoins inclure des activités et des profils de risque complexes en raison de la nature de ses activités ou de la complexité de ses produits.

88. Aux fins susvisées, les établissements et les autorités compétentes devraient tenir compte à tout le moins des critères suivants:

- a. la satisfaction éventuelle, par l'établissement, aux critères relatifs aux établissements de petite taille et non complexes ou aux établissements de grande taille visés à l'article 4, paragraphe 1, points 145 et 146, du règlement (UE) n° 575/2013;

- b. la satisfaction éventuelle, par l'établissement, aux critères et aux seuils visés à l'article 94, paragraphes 3 et 4, de la directive 2013/36/UE s'agissant des dérogations au processus de versement de la rémunération variable;
- c. la présence géographique de l'établissement et la taille des opérations dans chaque juridiction;
- d. la forme juridique et les actions et instruments de dette disponibles;
- e. l'autorisation d'utiliser des méthodes internes pour calculer les exigences de fonds propres (par exemple NI, approche par mesure avancée);
- f. l'appartenance éventuelle de l'établissement à un groupe et, le cas échéant, l'évaluation de proportionnalité effectuée pour le groupe et les caractéristiques du groupe auquel l'établissement appartient;
- g. le type d'activité et de services agréés (par exemple les prêts et dépôts et les services de banque d'investissement);
- h. la stratégie économique sous-jacente;
- i. la structure des activités et l'horizon temporel, la mesurabilité et la prédictibilité des risques des activités;
- j. la structure de financement de l'établissement;
- k. l'organisation interne de l'établissement, y compris le niveau de la rémunération variable qui peut être versée au personnel identifié;
- l. la structure des bénéfices et pertes de l'établissement;
- m. le type de clients (par exemple détail, entreprises, petites entreprises, entité publique);
- n. la complexité des produits ou contrats.

89. Lorsqu'ils appliquent les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations de façon proportionnée, les établissements sont tenus de prendre en compte leur profil de risque, leur appétit pour le risque et d'autres caractéristiques, ainsi que de définir et de mettre en œuvre des politiques et pratiques de rémunération correctement alignées sur la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de l'établissement. Toutefois, l'obligation de disposer de politiques et pratiques de rémunération saines et efficaces s'applique à tous les établissements et à l'ensemble du personnel, indépendamment des différentes caractéristiques des établissements.

90. Avant que les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations ne soient appliquées de façon proportionnée, le personnel devrait être identifié en

fonction des critères visés à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, du règlement délégué de la Commission mandaté en vertu de l'article 94, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE et de critères internes supplémentaires²⁴.

91. La limitation à 100 % du ratio maximal entre les composantes variable et fixe de la rémunération (le cas échéant, jusqu'à 200 % avec l'approbation des actionnaires) devrait être appliquée à tous les membres du personnel identifiés de l'établissement.
92. Lorsque des politiques de rémunération particulières sont mises en œuvre pour différentes catégories de personnel identifié conformément aux sections 3 et 4 des présentes orientations, l'application du principe de proportionnalité devrait tenir compte de l'incidence de cette catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l'établissement.
93. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les établissements respectent les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations de façon à garantir des conditions de concurrence équitables entre différents établissements.

Dérogations au processus de versement de la rémunération variable

94. Sans préjudice de l'application par les États membres de l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, les établissements qui ne sont pas des établissements de grande taille au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 146), du règlement (UE) n° 575/2013 et dont l'actif total est inférieur au seuil défini dans le droit national peuvent ne pas appliquer les exigences de report de la rémunération variable et de versement de cette rémunération sous forme d'instruments visées à l'article 94, paragraphe 1, points l) et m) et point o), deuxième alinéa, de la directive 2013/36/UE. Un établissement qui remplit un ou plusieurs des critères visés à l'article 4, paragraphe 1, point 146), du règlement (UE) n° 575/2013 est un établissement de grande taille.
 - a. L'évaluation visant à déterminer si un établissement est un EISm ou un autre EIS se fait conformément à l'article 131 de la directive 2013/36/UE et au règlement délégué (UE) 2016/1608 de la Commission en ce qui concerne des normes techniques de réglementation précisant la méthode de recensement des établissements d'importance systémique mondiale et de définition des sous-catégories d'établissements d'importance systémique mondiale, ainsi qu'aux orientations de l'ABE sur les critères à utiliser afin de déterminer les conditions d'application de l'article 131, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE (CRD) en ce qui concerne l'évaluation des autres établissements d'importance systémique.
 - b. Dans le cadre de l'évaluation visant à déterminer si un établissement consolidant respecte le seuil visé à l'article 4, paragraphe 1, point 146), point d), du règlement (UE) n° 575/2013, les critères sont remplis si le montant sur base consolidée²⁵ dépasse le seuil.

²⁴ Voir les orientations sur le processus d'identification à la section 5 des présentes orientations.

²⁵ L'article 19 du règlement (UE) n° 575/2013 concernant les entités exclues du périmètre de la consolidation prudentielle s'applique.

Si nécessaire, les montants devraient être convertis en euros au moyen du taux de change publié par la Commission pour la programmation financière et le budget du dernier mois de l'exercice de l'établissement consolidant.

95. Lorsqu'ils déterminent le montant de la rémunération variable annuelle versée à un membre du personnel et le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération aux fins de l'article 94, paragraphe 3, point b), c'est-à-dire l'application des dérogations à l'exigence de report de la rémunération variable et de versement de cette rémunération en instruments à des membres du personnel à titre individuel, les établissements devraient tenir compte des montants précisés aux points a) et b) et appliquer les conditions supplémentaires énumérées aux points c) à f):

- a. la rémunération variable annuelle accordée pour la période de performance correspondant à l'exercice pendant lequel l'établissement concerné détermine si la dérogation peut être appliquée et pour toutes les périodes de performance qui se sont terminées au cours de cet exercice, indépendamment de la durée des périodes de performance sous-jacentes qui se sont terminées pendant cet exercice. Par exemple, elle devrait inclure le montant intégral de la rémunération variable fondée sur des périodes d'accumulation pluriannuelles renouvelables et non renouvelables, ainsi que les primes de maintien en poste de périodes de plus d'un an si la période sous-jacente s'est terminée au cours de l'exercice concerné;
- b. la rémunération fixe annuelle accordée pour l'exercice pour lequel la dérogation peut être appliquée, sachant que les établissements peuvent exclure du calcul les autres composantes de la rémunération fixe visées aux paragraphes 132 et 133;
- c. les montants devraient se fonder sur la définition de la rémunération fixe et de la rémunération variable fournie dans les présentes orientations et devraient être calculés en fonction de la rémunération brute accordée;
- d. la rémunération variable devrait inclure toutes les formes de rémunération variable accordées, y compris la rémunération variable fondée sur les performances, les montants versés en tant que rémunération variable garantie, les primes de maintien en poste, les sommes payées pour la cessation d'emploi et les prestations de pension discrétionnaires;
- e. lorsque les montants sont calculés par les établissements sur base individuelle, la rémunération accordée par l'établissement concerné devrait être prise en compte. Lorsque le montant est calculé sur base consolidée par l'établissement consolidant, toutes les rémunérations accordées par les établissements financiers et les entreprises de services auxiliaires incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle devraient être prises en compte;
- f. lorsque la rémunération est versée dans une monnaie autre que l'euro, les montants devraient être convertis en euros au moyen du taux de change publié par la Commission

pour la programmation financière et le budget du dernier mois de l'exercice de l'établissement.

96. Lorsqu'ils calculent la valeur moyenne des actifs pour la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours aux fins de l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient utiliser la moyenne simple de cette valeur à la fin des quatre exercices précédents. Lorsque les comptes sont tenus dans une monnaie autre que l'euro, les montants devraient être convertis en euros au moyen du taux de change publié par la Commission pour la programmation financière et le budget du dernier mois de chaque exercice.
97. Lorsque le droit national habilite les autorités compétentes à fixer les seuils visés à l'article 94, paragraphes 3 et 4, de la directive 2013/36/UE pour les établissements individuels, les autorités compétentes devraient, lorsqu'elles abaissent ou relèvent les seuils en vertu de l'article 94, paragraphes 3 et 4, de la directive 2013/36/UE, tenir compte de la nature, de la portée et de la complexité des activités de l'établissement concerné, de son organisation interne ou, le cas échéant, des caractéristiques du groupe auquel il appartient. Elles devraient également tenir compte des critères de proportionnalité énoncés dans la présente section.

5. Le processus d'identification

98. Il est de la responsabilité des établissements de recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Tous les établissements devraient réaliser une autoévaluation tous les ans afin de recenser tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont ou peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Le processus d'identification devrait faire partie de la politique de rémunération globale de l'établissement.
99. L'autoévaluation devrait reposer sur les critères qualitatifs et quantitatifs prévus à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, sur le règlement délégué sur le personnel identifié et, si nécessaire pour garantir l'identification complète de tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, sur des critères supplémentaires établis par l'établissement et reflétant les niveaux de risque des différentes activités au sein de l'établissement et l'incidence des membres du personnel sur le profil de risque.
100. Lorsque les critères quantitatifs fondés sur la rémunération des membres du personnel sont appliqués, la rémunération fixe accordée pour l'exercice précédent et la rémunération variable accordée au personnel pendant ou pour l'exercice précédent devraient être prises en compte. La rémunération variable accordée pendant l'exercice précédent est la rémunération variable accordée pendant l'exercice précédent par référence à la performance précédente. Les établissements devraient définir la méthode applicable dans leur politique de rémunération. Lorsqu'ils appliquent les critères quantitatifs fondés sur la rémunération des membres du personnel, les établissements devraient tenir compte de toutes les composantes monétaires et

non monétaires, fixes et variables, de la rémunération accordées pour des services professionnels. La rémunération globale habituelle non comptabilisée au niveau individuel devrait être prise en compte sur la base de la somme globale ventilée par critères objectifs pour chaque membre du personnel.

101. Lorsqu'ils appliquent les critères quantitatifs définis en euros, les établissements accordant une rémunération dans une monnaie autre que l'euro devraient convertir les seuils applicables à l'aide soit du taux de change interne utilisé pour consolider les comptes, soit du taux de change utilisé par la Commission pour la programmation financière et le budget du mois durant lequel la rémunération a été accordée, ou encore du taux de change du dernier mois de l'exercice de l'établissement²⁶. L'établissement devrait documenter la méthode applicable pour déterminer le taux de change dans sa politique de rémunération.

102. L'autoévaluation devrait être claire, cohérente, dûment documentée et périodiquement actualisée au cours de l'année, à tout le moins en ce qui concerne les critères qualitatifs visés à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, dans le règlement délégué sur le personnel identifié et, le cas échéant, les critères supplémentaires des établissements. Les établissements devraient veiller à ce que le personnel qui répond ou est susceptible de répondre aux critères prévus à l'article 92, paragraphe 3, points a), b), et c), de la directive 2013/36/UE ou à l'article 5 du règlement délégué sur le personnel identifié pendant une période d'au moins trois mois au cours d'un exercice soit considéré comme personnel identifié.

103. Les informations suivantes devraient être incluses à tout le moins dans la documentation de l'autoévaluation effectuée concernant l'identification du personnel:

- a. le raisonnement sous-tendant l'autoévaluation et la portée de son application;
- b. l'approche utilisée pour évaluer les risques découlant de la stratégie économique et des activités de l'établissement, y compris dans différents lieux géographiques;
- c. la manière dont sont évaluées les personnes travaillant dans des établissements et autres entités incluses dans le périmètre de consolidation, dans des filiales et des succursales, y compris celles situées dans des pays tiers;
- d. le rôle et les responsabilités des différents organes d'entreprise et des fonctions internes participant à l'élaboration, à la supervision, au réexamen et à l'application du processus d'autoévaluation; et
- e. le résultat de l'identification.

104. Les établissements devraient tenir un registre du processus d'identification et de ses résultats et ils devraient être en mesure de démontrer à leur autorité de surveillance compétente comment le personnel a été identifié conformément aux critères tant qualitatifs et quantitatifs prévus par l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, le règlement délégué sur le personnel identifié et aux éventuels critères supplémentaires utilisés par les établissements.

²⁶ Les taux de change sont disponibles sur le site internet de la Commission européenne à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

105. La documentation de l'autoévaluation devrait comprendre à tout le moins le nombre de membres du personnel identifiés, y compris le nombre de membres du personnel identifiés pour la première fois, les responsabilités et les activités du poste de travail, les noms ou autre identifiant unique et la répartition du personnel identifié par domaine d'activité au sein de l'établissement, ainsi qu'une comparaison avec les résultats de l'autoévaluation de l'année précédente.

106. La documentation devrait également inclure les membres du personnel identifiés selon des critères quantitatifs mais dont les activités professionnelles sont considérées comme n'ayant pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié. Les établissements devraient conserver la documentation pendant une durée appropriée afin d'en permettre le contrôle par les autorités compétentes.

5.1 Accord préalable concernant les exclusions

107. Lorsque l'établissement détermine, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié, que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement et demande un accord préalable, les orientations suivantes devraient être appliquées:

- a. L'organe de direction devrait décider, sur la base de l'analyse réalisée dans le cadre du processus annuel d'identification, si des membres du personnel n'ont effectivement pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement et informer la fonction de surveillance de la décision prise. La fonction de surveillance ou le comité des rémunérations, lorsqu'il est instauré, devrait réexaminer les critères et le processus selon lesquels les décisions sont prises et approuver les dérogations apportées²⁷.
- b. Toute demande d'accord préalable devrait être faite sans délai et au plus tard six mois après la fin de l'exercice précédent. L'autorité compétente devrait évaluer la demande et l'approuver ou la rejeter, dans la mesure du possible, dans un délai de trois mois à compter de la réception de l'intégralité de la documentation.
- c. Lorsque le membre du personnel s'est vu accorder une rémunération totale supérieure ou égale à 1 000 000 euros au cours de l'exercice précédent, l'autorité compétente devrait informer immédiatement l'ABE de la demande reçue et fournir son évaluation initiale. Sur demande, l'autorité compétente devrait soumettre immédiatement à l'ABE toutes les informations reçues par l'établissement. L'ABE coopérera avec l'autorité compétente afin de garantir que ces exclusions sont accordées de manière cohérente avant la prise de décision concernant l'approbation ou le rejet de la demande par l'autorité compétente.

²⁷ Voir le paragraphe 110 en ce qui concerne l'approbation d'exemptions à la politique de rémunération.

108. L'accord préalable concernant l'exclusion de membres du personnel identifiés en rapport avec les critères quantitatifs ne devrait concerner qu'une période limitée. La demande d'accord préalable au titre du règlement délégué sur le personnel identifié devrait être faite chaque année. En ce qui concerne les membres du personnel pour lesquels une décision sur la demande est prise pour la première fois, l'accord préalable ne devrait concerner que l'exercice au cours duquel l'accord préalable a été demandé et l'exercice suivant. Pour les membres du personnel dont l'exclusion a déjà été approuvée pour l'exercice en cours, l'accord préalable ne devrait concerner que l'exercice suivant.

109. Lorsque des membres du personnel identifiés seraient exclus dans des filiales ne relevant pas elles-mêmes de la directive 2013/36/UE, l'autorité compétente est l'autorité compétente de l'établissement mère. Pour les succursales d'établissements de crédit, lorsque le siège est situé dans un pays tiers, l'autorité compétente est l'autorité compétente chargée de la surveillance des établissements dans l'État membre où est située la succursale.

110. Les demandes d'accord préalable devraient inclure tous les noms ou un autre identifiant unique pour les membres du personnel identifiés auxquels une exclusion devrait être appliquée, le taux de capital interne alloué, conformément à l'article 73 de la directive 2013/36/UE, à l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre du personnel, ainsi que l'analyse de l'incidence du personnel sur le profil de risque de l'établissement pour chaque membre du personnel identifié. Lorsque des membres du personnel identifiés travaillent dans la même unité opérationnelle et exercent la même fonction, une évaluation conjointe devrait être réalisée.

5.2 Gouvernance du processus d'identification

111. L'organe de direction est responsable en dernier ressort du processus d'identification et de la politique correspondante. Dans le cadre de sa fonction de surveillance, l'organe de direction devrait:

- a. approuver la politique du processus d'identification dans le cadre de la politique de rémunération;
- b. participer à l'élaboration de l'autoévaluation;
- c. veiller à ce que l'évaluation aux fins de l'identification du personnel soit dûment réalisée conformément à la directive 2013/36/UE, au règlement délégué sur le personnel identifié et aux présentes orientations;
- d. superviser le processus d'identification sur une base continue;
- e. approuver toutes les exemptions ou modifications significatives de la politique adoptée et examiner et suivre attentivement leurs effets;
- f. approuver ou superviser toute exclusion de membres du personnel, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié, lorsque les établissements considèrent que les membres du personnel ne répondent pas aux critères qualitatifs définis dans le

règlement délégué de la Commission au motif que ces membres du personnel n'ont en réalité pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement; et

g. réexaminer périodiquement la politique approuvée et, le cas échéant, la modifier.

112. Lorsqu'un comité des rémunérations est instauré, il devrait être étroitement associé au processus d'identification conformément à ses responsabilités se rapportant à la préparation de décisions concernant la rémunération. En l'absence de tout comité des rémunérations, les membres non exécutifs et, si possible, les membres indépendants de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient accomplir les tâches correspondantes.

113. La fonction indépendante de gestion des risques et la fonction indépendante de vérification de la conformité, les fonctions administratives (par exemple la fonction juridique, les ressources humaines) et les comités concernés de l'organe de direction (à savoir les comités des risques, de nomination et d'audit) devraient participer au processus d'identification sur une base continue et selon leurs rôles respectifs. En particulier, lorsqu'un comité des risques est instauré, il devrait participer au processus d'identification sans préjudice des tâches du comité des rémunérations. Les établissements devraient garantir un échange d'informations approprié entre tous les organes et fonctions internes participant au processus d'identification. Le processus d'identification et son résultat devraient faire l'objet d'un réexamen interne ou externe indépendant.

5.3 Processus d'identification au niveau individuel, sous-consolidé et consolidé

114. Les critères d'identification qualitatifs et quantitatifs inclus à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE et dans le règlement délégué sur le personnel identifié, ainsi que ceux établis en plus par les établissements, devraient être appliqués tant par les établissements sur base individuelle, en utilisant les données chiffrées et en tenant compte de la situation de chaque établissement, que par l'établissement consolidant sur base consolidée et sous-consolidée, au sens de l'article 4, paragraphe 1, points 48) et 49), du règlement (UE) n° 575/2013, en incluant – sous réserve des dispositions de l'article 109, paragraphes 4 à 6, de la directive 2013/36/UE – toutes les filiales situées dans le périmètre de consolidation prudentielle ne relevant pas elles-mêmes de la CRD, en utilisant les données chiffrées consolidées et en tenant compte de la situation consolidée et de l'incidence sur le profil de risque de l'établissement sur base consolidée. Le processus d'identification sur base consolidée devrait inclure les membres du personnel définis à l'article 109, paragraphe 5, de la directive 2013/36/UE, même si la filiale employant le membre du personnel concerné n'est pas soumise à l'application des exigences des articles 92, 94 et 95 de la directive 2013/36/UE sur base consolidée et ne relève pas de la directive 2013/36/UE sur base individuelle.

115. Lorsque les critères d'identification qualitatifs sont appliqués au niveau consolidé ou sous-consolidé, les membres du personnel d'une filiale ne sont pris en compte que s'ils sont chargés des fonctions visées dans ces critères sur base consolidée ou sous-consolidée. Par exemple, un

membre du personnel d'une filiale qui est membre de l'organe de direction de cette filiale ne devrait satisfaire au critère «le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive» que s'il est également membre de l'organe de direction de l'établissement mère dans l'Union européenne.

116. Les critères d'identification quantitatifs applicables devraient être appliqués à tous les membres du personnel de l'établissement et de ses filiales soumises aux exigences des articles 92, 94 et 95 de la directive 2013/36/UE sur base consolidée et sous-consolidée, en tenant compte de toutes les rémunérations accordées au sein de l'ensemble du périmètre de consolidation prudentielle.

117. Lorsqu'ils appliquent les critères d'identification qualitatifs, les établissements devraient recenser le personnel chargé de la fonction visée aux critères qualitatifs; le principal critère d'identification n'est pas le nom de la fonction mais l'autorité et la responsabilité conférées à celle-ci.

5.4 Rôle de l'établissement consolidant

118. Sans préjudice de l'article 109, paragraphe 4, de la CRD, l'établissement consolidant devrait garantir la cohérence globale des politiques de rémunération du groupe, y compris les processus d'identification et la mise en œuvre correcte sur base consolidée, sous-consolidée et individuelle.

5.5 Rôle des filiales et des succursales

119. Les établissements qui sont des filiales d'un établissement consolidant devraient mettre en œuvre dans le cadre de leur politique de rémunération la politique émise par l'établissement mère consolidant et le processus d'identification du personnel. Toutes les filiales devraient participer activement au processus d'identification mené par l'établissement mère consolidant. En particulier, chaque filiale incluse dans le périmètre de consolidation prudentielle, y compris celles ne relevant pas elles-mêmes de la directive 2013/36/UE, devrait fournir à l'établissement consolidant toutes les informations nécessaires pour recenser de manière adéquate l'ensemble du personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement sur base consolidée ou sous consolidée.

120. Les filiales qui ne relèvent pas de la directive 2013/36/UE ne sont pas tenues d'appliquer un processus d'identification au niveau individuel, sauf si elles sont tenues de le faire en vertu d'exigences spécifiques au secteur en matière de rémunération. Pour les filiales ne relevant pas de la directive ou des autres exigences spécifiques en matière de rémunération visées à l'article 109, paragraphe 4, de la directive 2013/36/UE, l'évaluation devrait être effectuée par l'établissement consolidant au niveau consolidé et sous-consolidé, en fonction des informations fournies par la filiale concernée. Les établissements relevant du champ d'application de la directive 2013/36/UE devraient réaliser leur propre autoévaluation pour recenser le personnel au niveau individuel. Les établissements de petite taille et moins complexes inclus dans un

processus d'identification sur base consolidée peuvent déléguer la mise en œuvre pratique du processus d'identification au niveau individuel à l'établissement consolidant.

121. Les succursales dans un État membre d'établissements de crédit ayant leur siège dans un pays tiers et les établissements dans un État membre qui sont des filiales d'établissements mères dans des pays tiers devraient mener le processus d'identification et informer leur établissement mère de ses résultats. Les établissements dans un État membre devraient également inclure dans leur évaluation leurs filiales incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle et leurs succursales situées dans des pays tiers. Les établissements devraient savoir que les succursales forment une partie non indépendante de l'établissement.

122. Pour les succursales de pays tiers situées dans un État membre, les critères d'identification devraient être appliqués aux fonctions, aux activités et au personnel situés dans un État membre de la même manière que pour un établissement au niveau individuel.

6. Assise financière

123. Les établissements et les autorités compétentes devraient veiller à ce que l'attribution, le versement et l'acquisition de la rémunération variable, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération, au titre de la politique de rémunération des établissements, n'empêchent pas de maintenir une assise financière saine.

124. Lorsqu'il évalue la solidité de l'assise financière, l'établissement devrait tenir compte de ses fonds propres globaux et notamment des fonds propres de base de catégorie 1, de l'exigence de fonds propres, y compris l'exigence globale de coussin de fonds propres au sens de l'article 128, paragraphe 6, de la directive 2013/36/UE, de l'exigence de coussin lié au ratio de levier au sens de l'article 92, paragraphe 1 *bis*, du règlement (UE) n° 575/2013, de l'exigence minimale de fonds propres et d'engagements éligibles au sens de l'article 45 *quater* de la directive 2014/59/UE et de toute exigence de capital supplémentaire, ainsi que des restrictions applicables aux distributions prévues aux articles 141 et 141 *ter* de la directive 2013/36/UE et à l'article 16 *bis* de la directive 2014/59/UE, qui s'applique à la rémunération variable de l'ensemble du personnel, et enfin du résultat du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne. L'exigence de maintenir une assise financière saine et les restrictions applicables aux distributions s'appliquent également sur base consolidée et sous-consolidée. En outre, les autorités compétentes devraient tenir compte des résultats du processus d'évaluation et de contrôle prudentiels conformément aux orientations correspondantes de l'ABE.

125. Les établissements devraient inclure l'incidence de la rémunération variable - tant les paiements immédiats que les montants dont le paiement est reporté - dans leur planification du capital et de la liquidité et dans leur processus global d'évaluation de l'adéquation du capital interne.

126. La rémunération variable totale accordée par un établissement ne doit pas limiter la capacité de l'établissement à maintenir ou à rétablir une assise financière saine à long terme. Elle devrait

également tenir compte des intérêts des actionnaires et des propriétaires, des déposants, des investisseurs et des autres parties prenantes. La rémunération variable ne devrait être ni accordée ni versée si son attribution ou son versement était susceptible d'ébranler la solidité de l'assise financière de l'établissement. L'établissement devrait tenir compte de ces exigences, des résultats du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne, de sa planification pluriannuelle du capital, des restrictions applicables aux distributions prévues aux articles 141 et 141 *ter* de la directive 2013/36/UE et à l'article 16 *bis* de la directive 2014/59/UE et des recommandations sur les distributions par les autorités compétentes et les autorités européennes de surveillance pour déterminer:

- a. la rémunération variable globale qui peut être accordée pour cette année; et
- b. le montant de rémunération variable qui sera versé ou acquis au cours de cette année.

127. Les établissements dont l'assise financière n'est pas saine ou dont la solidité de l'assise financière est en danger devraient prendre les mesures suivantes en ce qui concerne la rémunération variable:

- a. réduire la masse totale des primes variables conformément aux articles 141 et 141 *ter* de la directive 2013/36/UE et à l'article 16 *bis* de la directive 2014/59/UE, y compris éventuellement la ramener à zéro;
- b. appliquer les mesures d'ajustement aux performances nécessaires, notamment le malus;
- c. utiliser le bénéfice net de l'établissement de cette année, et éventuellement des années suivantes, afin de renforcer l'assise financière. L'établissement ne devrait pas compenser une éventuelle réduction de la rémunération variable effectuée pour garantir une assise financière saine au cours des années ultérieures ou par la voie d'autres paiements, instruments ou méthodes qui aboutissent au contournement de cette disposition.

128. Les autorités compétentes devraient intervenir lorsque l'attribution d'une rémunération variable empêche de maintenir une assise financière saine, en exigeant que l'établissement réduise ou plafonne la rémunération variable globale définie jusqu'à ce que la situation d'adéquation des fonds propres s'améliore et, le cas échéant, applique des mesures d'ajustement aux performances, notamment le malus, et en exigeant que les établissements utilisent les bénéfices nets pour renforcer les fonds propres.

Titre II – Structure de la rémunération

7. Catégories de rémunération

129. Conformément à la directive 2013/36/UE, la rémunération est soit fixe, soit variable; il n'existe aucune autre catégorie de rémunération. Sans préjudice de la transposition, dans le droit national, des dérogations visées à l'article 94, paragraphes 3 à 5, de la directive 2013/36/UE, lorsque la rémunération est variable et versée au personnel identifié, toutes les exigences prévues à l'article 94 de la directive 2013/36/UE doivent également être satisfaites en sus des exigences générales prévues à l'article 92 de ladite directive. À cette fin, les établissements devraient attribuer les composantes de la rémunération, conformément aux présentes orientations, soit à la rémunération fixe, soit à la rémunération variable, et leurs politiques de rémunération devraient établir des critères clairs, objectifs, prédéterminés et transparents pour la répartition de toutes les composantes de la rémunération soit à la catégorie de rémunération fixe, soit à la catégorie de rémunération variable, conformément aux critères prévus à l'article 92, paragraphe 2, point g), de la directive 2013/36/UE et dans les présentes orientations.

130. Lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer sans ambiguïté une composante à la rémunération fixe sur la base des critères prévus dans les présentes orientations, cette composante devrait être considérée comme une rémunération variable.

131. La rémunération est fixe lorsque les conditions de son attribution et son montant:

- a. reposent sur des critères prédéterminés;
- b. sont non discrétionnaires et reflètent le niveau de l'expérience professionnelle et le rang hiérarchique du personnel;
- c. sont transparents en ce qui concerne le montant individuel accordé à chaque membre du personnel à titre individuel;
- d. sont permanents, à savoir maintenus tout au long d'une période liée au rôle particulier et aux responsabilités en matière d'organisation;
- e. sont non révocables; le montant permanent ne peut être modifié que par négociation collective ou à la suite d'une nouvelle négociation conformément aux critères nationaux de fixation des salaires;
- f. ne peuvent être réduits, suspendus ou annulés par l'établissement;
- g. ne prévoient pas d'incitation à la prise de risque; et
- h. ne dépendent pas des performances.

132. Les composantes de la rémunération qui font partie d'une politique générale à l'échelle de l'établissement, lorsqu'elles satisfont aux conditions énumérées au paragraphe 131, ou qui représentent des paiements obligatoires conformément au droit national sont considérées comme une rémunération fixe. Cela inclut les paiements qui font partie des conditions d'emploi habituelles au sens des présentes orientations.

133. Les composantes suivantes de la rémunération devraient également être considérées comme une rémunération fixe, lorsque toutes les situations similaires sont traitées de manière cohérente:

- a. la rémunération versée au personnel expatrié pour tenir compte du coût de la vie et des taux d'imposition en vigueur dans un autre pays;
- b. les allocations utilisées pour augmenter le salaire de base fixe dans des situations où le personnel travaille à l'étranger et perçoit une rémunération inférieure à celle qui serait versée sur le marché de l'emploi local pour un poste comparable, lorsque l'ensemble des conditions particulières suivantes sont remplies:
 - i. l'allocation est versée sur une base non discrétionnaire à l'ensemble du personnel se trouvant dans une situation similaire;
 - ii. l'allocation est versée parce que le personnel travaille provisoirement à l'étranger ou à un poste différent avec un niveau de rémunération exigeant un ajustement pour rendre compte des niveaux des salaires sur le marché pertinent;
 - iii. le niveau des paiements supplémentaires repose sur des critères prédéterminés;
 - iv. la durée de l'allocation est liée à la durée de la situation susvisée.

8. Cas particuliers de composantes de la rémunération

8.1 Allocations

134. Les rémunérations variable et fixe des établissements peuvent consister en différentes composantes, y compris des paiements ou avantages supplémentaires ou annexes. Les établissements devraient analyser les allocations²⁸ et les répartir entre les composantes variable ou fixe de la rémunération. La répartition devrait reposer sur les critères énoncés à la section 7.

135. En particulier, lorsque les allocations sont considérées comme une rémunération fixe, mais qu'elles présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes, l'établissement devrait documenter dûment les résultats des évaluations réalisées au titre de la section 7:

²⁸ Leur nom peut varier selon l'établissement: paiement fondé sur le rôle, allocation de personnel, allocation de rôle adaptable, allocation de paiement fixe, etc.

- a. Elles ne sont versées qu'à des membres du personnel identifiés²⁹.
- b. Elles sont limitées aux cas où, si l'on n'y avait pas recours, le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération excéderait 100 % (le cas échéant, jusqu'à 200 %, avec l'approbation des actionnaires).
- c. Les allocations sont liées à des indices qui pourraient être considérés comme des approximations pour les performances. Dans ce cas, l'établissement devrait être en mesure de démontrer que ces indices ne sont pas liés à la performance de l'établissement, par exemple en analysant la corrélation avec les indicateurs de performance utilisés.

136. Lorsque les allocations reposent sur le rôle, la fonction ou les responsabilités en matière d'organisation du membre du personnel concerné, elles devraient, afin d'être correctement mises en correspondance avec la composante fixe de la rémunération, répondre aux critères énoncés au paragraphe 131, en tenant compte des éléments suivants:

- a. l'allocation est liée à un rôle ou à des responsabilités en matière d'organisation et accordée aussi longtemps qu'aucune modification significative n'intervient concernant les responsabilités et les pouvoirs du rôle rendant différents le rôle ou les responsabilités en matière d'organisation du membre du personnel;
- b. le montant ne dépend d'aucun facteur autre que l'accomplissement d'un certain rôle ou le fait d'avoir une certaine responsabilité en matière d'organisation et les critères prévus au paragraphe 203;
- c. tout autre membre du personnel accomplissant le même rôle ou ayant la même responsabilité en matière d'organisation et qui se trouve dans une situation comparable aurait droit à une allocation comparable.

137. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les allocations ne soient pas un instrument ou une méthode facilitant le non-respect de la CRD par les établissements.

8.2 Rémunération variable fondée sur les performances futures

138. Lorsque l'attribution d'une rémunération variable, y compris de plans d'incitation à long terme, repose sur des performances passées d'au moins un an, mais qu'elle dépend également de conditions de performance futures, les orientations suivantes devraient être appliquées:

- a. Les établissements devraient présenter clairement au personnel les conditions de performance supplémentaires qui doivent être remplies après l'attribution pour l'acquisition de la rémunération variable.

²⁹ Le fait d'être un membre du personnel identifié ne devrait pas être considéré comme un rôle ou une fonction.

- b. Les établissements devraient vérifier avant l'acquisition de la rémunération variable que les conditions de son acquisition sont remplies.
- c. Les conditions de performance prospectives supplémentaires devraient être fixées pour une période de performance prédéfinie d'au moins un an.
- d. Lorsque les conditions de performance prospectives supplémentaires ne sont pas remplies, jusqu'à 100 % de la rémunération variable accordée sous ces conditions devrait faire l'objet du dispositif de malus.
- e. La période de report devrait se terminer au plus tôt un an après l'évaluation de la dernière condition de performance; toutes les autres exigences concernant le report de la rémunération variable pour le personnel identifié prévues à la section 15 s'appliquent de la même manière quant à la rémunération variable reposant exclusivement sur les performances avant son attribution.
- f. Pour le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale, le montant total de la rémunération variable accordée devrait être pris en compte au cours de l'exercice pour lequel la rémunération variable, y compris les plans d'incitation à long terme, a été accordée. Cette orientation devrait également être appliquée lorsque la performance passée a été évaluée au cours d'une période d'accumulation pluriannuelle.

139. Lorsqu'un plan de rémunération prospective pour la rémunération variable, y compris un plan d'incitation à long terme, est exclusivement fondé sur des conditions de performances futures (par exemple lorsque le personnel nouvellement engagé reçoit un plan d'incitation à long terme au début de la première année de son emploi), le montant devrait être considéré comme accordé une fois les conditions de performance remplies, et, dans le cas contraire, il ne devrait pas être accordé du tout. Les montants accordés devraient être pris en compte dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale au cours de l'exercice précédant leur attribution. Lorsqu'un nombre spécifique d'instruments est accordé, ils devraient, à titre exceptionnel, être évalués aux fins du calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale, au prix du marché ou à la juste valeur déterminée au moment où a été accordé le plan de rémunération prospective pour la rémunération variable. Le paragraphe 138, points a) à c), devrait être appliqué. Toutes les autres exigences s'appliquent de la même manière quant à la rémunération variable; par exemple, la période de report commence après l'attribution de la rémunération variable.

8.3 Dividendes et paiements d'intérêts

140. Les paiements au titre d'«intéressements aux plus-values» au sens de l'article 4, paragraphe 1, point d), de la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs sont soumis aux dispositions sur la rémunération de ladite directive; l'annexe I, paragraphe 2, de la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs inclut explicitement les

intéressements aux plus-values dans la définition de la rémunération³⁰. Les orientations de l'AEMF relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs s'appliquent³¹. Aux fins des présentes orientations de l'ABE et notamment du calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération du personnel identifié au titre de la section 13 des présentes orientations, les règles suivantes devraient être appliquées:

- a. tous les paiements effectués par les fonds d'investissement alternatifs à ces membres du personnel au moyen d'instruments d'intéressements aux plus-values ne représentant pas un retour au prorata sur l'investissement réalisé par ces membres du personnel devraient être considérés comme une rémunération variable et être évalués au moment où ils ont été accordés;
- b. tous les paiements effectués par les fonds d'investissement alternatifs à ces membres du personnel au moyen d'instruments d'intéressement aux plus-values représentant un retour au prorata sur tout investissement réalisé par ces membres du personnel (via l'instrument d'intéressement aux plus-values) dans le fonds d'investissement alternatif ne devraient pas être inclus dans le calcul.

141. Les dividendes versés sur les actions acquises ou les droits de propriété équivalents que les membres du personnel reçoivent dans le cadre de leur rémunération ou sur d'autres actions qu'ils détiennent en tant qu'actionnaires ou propriétaires d'un établissement ne font pas partie de la rémunération aux fins des présentes orientations. Cela s'applique également aux intérêts versés au personnel au titre d'autres instruments ou investissements acquis.

142. Les versements de dividendes et d'intérêts ne doivent pas être utilisés comme une méthode de paiement d'une rémunération variable qui aboutirait au contournement des exigences en matière de rémunération établies par la CRD.

8.4 Primes de maintien en poste

143. Les établissements devraient être en mesure de motiver leur intérêt légitime à accorder des primes de maintien en poste concernant un membre du personnel identifié. Par exemple, les primes de maintien en poste peuvent être utilisées dans les cas de restructuration ou de liquidation, après un changement de contrôle ou afin de garantir la finalisation des projets de grande envergure. Les établissements devraient documenter l'événement ou la justification

³⁰ L'annexe II, paragraphe 2, de la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs stipule que «Les principes énoncés au point 1 s'appliquent à tout type de rémunération versée par le gestionnaire, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent» (soulignement ajouté).

³¹ ESMA/2013/232, disponible à l'adresse suivante: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. S'agissant du traitement particulier de l'intéressement aux plus-values par la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, voir notamment les paragraphes 10, 13 et 16 et 159 des orientations de l'AEMF.

ayant rendu nécessaire l'attribution d'une prime de maintien en poste, ainsi que la période (dont les dates de début et de fin) pendant laquelle le motif est réputé exister. Les établissements devraient définir les conditions de maintien en poste et les conditions de performance applicables (voir également le paragraphe 147). Les établissements devraient préciser une période de maintien en poste et une date ou un événement après laquelle/lequel ils déterminent si les conditions de maintien en poste et de performance ont été remplies.

144. En principe, les établissements ne devraient pas accorder plusieurs primes de maintien en poste au même membre du personnel. Dans certains cas exceptionnels et dûment justifiés, plusieurs primes de maintien en poste peuvent être accordées au même membre du personnel, mais à différents moments et selon les conditions précisées dans cette section concernant chaque prime de maintien en poste. Les primes de maintien en poste ne devraient être accordées que si les conditions de maintien en poste et les conditions de performance applicables sont remplies. De plus, la prime de maintien en poste ne devrait être accordée que si rien n'engendre de situation dans laquelle ladite prime ne devrait pas être accordée, par exemple en cas de défaut de conformité substantiel, de faute ou de tout autre échec de la part du membre du personnel concerné.

145. Toute prime de maintien en poste devrait être conforme aux exigences des articles 93, 141 et 141 *ter* et des pouvoirs de surveillance respectifs de l'article 104, paragraphe 1, point g), de la directive 2013/36/UE, ce qui pourrait engendrer une situation dans laquelle il pourrait être nécessaire de réduire la prime de maintien en poste, voire de la ramener à zéro, en fonction du montant maximal distribuable ou d'autres restrictions imposées par les autorités compétentes.

146. Lorsqu'ils évaluent l'attribution d'une prime de maintien en poste à un membre du personnel identifié et déterminent si une telle attribution est appropriée, les établissements et les autorités compétentes peuvent tenir compte à tout le moins des éléments suivants:

- a. les préoccupations engendrant le risque pour certains membres du personnel de décider de quitter l'établissement;
- b. les raisons pour lesquelles il est crucial que l'établissement maintienne ce membre du personnel en poste;
- c. les conséquences du départ éventuel du membre du personnel concerné; et
- d. l'éventuelle nécessité et l'éventuel caractère proportionné du montant de la prime de maintien en poste accordée dans le but de maintenir en poste le membre du personnel concerné.

147. Toute prime de maintien en poste devrait se fonder sur des conditions spécifiques différentes des conditions de performance appliquées aux autres composantes de la rémunération variable et elle devrait inclure une condition de maintien en poste et des conditions de performance spécifiques. Les conditions spécifiques d'une prime de maintien en poste devraient aboutir à un objectif de maintien en poste (c'est-à-dire le maintien en poste d'un membre du personnel de

l'établissement pour une durée prédéfinie ou jusqu'à un certain événement). Les conditions de performance spécifiques devraient inclure des conditions liées aux intérêts légitimes justifiant le maintien en poste du membre du personnel concerné, ainsi qu'au comportement du personnel, et elles devraient être compatibles avec les dispositions du paragraphe 145. Les primes de maintien en poste ne devraient pas engendrer de situation dans laquelle la rémunération variable totale du membre du personnel concerné, comprenant la rémunération variable liée aux performances et la prime de maintien en poste, n'est plus liée aux performances de la personne et de l'unité opérationnelle concernées et aux résultats d'ensemble de l'établissement, comme cela est prévu à l'article 92, paragraphe 2, point g) ii) et à l'article 94, paragraphe 1, point a).

148. Les primes de maintien en poste ne devraient pas être accordées simplement pour compenser la rémunération se rapportant à la performance non versée en raison d'une performance insuffisante ou de la situation financière de l'établissement.

149. Les primes de maintien en poste sont une rémunération variable. Par conséquent, si elles sont accordées à des membres du personnel identifiés, elles doivent respecter les exigences en matière de rémunération variable visées à l'article 94 de la directive 2013/36/UE, y compris le ratio maximal entre les composantes variable et fixe de la rémunération, l'alignement sur le risque ex post, le paiement sous forme d'instruments, le report, la rétention, le malus et la récupération.

150. Toute prime de maintien en poste doit être prise en compte comme une rémunération variable dans le calcul du ratio entre les rémunérations variable et fixe. Indépendamment du fait que la prime de maintien en poste ne sera accordée qu'après la fin de la période de maintien en poste, la prime de maintien en poste devrait être prise en compte dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération, à l'aide de l'une des méthodes suivantes:

- a. La prime de maintien en poste est divisée en montants annuels pour chaque année de la période de maintien en poste, calculés au prorata sur une base linéaire. Lorsque la durée exacte de la période de maintien en poste n'est pas connue dès le départ, l'établissement devrait fixer et dûment documenter une période en tenant compte de la situation et des mesures prises justifiant le paiement d'une prime de maintien en poste. Le calcul du ratio devrait reposer sur la période fixée; ou
- b. Le montant intégral de la prime de maintien en poste est pris en compte au cours de l'année pendant laquelle la condition de maintien en poste est remplie.

8.5 Prestations de pension discrétionnaires

151. Les prestations de pension discrétionnaires sont une forme de rémunération variable. Lorsque les modalités du régime de retraite de la société incluent des prestations de pension qui ne reposent pas sur la performance et qui sont systématiquement accordées à une catégorie de personnel, ces prestations de pension ne devraient pas être considérées comme

discrétionnaires mais comme faisant partie des conditions d'emploi habituelles conformément à la section des présentes orientations sur les définitions. Les prestations de pension discrétionnaires ne sont pas des sommes payées pour la cessation d'emploi, même si l'employé décide de prendre une retraite anticipée.

152. L'établissement devrait veiller à ce que lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement ou part à la retraite, les prestations de pension discrétionnaires ne soient pas versées sans tenir compte de la situation économique de l'établissement ou des risques pris par le membre du personnel qui peuvent avoir une incidence sur l'établissement à long terme.

153. Le montant intégral des prestations de pension discrétionnaires doit être accordé, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point o), de la directive 2013/36/UE et sous réserve de la dérogation visée à l'article 94, paragraphe 3, de ladite directive, sous forme d'instruments visés au point l) dudit article et:

- a. lorsqu'un membre du personnel identifié quitte l'établissement avant la retraite, l'établissement doit retenir l'intégralité du montant des prestations de pension discrétionnaires sous forme d'instruments au moins pour une période de cinq ans sans appliquer l'acquisition au prorata;
- b. lorsqu'un membre du personnel identifié atteint l'âge de la retraite, une période de rétention de cinq ans doit être appliquée à l'intégralité du montant versé sous forme d'instruments.

154. Les établissements devraient veiller à ce que les dispositifs de malus et de récupération soient appliqués aux prestations de pension discrétionnaires de la même manière qu'aux autres composantes de la rémunération variable.

9. Composantes exceptionnelles de la rémunération

9.1 Rémunération variable garantie

155. La rémunération variable garantie peut prendre plusieurs formes, par exemple «prime garantie», «prime de bienvenue», «prime de recrutement», «prime minimale» etc., et elle peut être accordée soit en espèces, soit sous forme d'instruments.

156. Lorsqu'ils accordent une rémunération variable garantie conformément à l'article 94, paragraphe 1, points d) et e), de la directive 2013/36/UE quand ils embauchent du nouveau personnel, les établissements ne sont pas autorisés à garantir la rémunération variable au-delà de la première année d'emploi. La rémunération variable garantie est exceptionnelle et elle ne peut être accordée que lorsque l'établissement dispose d'une assise financière saine et solide, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point e), de ladite directive et à la section 6 des présentes orientations.

157. Les établissements ne devraient accorder qu'une seule fois une rémunération variable garantie au même membre du personnel. Cette exigence devrait également s'appliquer aux niveaux consolidé et sous-consolidé et elle s'applique également aux situations dans lesquelles le personnel reçoit un nouveau contrat de la part du même établissement ou d'un autre établissement inclus dans le périmètre de consolidation.

158. Les établissements et les autorités compétentes peuvent décider de ne pas inclure le montant de la rémunération variable garantie dans le calcul du ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale pour la première période de performance, lorsque la rémunération variable garantie est accordée quand ils embauchent le nouveau personnel avant le commencement de la première période de performance.

159. Dans le cadre des dispositifs garantissant cette partie de rémunération variable, les établissements peuvent décider de ne pas appliquer à la rémunération variable garantie les exigences en matière de dispositifs de malus et de récupération. Les établissements peuvent verser l'intégralité du montant immédiatement en espèces.

9.2 Compensation ou rachat d'un contrat d'emploi antérieur

160. La compensation pour le rachat d'un contrat antérieur devrait être accordée uniquement si les conditions énoncées au paragraphe 156 des présentes orientations sont remplies.

161. La rémunération devrait être considérée comme accordée en tant que compensation ou pour le rachat d'un contrat antérieur lorsque la rémunération variable reportée du membre du personnel a été réduite ou révoquée par le précédent employeur en raison de la résiliation du contrat. Pour la rémunération globale se rapportant à la compensation ou au rachat de contrats d'un emploi antérieur, toutes les exigences relatives à la rémunération variable et les dispositions des présentes orientations s'appliquent, y compris les dispositifs de report, de rétention, de versement sous forme d'instruments et de récupération.

9.3 Sommes payées pour la cessation d'emploi et autres paiements après la fin d'un contrat

9.3.1 Sommes payées pour la cessation d'emploi

162. Les politiques de rémunération des établissements devraient spécifier l'éventuelle utilisation de sommes payées pour la cessation d'emploi, y compris le montant maximal ou les critères utilisés pour déterminer ces montants susceptibles d'être accordés comme sommes payées pour la cessation d'emploi au personnel identifié.

163. Les établissements devraient disposer d'un cadre dans lequel les sommes payées pour la cessation d'emploi sont déterminées et approuvées dans le contexte de la résiliation anticipée d'un contrat par l'établissement, définissant clairement la répartition des responsabilités et des pouvoirs décisionnels et la participation des fonctions de contrôle aux procédures.

164. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas représenter une récompense disproportionnée, mais une compensation appropriée des membres du personnel en cas de résiliation anticipée du contrat. Conformément à l'article 94, paragraphe 1, point h), de la directive 2013/36/UE, les sommes payées pour la cessation d'emploi doivent correspondre à des performances effectives dans la durée et ne peuvent récompenser l'échec ou la faute.
165. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être accordées en cas d'échec évident qui permet l'annulation immédiate du contrat ou le licenciement du membre du personnel.
166. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être accordées lorsqu'un membre du personnel démissionne volontairement afin d'accepter un poste dans une autre entité juridique, sauf si les sommes payées pour la cessation d'emploi sont prévues par le droit national du travail.
167. Les sommes payées pour la cessation d'emploi incluent les paiements supplémentaires ajoutés à la rémunération ordinaire dans les situations spécifiques suivantes:
- a. une rémunération de licenciement en cas de déchéance des fonctions est versée, dans le cadre d'une résiliation anticipée du contrat par l'établissement ou sa filiale;
 - b. une rémunération est accordée pour une durée limitée, qui est convenue afin d'instaurer un délai de carence après la résiliation du contrat et est soumise à une clause de non-concurrence;
 - c. l'établissement résilie les contrats de membres du personnel en raison d'un échec de l'établissement ou de mesures d'intervention précoce;
 - d. l'établissement souhaite résilier le contrat à la suite d'une réduction significative de ses activités dans lesquelles travaillait le membre du personnel ou lorsque des activités sont acquises par d'autres établissements sans la possibilité pour le personnel de continuer à travailler pour l'établissement acquéreur;
 - e. l'établissement et un membre du personnel conviennent d'un règlement en cas de conflit du travail réel qui, autrement, pourrait raisonnablement donner lieu à une action en justice.
168. Lorsque les établissements accordent des sommes pour la cessation d'emploi, ils devraient être en mesure de démontrer à l'autorité compétente les motifs des sommes payées pour la cessation d'emploi, le caractère approprié du montant accordé et les critères utilisés pour déterminer le montant, en montrant notamment qu'il correspond à des performances effectives dans la durée et qu'il ne récompense pas l'échec ou la faute.
169. Lorsqu'il détermine le montant des sommes à accorder pour la cessation d'emploi, l'établissement devrait tenir compte des performances effectives dans la durée et évaluer, le

cas échéant, la gravité d'un éventuel échec. Les échecs recensés devraient être répartis en échecs de l'établissement et en échecs du personnel identifié comme suit:

- a. les échecs de l'établissement devraient être pris en compte lorsque le montant total des sommes à verser pour la cessation d'emploi pour le membre du personnel est déterminé, compte tenu de l'assise financière de l'établissement; ces sommes à verser pour la cessation d'emploi ne devraient pas être supérieures à la réduction des coûts réalisée par la résiliation anticipée de contrats;
- b. les échecs du personnel identifié devraient aboutir à un ajustement à la baisse du montant des sommes à verser pour la cessation d'emploi qui aurait autrement été accordé si seules les performances dans la durée avaient été prises en compte pour estimer les sommes à verser pour la cessation d'emploi, y compris la possibilité de ramener le montant à zéro.

170. Les échecs des établissements incluent les situations suivantes:

- a. lorsque l'établissement bénéficie d'une intervention publique ou est soumis à des mesures d'intervention précoce ou de résolution conformément à la directive 2014/59/UE³²;
- b. lorsque l'ouverture de la procédure normale d'insolvabilité de l'établissement, au sens de l'article 2, paragraphe 1, point 47), de la directive 2014/59/UE, a été déposée;
- c. lorsque des pertes significatives aboutissent à une situation où l'établissement ne dispose plus d'une assise financière saine et, par conséquent, le domaine d'activité est vendu ou l'activité est réduite.

171. Les échecs du personnel identifié devraient être évalués au cas par cas et incluent les situations suivantes:

- a. lorsqu'un membre de l'organe de direction n'est plus considéré comme respectant les normes applicables en matière de compétences et d'honorabilité;
- b. lorsque le membre du personnel identifié a participé à des agissements qui ont entraîné des pertes significatives pour l'établissement ou a été responsable de tels agissements, au sens de la politique de rémunération de l'établissement;
- c. lorsqu'un membre du personnel identifié agit de manière contraire aux règles, valeurs ou procédures internes, intentionnellement ou par négligence grave.

172. Les sommes payées pour la cessation d'emploi devraient être considérées comme une rémunération variable. Pour cette raison, en principe, si elles sont accordées à des membres du

³² Directive 2014/59/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant un cadre pour le redressement et la résolution des établissements de crédit et des entreprises d'investissement et modifiant la directive 82/891/CEE du Conseil ainsi que les directives 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE et 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil, et les règlements du Parlement européen et du Conseil (UE) n° 1093/2010 et (UE) n° 648/2012 (JO L 173 du 12.6.2014, p. 190).

personnel identifiés, toutes les exigences visées à l'article 94 de la directive 2013/36/UE s'appliquent. Toutefois, dans les circonstances suivantes, les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être prises en compte aux fins du calcul de ce ratio et pour l'application du report et du versement sous forme d'instruments:

- a. sommes payées pour la cessation d'emploi qui sont obligatoires en vertu du droit du travail national ou de la décision d'un tribunal;
- b. sommes payées pour la cessation d'emploi en vertu des points i) et ii) si l'établissement peut démontrer les motifs et le caractère approprié du montant de la somme payée pour la cessation d'emploi:
 - (i) sommes payées pour la cessation d'emploi calculées au moyen d'une formule générique prédéfinie et appropriée (par exemple le congé de jardinage) déterminée dans la politique de rémunération pour les cas visés au paragraphe 167;
 - (ii) sommes payées pour la cessation d'emploi correspondant à la somme supplémentaire due en application d'une clause d'interdiction de concurrence figurant dans le contrat et versés au cours de périodes futures jusqu'au montant de la rémunération fixe qui aurait été versée pour la période d'interdiction de concurrence, si le membre du personnel était toujours employé;
- c. sommes payées pour la cessation d'emploi au titre du paragraphe 167 ne satisfaisant pas à la condition prévue au paragraphe 172, point b) i), lorsque l'établissement a démontré à l'autorité compétente les motifs et le caractère approprié du montant des sommes payées pour la cessation d'emploi.

173. Dans le cadre du calcul du montant non pris en compte pour calculer le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération, l'inclusion d'une clause de non-concurrence dans le contrat ne signifie pas nécessairement que la totalité du montant versé pour la résiliation anticipée du contrat est versée afin d'indemniser le membre du personnel identifié concerné pour son engagement à ne pas faire concurrence à l'établissement pendant une certaine période de temps. Seuls les montants du règlement précisément identifiés dans le contrat en tant qu'indemnisation pour la clause de non-concurrence sont conformes au paragraphe 172. Si la législation nationale limite la durée des clauses de non-concurrence, tout paiement versé après ces délais ne peut pas être considéré comme un «règlement au titre d'une clause de non-concurrence» et ne peut donc pas être exclu du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération.

174. Au moment de calculer le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale, les montants suivants des sommes payées pour la cessation d'emploi devraient être pris en compte comme rémunération variable aux fins du calcul de ce ratio pour la dernière période de performance:

- a. la somme des montants éventuellement supérieurs à la rémunération fixe pour les périodes futures visée au paragraphe 172, point b) ii);
- b. toute autre somme payée pour la cessation d'emploi non énumérée au paragraphe 172.

9.3.2 Autres paiements après la fin d'un contrat

175. Les paiements ordinaires d'une rémunération se rapportant à la durée d'une période de préavis ne devraient pas être considérés comme des sommes payées pour la cessation d'emploi. Le versement d'un montant fixe approprié après la fin normale d'un contrat de travail (c'est-à-dire après que le contrat arrive normalement à sa fin ou est résilié par le membre du personnel concerné conformément aux délais de préavis applicables) et pour indemniser le personnel si l'établissement limite la prise de fonctions professionnelles ne devrait pas être soumis aux exigences applicables à la rémunération variable, si cela est compatible avec le droit national. Ces paiements ne devraient pas être versés dans le but de remplacer les sommes payées pour la cessation d'emploi en vertu du paragraphe 167.

176. Les paiements supplémentaires versés dans le contexte normal d'une période contractuelle ou d'un mandat de membre de l'organe de direction, par exemple les prestations de pension discrétionnaires accordées, ne devraient pas être traités comme des sommes payées pour la cessation d'emploi. Si ces composantes sont une rémunération variable et sont versées à des membres du personnel identifiés, elles sont soumises à toutes les exigences spécifiques de la rémunération variable et aux dispositions des présentes orientations.

10 Interdictions

10.1 Stratégies individuelles de couverture

177. Lorsqu'une politique de rémunération appropriée est alignée sur les risques, elle devrait être suffisamment efficace et en mesure d'aboutir dans la pratique à un ajustement à la baisse du montant de la rémunération variable accordée au personnel et à l'application des dispositifs de malus et de récupération.

178. Les établissements devraient veiller, dans la mesure du possible, à ce que les membres du personnel identifiés ne soient pas en mesure de transférer les risques à la baisse de la rémunération variable à un tiers au moyen d'un dispositif de couverture des pertes (hedging) ou de certains types d'assurance, par exemple en mettant en œuvre des politiques concernant la négociation d'instruments financiers et en imposant des exigences en matière de publication d'informations.

179. Un membre du personnel identifié devrait être considéré comme ayant couvert le risque d'un ajustement à la baisse de la rémunération s'il conclut un contrat avec un tiers ou l'établissement et qu'une des conditions suivantes est remplie:

- a. le contrat requiert que le tiers ou l'établissement paie directement ou indirectement au membre du personnel identifié des montants liés ou proportionnels à la réduction de la rémunération variable du membre du personnel;
- b. le membre du personnel identifié achète ou détient des instruments dérivés destinés à couvrir les pertes associées aux instruments financiers perçus dans le cadre de la rémunération variable.

180. Un membre du personnel identifié devrait être considéré comme ayant assuré le risque d'un ajustement à la baisse lorsqu'il conclut un contrat d'assurance prévoyant qu'il sera indemnisé en cas d'ajustement à la baisse de la rémunération. La présente disposition ne devrait pas, en règle générale, empêcher de conclure un contrat d'assurance destiné à couvrir les frais personnels, tels que les frais de santé et les versements hypothécaires.

181. L'interdiction d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans les conventions de rémunération du personnel devrait s'appliquer à la rémunération variable reportée et retenue.

182. Les établissements devraient maintenir des dispositions efficaces pour garantir le respect, par le membre du personnel identifié, des dispositions de la présente section. Un engagement volontaire de la part du membre du personnel identifié, selon lequel il s'abstiendra d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque, est à tout le moins nécessaire. Les fonctions de ressources humaines ou de contrôle interne de l'établissement devraient réaliser, à tout le moins, des contrôles par sondage du respect dudit engagement en ce qui concerne les comptes internes de conservation. Les contrôles aléatoires devraient, à tout le moins, couvrir les comptes internes de conservation du membre du personnel identifié. La notification à l'établissement de tout compte de conservation en dehors de l'établissement devrait également être rendue obligatoire.

10.2 Contournement

183. Les établissements devraient veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas versée au moyen d'instruments ou de méthodes visant ou aboutissant dans la pratique au non-respect des exigences en matière de rémunération et des dispositions des présentes orientations pour le personnel identifié ou, lorsque ces exigences sont appliquées à l'ensemble du personnel, des exigences en matière de rémunération pour l'ensemble du personnel. Sont également visés ici les accords entre l'établissement et des tiers dans le cadre desquels le membre du personnel a un intérêt financier ou personnel.

184. Le «contournement» est le non-respect des exigences en matière de rémunération et il a lieu lorsqu'un établissement ne respecte pas, dans le fond, l'objectif et la finalité des exigences, considérées comme un tout, alors que, dans la forme, l'établissement respecte la lettre de chaque exigence en matière de rémunération.

185. Un contournement a lieu, entre autres, dans les cas suivants:

- a. lorsqu'une rémunération variable est considérée comme rémunération fixe conformément à la lettre des présentes orientations mais pas conformément à leurs objectifs;
- b. lorsqu'une rémunération variable autre que la rémunération variable garantie est accordée ou acquise alors que, en réalité:
 - i. il n'y a pas eu de performance positive mesurée conformément au titre IV des présentes orientations de la part du membre du personnel, de l'unité opérationnelle ou de l'établissement;
 - ii. il n'existe pas de véritable alignement sur le risque (à savoir, ajustement au risque ex ante ou ex post); ou
 - iii. la rémunération variable n'est pas soutenable au vu de la situation financière de l'établissement;
- c. lorsque le membre du personnel perçoit, de la part de l'établissement ou d'une entité incluse dans le périmètre de consolidation, des paiements qui ne relèvent pas de la définition de la rémunération mais qui sont des instruments ou des méthodes de paiement comportant une incitation à la prise de risques ou fournissant des retours sur investissement disproportionnés sur des instruments de l'entreprise qui diffèrent considérablement des conditions accordées aux autres investisseurs qui investiraient dans un tel instrument;
- d. lorsque le membre du personnel perçoit, de la part de l'établissement ou d'une entité incluse dans le périmètre de consolidation, des paiements qui ne relèvent pas de la définition de la rémunération mais qui sont des instruments ou des méthodes destinés à contourner les exigences en matière de rémunération (par exemple un emprunt non remboursable);
- e. lorsque des composantes fixes de rémunération consistent en un nombre fixe d'instruments et non en un montant fixe;
- f. lorsque le membre du personnel se voit accorder une rémunération sous forme d'instruments ou est en mesure d'acheter des instruments dont le prix ne représente pas la valeur de marché ni la juste valeur dans le cas d'instruments non cotés en bourse, et que la valeur supplémentaire perçue n'est pas prise en compte dans la rémunération variable;
- g. lorsque la négociation d'ajustements des composantes fixes de la rémunération est fréquente et que des ajustements sont effectués en réalité pour aligner la rémunération sur les performances du membre du personnel;

- h. lorsque des allocations sont accordées pour un montant excessif non justifié par les circonstances sous-jacentes;
- i. lorsque la rémunération est qualifiée de paiement pour retraite anticipée et n'est pas prise en compte comme rémunération variable, alors qu'en réalité, le paiement a le caractère de sommes payées pour la cessation d'emploi, étant donné qu'il est effectué dans le cadre de la résiliation anticipée du contrat, ou alors qu'en réalité, le membre du personnel ne part pas à la retraite après cette attribution, ou lorsque les paiements ne sont pas versés tous les mois;
- j. toute mesure susceptible d'engendrer une situation dans laquelle, en réalité, la politique de rémunération ne serait plus neutre du point de vue du genre.

186. Les établissements devraient veiller à ce que la méthode utilisée pour mesurer les performances s'accompagne de contrôles appropriés pour garantir que les critères d'attribution ne peuvent pas être manipulés. En l'absence de tels contrôles, la rémunération variable n'est pas dûment liée aux performances et la politique de rémunération n'est pas dûment mise en œuvre et tout versement de rémunération variable peut entraîner une violation des exigences réglementaires. Parmi les éventuelles manipulations figurent par exemple les décisions de courtoisie dans le cadre du processus bilatéral de mesure de la performance, par exemple lorsqu'il n'existe pas de normes objectives pour le processus décisionnel concernant la réalisation des objectifs des membres du personnel.

187. Les établissements ne devraient pas offrir de compensation pour une éventuelle réduction ou restructuration de la rémunération variable effectuée, par exemple, dans le cadre de mesures de redressement et de résolution ou d'une autre intervention publique exceptionnelle, au cours d'années ultérieures ou par d'autres paiements, instruments ou méthodes.

188. Les établissements ne devraient pas créer de structures de groupe ou d'entités extraterritoriales, ni conclure de contrats avec des personnes agissant pour le compte de l'établissement, afin de manipuler le résultat du processus d'identification (par exemple parce qu'un État membre applique la dérogation visée à l'article 109, paragraphe 6, de la directive 2013/36/UE) et de contourner l'application des exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations aux membres du personnel auxquels ces exigences et dispositions devraient autrement s'appliquer.

189. Lorsque les établissements utilisent et renouvellent régulièrement des contrats à court terme (par exemple à un an), les autorités compétentes devraient examiner si ces contrats représentent un instrument ou une méthode de contournement des exigences en matière de rémunération prévues par la directive 2013/36/UE, par exemple en ce qu'ils créeraient en réalité une rémunération variable, et prendre les mesures appropriées pour garantir que les établissements respectent les exigences prévues aux articles 92 et 94 de la directive 2013/36/UE.

190. Lorsque la rémunération est une rémunération fixe conformément aux orientations figurant à la section 7 mais qu'elle est versée sous forme d'instruments, les établissements et les autorités compétentes devraient examiner si les instruments utilisés transforment la composante fixe de la rémunération en composante variable de la rémunération en raison du fait qu'un lien est établi avec la performance de l'établissement. Les établissements ne devraient pas utiliser d'instruments financiers dans le cadre de la rémunération fixe afin de contourner les exigences en matière de rémunération variable, et les instruments utilisés ne devraient pas inciter à la prise de risque excessive.

Titre III – Rémunération de fonctions particulières

11. Rémunération des membres des fonctions exécutive et de surveillance de l'organe de direction

191. La rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive (ci-après la «fonction exécutive») devrait être en accord avec leurs pouvoirs, leurs mandats, leur expertise et leurs responsabilités.

192. Afin de traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts, et sans préjudice des paragraphes 193 et 194, les membres de la fonction de surveillance ne devraient être payés qu'en rémunération fixe. Les mécanismes fondés sur l'incitation sur la base des performances de l'établissement devraient être exclus. Le remboursement des frais des membres de la fonction de surveillance et le versement d'un montant fixe par heure ou jour de travail, même si le temps remboursé n'est pas prédéfini, sont considérés comme une rémunération fixe.

193. Lorsqu'une rémunération variable est exceptionnellement accordée aux membres de la fonction de surveillance, la rémunération variable et l'alignement sur le risque devraient être spécifiquement adaptés aux missions de supervision, de suivi et de contrôle confiées, et rendre compte des pouvoirs et des responsabilités de chaque personne et de l'accomplissement des objectifs liés à leurs fonctions.

194. Lorsque la rémunération variable est accordée sous forme d'instruments, des mesures appropriées devraient être adoptées afin de maintenir l'indépendance de jugement de ces membres de l'organe de direction, y compris en fixant des périodes de maintien en poste jusqu'à la fin de leur mandat.

12 Rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle

195. Les fonctions de contrôle interne devraient être indépendantes et disposer de suffisamment de ressources, de connaissances et d'expertise pour effectuer leurs missions en ce qui concerne la politique de rémunération de l'établissement. Les fonctions de contrôle indépendantes devraient collaborer activement et régulièrement entre elles et avec les autres fonctions et

comités concernés en ce qui concerne la politique de rémunération et les risques susceptibles de résulter des politiques de rémunération.

196. La rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle indépendantes devrait permettre à l'établissement d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour ces fonctions. La rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle devrait être principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités.

197. Les méthodes utilisées pour déterminer la rémunération variable des personnes exerçant des fonctions de contrôle, à savoir les fonctions de gestion des risques, de vérification de la conformité et d'audit interne, ne devraient pas compromettre l'objectivité et l'indépendance du personnel.

Titre IV – Politique de rémunération et attribution et versement de rémunération variable pour le personnel identifié

13. Politique de rémunération pour le personnel identifié

198. Les établissements doivent garantir que la politique de rémunération pour le personnel identifié respecte tous les principes énoncés aux articles 92 et 94 et, le cas échéant, à l'article 93 de la directive 2013/36/UE, et est neutre du point de vue du genre.

199. Les établissements devraient appliquer, pour les différentes catégories de personnel identifié, des politiques de rémunération particulières et des mécanismes d'alignement sur le risque, lorsque cela est approprié, afin de garantir que l'incidence de la catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l'établissement est dûment alignée sur leur rémunération.

200. Lorsque les établissements envisagent de verser moins de 100 % de la composante fixe de la rémunération en espèces, cette décision devrait être dûment motivée et approuvée dans le cadre de la politique de rémunération.

201. Lorsqu'un établissement ayant la forme juridique d'une société par actions, en particulier d'un établissement coté en bourse, impose une exigence de participation au capital à certaines catégories de personnel identifié, afin de parvenir à un meilleur alignement des incitations fournies au personnel sur le profil de risque de l'établissement à long terme, le montant devrait être clairement documenté dans les politiques de l'établissement. Lorsqu'une exigence de participation au capital est imposée, le personnel devrait détenir un certain nombre d'actions ou un montant nominal d'actions aussi longtemps qu'il est employé au même poste ou à un poste de niveau hiérarchique égal ou supérieur.

13.1 Politique de rémunération variable totalement flexible

202. Les établissements doivent disposer d'une politique de rémunération variable totalement flexible pour le personnel identifié, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point f), de la

directive 2013/36/UE Le montant de la rémunération variable accordée devrait s'adapter de manière appropriée aux variations des performances du membre du personnel, de l'unité opérationnelle et de l'établissement. L'établissement devrait préciser la manière dont la rémunération variable s'adapte aux variations des performances et aux niveaux de performance. Les modalités d'adaptation devraient prévoir des niveaux de performance pour lesquels la rémunération variable est ramenée à zéro. Un comportement contraire à l'éthique ou ne respectant pas les règles devrait entraîner une réduction significative de la rémunération variable du membre du personnel.

203. La rémunération fixe, et neutre du point de vue du genre, des membres du personnel identifiés devrait rendre compte de leur expérience professionnelle et de leur responsabilité en matière d'organisation, compte tenu du niveau de formation, du rang hiérarchique, du niveau d'expertise et de compétences, des difficultés (par exemple les facteurs sociaux, économiques, culturels ou d'autres facteurs pertinents) et de l'expérience professionnelle, de l'activité pertinente et du niveau de rémunération du lieu géographique.

204. Le montant de la rémunération fixe doit être suffisamment élevé pour permettre la réduction de la rémunération variable à zéro. Le personnel ne devrait pas être tributaire de l'attribution d'une rémunération variable, dans la mesure où cela pourrait inciter à la prise de risque excessive à court terme, y compris la vente inadaptée de produits, dans un contexte tel que, sans cette prise de risque à court terme, la performance de l'établissement ou du personnel ne permettrait pas l'attribution d'une rémunération variable.

205. L'éventuel versement de rémunération fixe sous forme d'instruments ne devrait pas empêcher l'établissement d'appliquer une politique de rémunération variable totalement flexible.

13.2 Ratio entre rémunérations fixe et variable

206. Les établissements devraient fixer au préalable dans leur politique de rémunération le niveau approprié du ratio maximal entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale pour le personnel identifié, conformément aux limites et aux procédures prévues à l'article 94, paragraphe 1, point g), de la directive 2013/36/UE et par le droit national, compte tenu des activités, des risques et de l'incidence des différentes catégories de personnel sur le profil de risque. Les établissements peuvent fixer des ratios différents pour différentes juridictions, différentes unités opérationnelles, fonctions d'entreprise et de contrôle interne et différentes catégories de personnel identifié. Le ratio fixé est le ratio entre la composante variable maximale de la rémunération qui pourrait être accordée pour la période de performance suivante et la composante de rémunération fixe de la période de performance suivante.

207. Le ratio maximal devrait être calculé comme la somme maximale de toutes les composantes variables de la rémunération qui pourrait être accordée pour une année de performance donnée, y compris le montant à prendre en compte pour la prime de maintien en poste, divisée par la somme des toutes les composantes fixes de la rémunération à accorder en rapport avec la même année de performance. En tout état de cause, toutes les composantes de la

rémunération devraient être correctement réparties entre rémunération variable et rémunération fixe conformément aux présentes orientations. Les établissements peuvent omettre certaines composantes fixes de la rémunération lorsqu'elles ne sont pas significatives, par exemple lorsque des avantages non monétaires proportionnels sont accordés.

208. Dans des cas exceptionnels et dûment justifiés, la politique de rémunération peut prévoir un ratio différent pour certains membres du personnel identifiés appartenant à une certaine catégorie de personnel par rapport à d'autres membres du personnel appartenant à la même catégorie de personnel.

209. Les ratios fixés entre les composantes variable et fixe de la rémunération pour des catégories de personnel ou pour des membres individuels du personnel devraient être approuvés par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, le cas échéant, par l'assemblée des actionnaires. Le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération devrait être fixé sans tenir compte des éventuels ajustements au risque ex post futurs ou de la fluctuation du prix des instruments.

210. Le ratio effectif devrait être calculé comme la somme de toutes les composantes variables de la rémunération accordée au cours de la dernière année de performance comme prévu dans les présentes orientations, y compris les montants accordés pour des périodes d'accumulation pluriannuelles, divisée par la somme des composantes fixes de la rémunération accordée pour la même année de performance. Pour les périodes d'accumulation pluriannuelles qui ne se renouvellent pas tous les ans, les établissements peuvent également choisir de tenir compte dans chaque année de la période de performance du montant maximal de la rémunération variable qui peut être accordé à la fin de la période de performance divisé par le nombre d'années de la période de performance.

211. Le ratio effectif entre rémunération variable accordée et rémunération fixe devrait augmenter avec les performances effectives et inclure des niveaux d'attribution qui ne seraient atteints que pour des performances «dépassant les objectifs» ou «exceptionnelles». Le ratio effectif ne doit pas dépasser le ratio maximal fixé conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g), de la directive 2013/36/UE, au droit national et à la politique de rémunération de l'établissement.

212. Lorsqu'ils calculent le ratio maximal ou effectif, les établissements ne devraient appliquer les orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable au titre de l'article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive 2013/36/UE que lorsque les États membres ont appliqué l'article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive 2013/36/UE ou lorsque le ratio est calculé pour le personnel identifié d'un établissement situé dans un pays tiers qui est une filiale d'un établissement mère dans l'Union.

14. Processus d'alignement sur le risque

213. Le processus d'alignement sur le risque comporte le processus de mesure des performances et des risques (section 14.1), le processus d'attribution (section 14.2), et le processus de versement

(section 15). À chaque étape du processus d'alignement sur le risque, la rémunération variable devrait être adaptée pour tous les risques actuels et futurs pris. Les établissements devraient veiller à ce que les incitations à la prise de risque soient compensées par des incitations à la gestion des risques.

214. Les établissements devraient aligner l'horizon temporel de la mesure des risques et des performances sur leur cycle économique dans un cadre pluriannuel. Les établissements devraient fixer la période d'accumulation et les périodes de versement de la rémunération à une durée appropriée, en faisant la différence entre la rémunération qui devrait être versée immédiatement et la rémunération qui devrait être versée après des périodes de report et de rétention. Les périodes d'accumulation et de versement devraient tenir compte de l'activité et du poste de la catégorie de personnel identifié ou, exceptionnellement, du membre individuel du personnel identifié.

215. Une combinaison appropriée de critères quantitatifs et qualitatifs, sous la forme de critères absolus et relatifs, devrait être utilisée dans le cadre du processus d'alignement sur le risque, à toutes les étapes, afin de garantir que tous les risques, performances et ajustements au risque nécessaires sont pris en compte. L'établissement devrait déterminer des mesures absolues de performance sur la base de sa propre stratégie, y compris son profil de risque et son appétit pour le risque. Des mesures relatives de performance devraient être déterminées qui permettent de comparer les performances avec celles de pairs, qu'il s'agisse de pairs «internes» (c'est-à-dire au sein de l'organisation) ou «externes» (c'est-à-dire des établissements comparables). Les critères quantitatifs et qualitatifs et les processus appliqués devraient être transparents et, dans toute la mesure du possible, prédéfinis. Tant les critères quantitatifs que les critères qualitatifs peuvent reposer en partie sur le jugement.

216. Lorsque des approches fondées sur le jugement sont utilisées, les établissements devraient garantir un niveau suffisant de transparence et d'objectivité des jugements:

- a. en établissant une politique explicite écrite définissant les paramètres et les considérations clés sur lesquels le jugement sera fondé;
- b. en fournissant une documentation claire et complète relative à la décision finale concernant la mesure des risques et des performances ou les ajustements au risque appliqués;
- c. en assurant la participation des fonctions de contrôle concernées;
- d. en tenant compte des incitations personnelles du personnel émettant le jugement et des éventuels conflits d'intérêts;
- e. en appliquant des contre-pouvoirs appropriés, y compris, par exemple, en procédant à de tels ajustements dans le cadre d'un groupe spécial composé de membres du personnel des unités opérationnelles, des fonctions d'entreprise, des fonctions de contrôle, etc.;

- f. en approuvant l'évaluation réalisée par une fonction de contrôle ou au niveau hiérarchique approprié au-dessus de la fonction réalisant l'évaluation, par exemple, au niveau de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ou dans sa fonction de surveillance ou du comité des rémunérations.

217. Les établissements devraient faire en sorte que le processus d'alignement sur le risque soit transparent à l'égard du personnel identifié, y compris tout élément fondé sur le jugement plutôt que sur des faits ou données objectifs.

218. Les établissements devraient fournir des informations détaillées au comité des rémunérations ou à la fonction de surveillance si, après avoir appliqué des mesures de jugement, le résultat final est sensiblement différent du résultat initial obtenu en utilisant des mesures prédéfinies.

14.1 Processus de mesure des performances et des risques

219. La rémunération variable du personnel identifié devrait être alignée sur tous les risques et les performances de l'établissement, de l'unité opérationnelle et du membre du personnel. L'importance relative de chaque niveau des critères de performance devrait être déterminée au préalable dans les politiques de rémunération et être dûment équilibrée afin de tenir compte des objectifs à chaque niveau, du poste ou des responsabilités du membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle il travaille et des risques actuels et futurs.

14.1.1 Évaluations des risques

220. Les établissements devraient définir les objectifs de l'établissement, des unités opérationnelles et des membres du personnel. Ces objectifs devraient résulter de la stratégie en matière de risque et de la stratégie d'entreprise de l'établissement concerné, ainsi que de ses valeurs d'entreprise, de son appétit pour le risque et de ses intérêts à long terme, et tenir également compte du coût de son capital et de sa liquidité. Les établissements devraient évaluer les réalisations des unités opérationnelles et des membres du personnel identifiés de l'établissement au cours de la période d'accumulation par rapport à leurs objectifs.

221. Les établissements devraient tenir compte de tous les risques actuels et futurs, qu'ils figurent dans le bilan ou qu'ils soient hors bilan, en faisant la différence entre risques pertinents pour l'établissement, les unités opérationnelles et les membres du personnel. Bien que les établissements assument habituellement tous les types de risques à l'échelle de l'établissement, il se peut qu'au niveau de chaque membre du personnel identifié ou des unités opérationnelles, seuls certains types de risques soient pertinents.

222. Les établissements devraient également utiliser des mesures pour aligner la rémunération sur le risque lorsque la quantification exacte de l'exposition au risque est difficile, par exemple pour le risque pour la réputation et le risque opérationnel. Dans ces cas, l'évaluation du risque devrait reposer sur des approximations appropriées, notamment des indices de risque, des exigences de fonds propres ou une analyse de scénarios.

223. Afin de tenir compte de manière prudente de tous les risques significatifs aux niveaux de l'établissement et des unités opérationnelles, les établissements devraient utiliser les mêmes méthodes de mesure des risques que celles utilisées aux fins de la mesure interne des risques, par exemple dans le cadre du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne (ICAAP) et de l'évaluation de l'adéquation de la liquidité de l'établissement. Les établissements devraient tenir compte des pertes escomptées et imprévues et des conditions de crise. Par exemple, si un établissement utilise une approche par mesure avancée pour calculer ses exigences de fonds propres opérationnels, cette méthodologie comprendra déjà des pertes à fort impact et une analyse de scénarios. De même, les modèles de risque de crédit, de risque de marché ou de capital économique des établissements incorporeront également des conditions de crise.

224. Les établissements devraient être en mesure de démontrer à l'autorité compétente la manière dont les calculs en matière de risques sont ventilés par unités opérationnelles et par types de risques. L'établissement devrait rendre compte de manière proportionnée, dans la politique de rémunération, de l'ampleur et de la qualité des méthodes et des modèles utilisés dans le cadre de l'ICAAP. Des méthodes ICAAP plus perfectionnées devraient produire une politique de rémunération variable plus perfectionnée comprenant des techniques d'ajustement sensibles au risque.

14.1.2 Critères de performance sensibles au risque

225. Les établissements devraient établir et documenter des critères de performance tant quantitatifs que qualitatifs, y compris des critères financiers et non financiers, pour les membres du personnel, les unités opérationnelles et l'établissement. Les critères de performance ne devraient pas inciter à la prise de risque excessive ni à la vente inadaptée de produits.

226. Les établissements devraient atteindre un équilibre approprié entre critères quantitatifs et qualitatifs ainsi qu'entre critères absolus et relatifs.

227. Les critères utilisés pour mesurer les risques et les performances devraient être liés aussi étroitement que possible aux décisions prises par le membre du personnel identifié et la catégorie de membres du personnel soumise à la mesure des performances, et ils devraient garantir que le processus d'attribution ait une incidence appropriée sur le comportement du personnel.

228. Les critères de performance devraient inclure des objectifs réalisables et des mesures sur lesquelles le membre du personnel identifié a une certaine influence directe. Par exemple, les variables au niveau individuel pour un agent de crédit pourraient être la performance des prêts accordés ou suivis par cette personne, alors que pour le directeur d'une unité opérationnelle, elles pourraient inclure les performances de l'équipe de direction de cette unité. Lorsque les performances sont évaluées, les résultats effectivement atteints et les effets devraient être mesurés.

229. Les critères quantitatifs devraient couvrir une période suffisamment longue pour rendre dûment compte des risques pris par les membres du personnel identifiés, les unités opérationnelles et l'établissement, et ils devraient être ajustés au risque et inclure des mesures d'efficacité économique. Parmi les exemples de critères de performance figurent la rentabilité du capital ajustée au risque (RAROC), la rentabilité sur le capital ajusté au risque (RORAC), le bénéfice économique, le capital risque économique interne, la contribution économique nette, le coût de financement ajusté au risque, les données chiffrées concernant les risques résultant du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne ou les données financières chiffrées se rapportant au budget des fonctions (par exemple pour la fonction d'entreprise, y compris le service juridique et les ressources humaines) ou à leur profil de risque opérationnel, ou les ajustements purement comptables.

230. Les indices d'efficacité opérationnelle (par exemple les bénéfices, les revenus, la productivité, les coûts et les mesures de volume) ou certains critères de marché (par exemple le cours de l'action et le rendement total pour les actionnaires) n'incorporent pas un ajustement au risque explicite et ne concernent que le très court terme; ils sont par conséquent insuffisants pour rendre compte de tous les risques des activités des membres du personnel identifiés. Ces critères de performance requièrent des ajustements au risque supplémentaires.

231. Les critères qualitatifs (tels que la réalisation de résultats, le respect de la stratégie dans le cadre de l'appétit pour le risque et les performances sur le plan de la conformité) devraient être pertinents aux niveaux de l'établissement, de l'unité opérationnelle ou des membres du personnel. Parmi les exemples de critères qualitatifs figurent la réalisation d'objectifs stratégiques, la satisfaction des clients, le respect de la politique de gestion des risques, la conformité aux règles internes et externes, les aptitudes de direction, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres unités opérationnelles et avec les fonctions de contrôle interne et d'entreprise.

14.1.3 Critères propres aux fonctions de contrôle

232. Lorsque les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle perçoivent une rémunération variable, celle-ci devrait être estimée et la composante variable de la rémunération devrait être déterminée séparément des unités opérationnelles qu'ils contrôlent, y compris des performances résultant de décisions opérationnelles (par exemple l'approbation d'un nouveau produit) lorsque la fonction de contrôle participe à la prise de ces décisions.

233. Les critères utilisés pour évaluer les performances et les risques devraient reposer principalement sur les objectifs des fonctions de contrôle interne. La rémunération variable des fonctions de contrôle devrait résulter principalement des objectifs de contrôle, par exemple le ratio de fonds propres de base de catégorie 1, le ratio de prêts non productifs, le taux de recouvrement des prêts non productifs ou les conclusions des audits. Leur rémunération variable peut également reposer, dans une certaine mesure, sur les performances de l'ensemble de l'établissement. L'établissement devrait envisager de fixer un ratio sensiblement inférieur

entre les composantes variable et fixe de la rémunération pour les membres des fonctions de contrôle par rapport à celui des unités opérationnelles qu'ils contrôlent.

234. Si le chef de la fonction de gestion des risques (directeur des risques) est également un membre de l'organe de direction, les principes énoncés aux paragraphes 232 et 233 devraient également s'appliquer à la rémunération du directeur des risques.

14.2 Procédure d'attribution

235. Les établissements devraient définir une masse totale des primes. Lorsqu'ils déterminent la masse totale des primes ou les attributions individuelles, les établissements devraient tenir compte de l'ensemble des risques actuels, des pertes escomptées, des pertes imprévues estimées et des conditions de crise associés aux activités de l'établissement.

236. La rémunération variable devrait être accordée après la fin de la période d'accumulation. La période d'accumulation devrait avoir une durée d'au moins un an. Lorsque des périodes plus longues sont utilisées, les différentes périodes d'accumulation peuvent se chevaucher, par exemple si une nouvelle période pluriannuelle commence tous les ans.

237. Après la période d'accumulation, l'établissement devrait déterminer la rémunération variable de chaque membre du personnel identifié en transformant les critères de performance et les ajustements au risque en attributions de rémunération effectives. Au cours de cette procédure d'attribution, l'établissement devrait adapter la rémunération aux éventuelles évolutions négatives futures («ajustement ex ante au risque»).

14.2.1 Définition de masses totales de primes

238. Les établissements devraient définir une ou plusieurs masses totales de primes pour la période pour laquelle la rémunération variable est accordée et calculer la masse totale des primes à l'échelle de l'établissement comme la somme de ces masses totales de primes.

239. Lorsqu'ils définissent les masses totales de primes, les établissements devraient tenir compte du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale applicable aux catégories de personnel identifié, des critères de performance et de risques établis pour l'ensemble de l'établissement, des objectifs de contrôle et de la situation financière de l'établissement, y compris son assise financière et sa liquidité. Les indices de performance utilisés pour calculer la masse totale des primes devraient inclure des indices de performance à long terme et tenir compte des résultats financiers atteints. Il faudrait mettre en place des méthodes comptables et de valorisation prudemment utilisées qui garantissent une évaluation sincère et objective des résultats financiers, de l'assise financière et de la liquidité.

240. Les masses totales des primes ne devraient pas être définies à un certain niveau déterminé en vue de répondre à des demandes en matière de rémunération.

241. Les établissements devraient disposer de processus et de contrôles appropriés lorsqu'ils déterminent la masse totale des primes globale.
242. Lorsque les établissements utilisent une approche descendante, ils devraient définir le montant de la masse totale des primes au niveau de l'établissement, ce montant étant ensuite réparti, totalement ou partiellement, entre les unités opérationnelles et les fonctions de contrôle à la suite de l'évaluation de leurs performances. Les attributions individuelles devraient ensuite reposer sur l'évaluation des performances de chaque membre du personnel.
243. Lorsque les établissements définissent la masse totale des primes en utilisant une approche ascendante, la procédure devrait commencer au niveau du membre individuel du personnel. Selon les critères de performance utilisés pour évaluer le membre du personnel, une allocation devrait être effectuée de la masse totale des primes pour le membre du personnel; la masse totale des primes de l'unité opérationnelle et de l'établissement est égale aux sommes des éventuelles attributions allouées aux niveaux inférieurs. L'établissement devrait veiller à ce que les performances globales de l'établissement soient dûment prises en compte.
244. Lorsque la masse totale des primes est répartie au niveau de l'unité opérationnelle ou du membre individuel du personnel, l'allocation devrait reposer, selon des modalités appropriées, sur des formules prédéfinies et des approches fondées sur le jugement. Les établissements peuvent utiliser des tableaux de bord ou d'autres méthodes appropriées pour combiner des approches différentes.
245. Lorsqu'ils choisissent une approche, les établissements devraient tenir compte des éléments suivants: les formules offrent plus de transparence et, par conséquent, produisent des incitations claires, puisque le membre du personnel est au courant de tous les facteurs déterminant sa rémunération variable. Toutefois, il se peut qu'elles ne parviennent pas à tenir compte de tous les objectifs, notamment ceux d'ordre qualitatif, qui peuvent être plus facilement cernés par des approches fondées sur le jugement. L'approche fondée sur le jugement offre davantage de souplesse à la direction et peut donc affaiblir l'effet de l'incitation aux risques inhérente à la rémunération variable fondée sur les performances. Par conséquent, elle devrait être appliquée avec des contrôles appropriés et dans le cadre d'un processus bien documenté et transparent.
246. Des facteurs tels que les contraintes budgétaires, les considérations de maintien en poste et d'embauche de membres du personnel, le subventionnement entre unités opérationnelles, etc. ne devraient pas prévaloir dans la répartition de la masse totale des primes, dans la mesure où ils sont susceptibles d'affaiblir le rapport entre performances, risques et rémunération.
247. Les établissements devraient tenir un registre de la manière dont la masse totale des primes et la rémunération des membres du personnel ont été déterminées, y compris la manière dont les estimations fondées sur différentes approches ont été combinées.

14.2.2 L'ajustement ex ante au risque dans la procédure d'attribution

248. Les établissements devraient déterminer la masse totale des primes et la rémunération variable à accorder sur la base d'une évaluation des performances et des risques pris. L'ajustement au risque avant l'attribution («ajustement ex ante au risque») devrait reposer sur des indices de risques et garantir que la rémunération variable accordée est pleinement alignée sur les risques pris. Les critères utilisés pour l'ajustement ex ante au risque devraient être suffisamment détaillés pour rendre compte de tous les risques pertinents.

249. Selon la disponibilité de critères d'ajustement au risque, les établissements devraient déterminer le niveau auquel ils appliquent les ajustements ex ante au risque au calcul de la masse totale des primes. Cela devrait être réalisé au niveau de l'unité opérationnelle ou au niveau des sous-structures de son organisation, par exemple la salle de marché ou le membre du personnel concerné.

250. L'alignement sur le risque devrait être réalisé en utilisant des critères de performance ajustés au risque, y compris des critères de performance ajustés au risque sur la base d'indices de risque différents. Il y aurait lieu d'utiliser des critères quantitatifs et qualitatifs.

251. Lorsqu'ils sont fondés sur des critères quantitatifs, les ajustements ex ante au risque réalisés par les établissements devraient reposer largement sur des mesures existantes au sein des établissements, utilisées à d'autres fins de gestion des risques. Lorsque les ajustements à ces mesures sont réalisés dans le cadre du processus de gestion des risques, les établissements devraient également modifier le cadre des rémunérations en conséquence. Les critères quantitatifs comprennent:

- a. le capital économique, les bénéfices économiques, le rendement des actifs pondérés en fonction des risques et le rendement des capitaux propres alloués;
- b. le coût et la quantité du capital requis pour les risques de ses activités, considérant que la répartition des coûts de capital devrait refléter le profil de risque de l'établissement et que la totalité des capitaux propres de l'établissement devraient être pleinement alloués et imputés;
- c. le coût et la quantité du risque de liquidité pris au cours de l'activité;
- d. les coûts indirects de liquidité (c'est-à-dire les asymétries des coûts de liquidité, le coût du risque de liquidité éventuel et d'autres expositions éventuelles de l'établissement au risque de liquidité).

252. La mesure de la rentabilité de l'établissement et de ses unités opérationnelles devrait reposer sur le revenu net comprenant tous les coûts directs et indirects liés à l'activité. Les établissements ne devraient pas exclure les coûts des fonctions d'entreprise, par exemple les coûts informatiques, les frais généraux du groupe ou les activités abandonnées.

253. Les établissements devraient réaliser des ajustements qualitatifs ex ante au risque lorsqu'ils déterminent la masse totale des primes et la rémunération du personnel identifié en utilisant par exemple des tableaux de bord équilibrés comprenant explicitement des considérations liées au risque et au contrôle, telles que des défauts de conformité, des violations des limites des risques et des indices de contrôle interne (par exemple sur la base des résultats d'audits internes) ou d'autres méthodes similaires.

15. Processus de versement de la rémunération variable

254. Les établissements devraient verser la rémunération variable en partie immédiatement et en partie de manière différée et selon un équilibre approprié entre actions, instruments liés à des actions et autres instruments éligibles et espèces, conformément à l'article 94 de la directive 2013/36/UE. Avant le versement de la partie reportée de la rémunération en espèces ou l'acquisition des instruments différés, les établissements devraient réévaluer les performances et appliquer, au besoin, un ajustement au risque ex post afin d'aligner la rémunération variable sur les risques additionnels qui ont été détectés ou qui se sont matérialisés après l'attribution. Cela s'applique également lorsque des périodes d'accumulation pluriannuelles sont utilisées.

15.1 Rémunération non reportée et reportée

255. Les établissements devraient mettre en œuvre un calendrier de report alignant dûment la rémunération du personnel sur les activités, le cycle économique et le profil de risque de l'établissement ainsi que les activités des membres du personnel identifiés, de manière à ce qu'une part suffisante de la rémunération variable puisse être ajustée aux résultats en matière de risques dans la durée par des ajustements au risque ex post.

256. Un calendrier de report est constitué de différentes composantes:

- a. la part de la rémunération variable qui est reportée (section 15.2);
- b. la durée de la période de report (section 15.2);
- c. la rapidité d'acquisition de la rémunération reportée, y compris le laps de temps entre la fin de la période d'accumulation et l'acquisition du premier montant reporté (section 15.3).

257. Les établissements devraient tenir compte, dans le cadre du calendrier de report, de la forme sous laquelle la rémunération variable reportée est accordée, et ils devraient, lorsque cela est pertinent, établir des calendriers de report différents selon la variation de ces composantes pour les différentes catégories de personnel identifié. La combinaison de ces composantes devrait produire un calendrier de report efficace, fournissant des incitations claires pour la prise de risque à long terme par des procédures transparentes d'alignement sur le risque.

15.2 Période de report et part de la rémunération reportée

258. La période de report commence après l'attribution (par exemple au moment où est versée la part immédiatement versée de la rémunération variable). Le report peut être appliqué aux deux types de rémunération variable, les espèces et les instruments.

259. Lorsqu'ils déterminent la période de report réelle et la part de la rémunération à reporter conformément aux exigences minimales prévues à l'article 94, paragraphe 1, point m), et à l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient tenir compte des éléments suivants:

- a. les responsabilités et les pouvoirs des membres du personnel identifiés et les missions qu'ils effectuent;
- b. le cycle économique et la nature des activités de l'établissement;
- c. les variations escomptées de l'activité économique ainsi que des performances et des risques de l'établissement et de l'unité opérationnelle, et l'incidence du personnel identifié sur ces variations;
- d. le ratio approuvé entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale et le montant absolu de la rémunération variable.

260. Les établissements devraient déterminer les catégories de personnel identifié, en tenant également compte de leurs rôles et responsabilités, pour lesquelles des périodes de report plus longues que la période minimale requise d'au moins quatre à cinq ans devraient être appliquées afin de garantir que la rémunération variable est alignée sur le profil de risque à long terme. Lorsque des périodes d'accumulation pluriannuelles plus longues sont utilisées et que la période d'accumulation plus longue apporte une certitude accrue quant aux risques qui se sont matérialisés depuis le début de la période d'accumulation, les établissements devraient tenir compte de ce fait lorsqu'ils déterminent des périodes de report et de rétention et ils peuvent, le cas échéant, déterminer des périodes de report qui sont plus courtes que les périodes de report qui auraient été appropriées si une période d'accumulation d'un an était utilisée. L'exigence minimale relative à une période de report de quatre ans et une période de report de cinq ans pour les membres de l'organe de direction et de la direction générale des établissements ayant une importance significative s'applique dans tous les cas.

261. Pour les membres de l'organe de direction et de la direction générale, les établissements ayant une importance significative qui ne bénéficient pas de la dérogation visée à l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE devraient reporter une part de la rémunération variable versée en instruments largement supérieure à 50 %.

262. Les établissements devraient déterminer une part appropriée de la rémunération qui devrait être reportée pour une catégorie de personnel identifiée ou un membre individuel du personnel identifié représentant au moins 40 %. Si le montant de la rémunération variable est

particulièrement élevé, la part du report correspondant à ces membres du personnel devrait être d'au moins 60 %.

263. Les établissements devraient définir le niveau de rémunération variable qui représente un montant particulièrement élevé, en tenant compte de la rémunération moyenne versée au sein de l'établissement, du rapport de l'ABE relatif à l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et, lorsqu'ils sont disponibles, des résultats nationaux et autres de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et des seuils fixés par les autorités compétentes. Lorsqu'elles appliquent les orientations, les autorités compétentes devraient fixer un seuil absolu ou relatif, compte tenu des critères susvisés. Les rémunérations supérieures ou égales à ce seuil devraient toujours être considérées comme représentant un montant particulièrement élevé.

264. Lorsque les établissements déterminent la part reportée par une cascade de montants absolus (par exemple pour la fraction comprise entre 0 et 100: versement immédiat de la totalité; pour la fraction comprise entre 100 et 200: versement immédiat de 50 % et versement reporté du montant restant; et pour la fraction au-delà de 200: versement immédiat de 25 % et versement reporté du montant restant), les établissements devraient être en mesure de démontrer à l'autorité compétente que, sur une base moyenne pondérée pour chaque membre du personnel identifié, l'établissement respecte le seuil de report minimal de 40 % à 60 % et que la part reportée est appropriée et dûment alignée sur la nature des activités, ses risques et les activités du membre du personnel identifié en question.

265. Lorsque les principes généraux du droit national des contrats et du droit national du travail empêchent une réduction appréciable de la rémunération variable en cas de performances financières médiocres ou négatives de l'établissement, les établissements devraient appliquer un système de report et utiliser des instruments d'octroi de rémunération variable qui garantissent que les ajustements au risque ex post soient appliqués dans toute la mesure du possible. Cela peut inclure les possibilités suivantes:

- a. fixer des périodes de report plus longues;
- b. éviter l'utilisation d'acquisition au prorata dans des situations où le dispositif de malus peut être appliqué mais où l'application du dispositif de récupération serait soumis à des obstacles juridiques;
- c. accorder une part plus élevée de la rémunération variable sous forme d'instruments alignés sur les performances de l'établissement et soumis à des périodes de report et de rétention suffisamment longues.

15.3 Acquisition de la rémunération reportée

266. La première part reportée ne devrait pas être acquise avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter du commencement de la période de report. La période de report se termine

lorsque la rémunération variable accordée a été acquise ou lorsque le montant a été ramené à zéro à la suite de l'application du dispositif de malus.

267. La rémunération reportée devrait soit être acquise dans son intégralité à la fin de la période de report, soit être échelonnée tout au long de la période de report conformément à l'article 94, paragraphe 1, point m), de la directive 2013/36/UE.

268. Acquisition au prorata signifie, par exemple, pour une période de report de quatre ans, que, à la fin des années $n+1$, $n+2$, $n+3$ et $n+4$, un quart de la rémunération reportée est acquis, n étant le moment auquel est versée la part immédiatement versée de la rémunération variable accordée.

269. L'acquisition ne devrait pas avoir lieu plus souvent qu'une fois par an afin de garantir une évaluation appropriée des risques avant l'application des ajustements ex post.

15.4 Attribution de la rémunération variable sous forme d'instruments

270. Les instruments utilisés pour accorder la rémunération variable devraient contribuer à aligner la rémunération variable sur les performances et les risques de l'établissement.

271. Lorsque des instruments émis par un établissement inclus dans le périmètre de consolidation au titre de l'article 94, paragraphe 1, point l) i) et ii), de la CRD sont disponibles, la rémunération variable devrait être constituée d'un équilibre entre différents types d'instruments. Lorsque de tels instruments sont disponibles, les établissements devraient donner la priorité à l'utilisation d'instruments susceptibles de servir au renflouement interne, faisant partie des instruments figurant dans les normes techniques de réglementation sur les instruments, et d'actions, plutôt qu'à l'utilisation de produits fondés sur une valeur, comme les instruments liés à des actions.

272. La disponibilité des instruments prévus à l'article 94, paragraphe 1, point l) i), de la CRD dépend de la forme juridique de l'établissement:

- a. Les établissements qui sont des sociétés par actions (cotées et non cotées) peuvent utiliser des actions ou des instruments liés à des actions.
- b. Les établissements qui ne sont pas des sociétés par actions peuvent utiliser des intérêts de propriété équivalents aux actions ou des instruments non numéraires équivalents aux instruments liés à des actions.

273. Les instruments liés à des actions ou autres instruments non numéraires équivalents (par exemple les droits à l'appréciation d'actions et certaines catégories d'actions synthétiques) sont les instruments ou obligations contractuelles, y compris les instruments basés sur des espèces, dont la valeur est basée sur le prix du marché ou, lorsque le prix du marché n'est pas disponible, la juste valeur de l'action ou du droit de propriété équivalent et qui suivent le prix du marché ou

la juste valeur. Tous ces instruments devraient avoir les mêmes effets en termes d'absorption de pertes que les actions ou les intérêts de propriété équivalents.

274. Les «autres instruments» au titre de l'article 94, paragraphe 1, point l) ii), de la directive 2013/36/UE sont disponibles dans la mesure où l'établissement ou un établissement inclus dans le périmètre de consolidation a déjà émis de tels instruments et où des montants suffisants de tels instruments sont disponibles. Lorsque les établissements sont principalement financés sur le marché monétaire et sur le marché des capitaux, ou dépendent en grande partie de fonds propres de base de catégorie 1, de fonds propres de base de catégorie 2 ou de titres de créances susceptibles de servir au renflouement interne pour satisfaire à leurs exigences de fonds propres, de tels instruments devraient être disponibles aux fins de la rémunération variable, à condition que ces «autres instruments» respectent le règlement délégué (UE) n° 527/2014 de la Commission.
275. Lorsqu'il n'existe pas de facteurs particuliers ou de réglementation nationale empêchant l'utilisation d'«autres instruments» au titre de l'article 94, paragraphe 1, point l) ii), de la directive 2013/36/UE, ou de facteurs empêchant les établissements d'émettre des instruments conformément au règlement délégué (UE) n° 527/2014 de la Commission, ces instruments devraient être utilisés pour accorder la rémunération variable, lorsqu'ils sont disponibles.
276. Lorsque des actions ou des instruments liés à des actions ainsi que d'autres instruments éligibles prévus par le règlement délégué (UE) n° 527/2014 de la Commission sont disponibles, il est possible de verser une rémunération variable constituée d'un équilibre entre différents instruments. Dans ce cas, les établissements doivent garantir que la part de la rémunération variable versée sous forme d'instruments comporte un équilibre approprié entre les instruments visés à l'article 94, paragraphe 1, point l) i) et ii), de la directive 2013/36/UE. Les établissements devraient être en mesure de démontrer qu'ils ont tenu compte des intérêts des actionnaires, des créanciers, des détenteurs d'obligations et d'autres parties prenantes au moment de déterminer l'équilibre entre différents instruments.
277. Les établissements devraient veiller à ce que les instruments accordés soient disponibles lorsque la rémunération variable accordée sous forme d'instruments devient acquise. Les établissements peuvent décider de ne pas détenir d'instruments durant la période de report mais, dans ce cas, ils devraient tenir compte des risques de marché pertinents.
278. Le prix des instruments devrait être le prix du marché ou leur juste valeur à la date d'attribution de ces instruments. Ce prix sert de base pour déterminer le nombre initial d'instruments et les ajustements ex post ultérieurs du nombre d'instruments ou de leur valeur. De telles valorisations devraient également être réalisées avant l'acquisition afin de veiller à ce que les ajustements au risque ex post soient appliqués correctement et avant la fin de la période de rétention. Les établissements qui ne sont pas des établissements de grande taille et qui ne sont pas cotés en bourse peuvent définir la valeur des intérêts de propriété et des instruments liés à des intérêts de propriété sur la base des derniers résultats financiers annuels.

279. Les établissements peuvent accorder un nombre fixe ou un montant nominal d'instruments différés en utilisant différentes techniques, y compris des services de dépôt fiduciaire et des contrats, à condition que, dans chaque cas, le nombre ou le montant nominal des instruments accordés soit fourni au personnel identifié au moment de l'acquisition, sauf si le nombre ou le montant nominal est réduit en raison de l'application du dispositif de malus. Les établissements devraient veiller à ce que les instruments accordés puissent être versés au personnel au plus tard au moment où ils deviennent acquis.

280. Les établissements ne devraient pas verser d'intérêt ou de dividende sur les instruments accordés au personnel identifié en tant que rémunération variable dans le cadre de dispositifs de report; cela signifie également que les intérêts et dividendes dus au cours de la période de report ne devraient pas être versés au personnel après la fin de la période de report. Ces paiements devraient être traités comme perçus et détenus par l'établissement concerné.

281. Les autorités compétentes ne devraient pas limiter la possibilité d'utiliser les instruments prévus à l'article 94, paragraphe 1, point I), à un point tel que les établissements ne puissent pas déterminer un équilibre approprié entre les instruments prévus à l'article 94, paragraphe 1, point I) i) et ii), de la directive 2013/36/UE.

15.5 Part minimale d'instruments et calendrier de distribution de ces instruments

282. Le cas échéant, l'exigence de verser, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point I), de la directive 2013/36/UE, au moins 50 % de toute rémunération variable sous forme d'instruments devrait être appliquée équitablement à la part non reportée et à la part reportée, et les deux parts devraient constituer un équilibre entre instruments conformément aux orientations énoncées à la section 15.4.

283. Les établissements devraient donner la priorité à l'utilisation d'instruments plutôt qu'à l'attribution de rémunération variable en espèces. Les établissements devraient fixer à au moins 50 % le taux de la rémunération variable dans l'équilibre entre instruments, séparément pour la part reportée et pour la part non reportée de la rémunération variable. Lorsque les établissements accordent plus de 50 % de la rémunération variable sous forme d'instruments, ils devraient prévoir une part supérieure d'instruments dans la part reportée de la composante variable de la rémunération.

284. Le ratio d'une rémunération variable versée sous forme d'instruments devrait être calculé comme le quotient entre le montant de la rémunération variable accordée sous forme d'instruments et la somme de la rémunération variable accordée en espèces, en instruments et en autres avantages. Tous les montants devraient être évalués au moment de l'attribution, sauf disposition contraire dans les présentes orientations.

15.6 Politique de rétention

285. La période de rétention appliquée à la rémunération variable versée sous forme d'instruments devrait être d'une durée appropriée afin d'aligner les incitations sur les intérêts à plus long terme de l'établissement.

286. Les établissements devraient être en mesure d'expliquer la manière dont la politique de rétention est liée aux autres mesures d'alignement sur le risque et d'indiquer la distinction qu'ils établissent entre les instruments dont le paiement est immédiat et les instruments dont le paiement est reporté.

287. Lorsqu'ils déterminent la période de rétention, les établissements devraient tenir compte de la durée globale du report et de la période de rétention prévue et de l'incidence de la catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l'établissement ainsi que de la durée du cycle économique pertinent pour la catégorie de personnel.

288. Une période de rétention plus longue que celle appliquée en général à l'ensemble du personnel identifié devrait être envisagée dans les cas où les risques sous-tendant les performances peuvent se matérialiser après la fin de la période de report et de la période habituelle de rétention, à tout le moins pour le personnel ayant l'incidence la plus importante sur le profil de risque de l'établissement.

289. Pour les instruments accordés, une période de rétention d'au moins un an devrait être fixée. Des périodes plus longues devraient être fixées notamment lorsque les ajustements au risque ex post dépendent principalement de modifications de la valeur des instruments accordés. Lorsque la période de report a une durée d'au moins cinq ans, une période de rétention d'au moins six mois peut être imposée pour la part reportée pour le personnel identifié, à l'exception des membres de l'organe de direction et de la direction générale pour qui une période de rétention minimale d'un an devrait être appliquée.

15.7 Ajustement aux risques

15.7.1 Malus et récupération

290. Les dispositifs de malus et de récupération sont des mécanismes explicites d'ajustement au risque ex post au moyen desquels l'établissement adapte lui-même la rémunération du membre du personnel identifié sur la base de ces mécanismes (par exemple en réduisant la rémunération accordée en espèces ou le nombre ou la valeur des instruments accordés).

291. Sans préjudice des principes généraux du droit national des contrats ou du droit national du travail, les établissements doivent être en mesure d'appliquer des dispositifs de malus ou de récupération à hauteur de 100 % de la rémunération variable totale conformément à l'article 94, paragraphe 1), point n), de la directive 2013/36/UE indépendamment de la méthode utilisée pour le versement, y compris les dispositifs de report ou de rétention.

292. Les ajustements au risque ex post devraient toujours se rapporter aux performances ou aux risques. Ils devraient répondre aux résultats réels en matière de risques ou aux modifications des risques persistants de l'établissement concerné, de l'unité opérationnelle ou des activités du personnel. Ils ne devraient pas reposer sur le montant des dividendes versés ou sur l'évolution du cours de l'action.
293. Les établissements devraient analyser si leurs ajustements ex ante au risque étaient suffisants, par exemple si des risques ont été omis ou sous-estimés ou de nouveaux risques ont été détectés ou des pertes imprévues ont été enregistrées. La mesure dans laquelle un ajustement au risque ex post est nécessaire dépend de l'exactitude de l'ajustement ex ante au risque, et elle devrait être déterminée par l'établissement sur la base de contrôles ex post.
294. Lorsqu'ils déterminent les critères d'application des dispositifs de malus et de récupération conformément à l'article 94, paragraphe 1, point n), de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient également fixer une période au cours de laquelle les dispositifs de malus ou de récupération seront appliqués au personnel identifié. Cette période devrait couvrir à tout le moins les périodes de report et de rétention. Les établissements peuvent établir des critères différents pour l'application de chacun des dispositifs de malus et de récupération. Le dispositif de récupération devrait notamment être appliqué en cas de fraude ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives.
295. Les établissements devraient utiliser au moins les critères de performances et de risque utilisés au départ afin de garantir le lien entre la mesure initiale des performances et le contrôle ex post. Les établissements devraient, outre les critères prévus à l'article 94, paragraphe 1, point n) i) et ii), de la directive 2013/36/UE, utiliser des critères spécifiques, y compris les critères suivants:
- a. la preuve de faute ou d'erreur grave du membre du personnel (par exemple une violation du code de conduite et d'autres règles internes, en particulier concernant les risques);
 - b. le fait que l'établissement et/ou l'unité opérationnelle aient subi ou non une baisse significative de leurs performances financières (par exemple d'indicateurs économiques spécifiques);
 - c. le fait que l'établissement et/ou l'unité opérationnelle où travaille le membre du personnel identifié fassent ou non l'objet d'une insuffisance grave en matière de gestion des risques;
 - d. les augmentations sensibles de la base de capital économique ou de fonds propres réglementaires de l'établissement ou de l'unité opérationnelle;
 - e. les éventuelles sanctions réglementaires, par exemple punitives, administratives, disciplinaires ou autres, lorsque le comportement du membre du personnel identifié a contribué à la sanction.

296. Lorsque le dispositif de malus ne peut être appliqué qu'au moment de l'acquisition du versement reporté, les établissements peuvent choisir, le cas échéant, d'appliquer le dispositif de récupération après le versement ou l'acquisition de la rémunération variable. L'application du dispositif de malus peut être impossible lorsque la dérogation visée à l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE s'applique parce que l'exigence de reporter la rémunération variable n'est pas appliquée. Les établissements devraient veiller à ce que la récupération puisse être appliquée.

297. Les dispositifs de malus et de récupération devraient entraîner la réduction de la rémunération variable, lorsque cela est pertinent. En aucun cas un ajustement au risque ex post explicite ne devrait entraîner une augmentation de la rémunération variable accordée au départ ou, lorsque les dispositifs de malus ou de récupération ont déjà été appliqués dans le passé, une augmentation de la rémunération variable réduite.

15.7.2 Ajustements implicites

298. Les établissements devraient utiliser pour la rémunération variable des instruments dont le prix réagit aux variations des performances ou des risques de l'établissement concerné. L'évolution du cours de l'action ou du prix des autres instruments ne devrait pas remplacer les ajustements au risque ex post explicites.

299. Lorsque des instruments ont été accordés et que le membre du personnel vend ces instruments, après les périodes de report et de rétention, ou que l'instrument est versé en espèces à son échéance finale, le membre du personnel devrait être en mesure de percevoir le montant dû. Le montant peut être supérieur à celui initialement accordé lorsque le prix du marché ou la juste valeur de l'instrument a augmenté.

Titre V – Établissements bénéficiant d'une intervention publique

16. Aide publique et rémunération

300. Conformément à la section 6 des présentes orientations, lorsque les établissements bénéficient d'une intervention publique exceptionnelle, les autorités compétentes et les établissements devraient mettre en place des contacts réguliers en ce qui concerne la détermination de la masse de l'éventuelle rémunération variable et l'attribution de la rémunération variable, afin de garantir le respect des articles 93 et 141 de la directive 2013/36/UE. Le versement de rémunération variable ne devrait pas mettre en danger le respect du plan établi concernant le redressement de l'établissement et la fin de l'intervention publique exceptionnelle.

301. La communication de la Commission concernant l'application, à partir du 1^{er} août 2013, des règles en matière d'aides d'État aux aides accordées aux banques dans le contexte de la crise financière (2013/C 216/01) devrait être appliquée dans le cadre des politiques de rémunération. Toute condition en matière de rémunération imposée aux établissements lorsqu'une aide d'État

a été approuvée par la Commission et accordée et dans le cadre de tout acte y afférent devrait être dûment reflétée dans la politique de rémunération des établissements.

302. La rémunération variable du personnel d'un établissement, y compris des membres de son organe de direction, ne devrait pas empêcher un remboursement en bon ordre et en temps utile de l'intervention publique exceptionnelle ou la réalisation des objectifs énoncés dans le plan de restructuration.

303. L'établissement devrait garantir que la masse totale des primes ou l'acquisition et le versement de la rémunération variable ne portent pas préjudice à la consolidation en temps utile de son assise financière et à la diminution de sa dépendance par rapport à l'intervention publique exceptionnelle.

304. Sans préjudice des éventuelles conditions existantes imposées par l'État membre ou l'Union en ce qui concerne la rémunération, l'autorité compétente pertinente devrait fixer, pour les établissements auxquels une intervention publique exceptionnelle a été accordée, le pourcentage des revenus nets au titre de l'article 93, point a), de la directive 2013/36/UE qui peut être utilisé pour la rémunération variable, et évaluer si la rémunération variable est compatible avec une gestion saine des risques et une croissance à long terme, et prendre des mesures pour restructurer, au besoin, la rémunération.

305. Des limites strictes à la rémunération variable des membres de l'organe de gestion devraient être appliquées dans le cadre de la restructuration de la rémunération au sens de l'article 93, point b), de la directive 2013/36/UE lorsque:

- a. L'autorité compétente concernée demande à l'établissement de ne pas verser de rémunération variable pour les membres de l'organe de direction à compter de la date à laquelle l'intervention publique exceptionnelle a été accordée, ou d'appliquer les dispositifs de malus et de récupération à la rémunération variable, compte tenu des éventuels échecs de l'organe de direction;
- b. L'autorité compétente concernée peut demander à l'établissement de ne pas accorder de rémunération variable aux membres de l'organe de direction tant que l'intervention publique exceptionnelle n'a pas encore été remboursée ou jusqu'à ce qu'un plan de restructuration soit mis en œuvre ou réalisé pour l'établissement. Ces mesures devraient être d'une durée limitée. La période au cours de laquelle s'appliquent les limites ou les critères pour l'application de ces limites devraient être clairement enregistrés et communiqués à l'établissement lorsque l'aide publique est accordée.

306. Afin de restructurer la rémunération conformément à l'article 93, point b), de la directive 2013/36/UE de manière compatible avec une gestion saine des risques et une croissance à long terme, les autorités compétentes devraient exiger de l'établissement:

- a. qu'il réduise, le cas échéant, la rémunération variable pour les membres de l'organe de direction, en la faisant éventuellement descendre à zéro, afin que la rémunération variable n'ait aucune incidence considérable sur le redressement de l'établissement;
- b. qu'il aligne les mesures des performances utilisées pour déterminer la rémunération variable sur le progrès du redressement de l'établissement et la contribution du personnel identifié, y compris l'organe de direction à cet égard;
- c. qu'il applique les dispositifs de récupération et de malus à des périodes d'attribution antérieures, le cas échéant, notamment au personnel ayant contribué de manière significative à la situation pour laquelle l'établissement a eu besoin d'une aide d'État;
- d. qu'il augmente le taux de la rémunération variable reportée jusqu'à 100 %;
- e. qu'il aligne les périodes d'accumulation et de report sur la phase et les plans de redressement ou de restructuration.

307. Les établissements et les autorités compétentes devraient tenir compte du fait qu'il peut s'avérer nécessaire de prévoir l'éventuelle attribution de rémunération variable aux membres nouvellement nommés de l'organe de direction qui sont embauchés au cours de la phase de redressement ou de restructuration de l'établissement afin de garantir que des membres appropriés puissent être nommés à l'organe de direction au cours de cette phase.

Titre VI – Autorités compétentes

17. Politiques de rémunération

308. Les autorités compétentes devraient veiller, en tenant compte des présentes orientations, des orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel et des orientations de l'ABE sur le processus de surveillance prudentielle, à ce que les établissements respectent les exigences en matière de politique de rémunération prévues dans la directive 2013/36/UE, dans le règlement (UE) n° 575/2013 et dans le règlement délégué sur le personnel identifié, et notamment à ce qu'ils disposent de politiques de rémunération appropriées et neutres du point de vue du genre pour l'ensemble du personnel et pour le personnel identifié. Les autorités compétentes devraient appliquer une approche fondée sur les risques lorsqu'elles surveillent les politiques de rémunération des établissements.

309. Sans préjudice des autres mesures et sanctions prudentielles et disciplinaires, les autorités compétentes devraient demander aux établissements de prendre des mesures adéquates afin de remédier aux éventuelles faiblesses recensées. Lorsque les établissements ne se conforment pas à ces demandes, des mesures prudentielles appropriées devraient être prises.

310. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les établissements alignent leurs politiques et pratiques de rémunération sur la stratégie économique et les intérêts à long terme

de l'établissement en tenant compte de la stratégie économique et de la stratégie en matière de risque, de la culture et des valeurs d'entreprise, et du profil de risque de l'établissement.

311. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les politiques, pratiques et processus de l'établissement en matière de rémunération soient appropriés, et réexaminer, en plus des examens requis en vertu des orientations de l'ABE sur le processus de surveillance prudentielle, en particulier:

- a. les dispositifs de gouvernance et les processus d'élaboration et de suivi de la politique de rémunération;
- b. l'échange approprié d'informations entre tous les organes et toutes les fonctions internes, y compris au sein du groupe, qui participent à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de la politique de rémunération;
- c. le processus élaboré pour réaliser le réexamen annuel des politiques et pratiques de rémunération et de ses principaux résultats, y compris pour déterminer si la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre;
- d. l'instauration, lorsque cela est requis, d'un comité des rémunérations disposant de suffisamment de pouvoirs et de ressources pour exercer ses fonctions;
- e. l'incidence de la politique et des pratiques de rémunération sur la conduite des activités, y compris les services de conseil et la vente de produits à différents groupes de clients;
- f. la prise en compte des politiques de rémunération dans le cadre du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne et de la planification de la liquidité et vice-versa.

312. Dans le cadre des réexamens susvisés, les autorités compétentes devraient notamment, mais pas uniquement:

- a. utiliser les procès-verbaux des délibérations de la fonction de surveillance sur les politiques de rémunération, notamment en ce qui concerne les résultats de la supervision de l'élaboration et des processus des systèmes de rémunération de l'établissement et les missions réalisées par le comité des rémunérations;
- b. utiliser les procès-verbaux du comité des rémunérations et des autres comités, y compris le comité des risques, participant à la supervision de l'élaboration et du fonctionnement du système de rémunération;
- c. tenir des réunions avec les membres de l'organe de direction et d'autres fonctions concernées de l'établissement.

313. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les établissements surveillés sur base consolidée et sous-consolidée aient mis en œuvre une politique de rémunération au niveau du

groupe et au niveau sous-consolidé incluant – dans la mesure requise par la transposition, dans le droit national, de l'article 109, paragraphes 4 à 6, de la directive 2013/36/UE – les filiales ne relevant pas elles-mêmes de la directive 2013/36/UE, qui est appliquée de façon cohérente au sein du groupe, y compris aux fins de la détermination du personnel identifié³³.

314. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que le processus d'identification des établissements:

- a. inclue les critères qualitatifs et quantitatifs visés à l'article 92 de la directive 2013/36/UE et dans le règlement délégué sur le personnel identifié, ainsi que, le cas échéant, les critères supplémentaires définis par l'établissement concerné;
- b. soit appliqué de façon appropriée au niveau individuel, consolidé ou sous-consolidé; et
- c. garantisse que les demandes d'accord préalable en vertu du règlement délégué sur le personnel identifié sont traitées conformément aux présentes orientations.

315. Les autorités compétentes devraient être satisfaites du résultat global du processus d'identification et devraient vérifier que tous les membres du personnel dont les activités ont ou peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement ont été recensés, que toute exclusion de personnel de la catégorie de personnel identifié, lorsque le personnel est recensé uniquement selon les critères quantitatifs prévus à l'article 92 de la directive 2013/36/UE et dans les NTR, est dûment justifiée et que les exigences de l'article 92 de la directive 2013/36/UE, ainsi que les processus énoncés dans les présentes orientations et dans les NTR, ont été respectés.

18. Formes particulières de rémunération

316. En ce qui concerne les formes particulières de rémunération prévues à la section 8 des présentes orientations, les autorités compétentes devraient, sans préjudice de la section 19:

- a. réexaminer tout dispositif de rémunération variable garantie (montant, durée, conditions, etc.);
- b. vérifier si l'établissement a mis en place un cadre pour définir et approuver les sommes payées pour la cessation d'emploi;
- c. évaluer si les objectifs concernant le personnel de la fonction de contrôle sont propres à la fonction;
- d. réexaminer la rémunération des membres des fonctions exécutive et de surveillance de l'organe de direction.

³³ Voir également les paragraphes 74 et 75 des présentes orientations.

19. Rémunération variable

317. Les autorités compétentes devraient réexaminer:

- a. le processus d'évaluation des performances et des risques et d'alignement sur les performances et les risques et le caractère approprié de son horizon temporel;
- b. la combinaison appropriée des critères quantitatifs et qualitatifs utilisés pour mesurer les performances et les risques et déterminer:
 - ii. s'ils sont alignés sur les objectifs de l'établissement;
 - iii. s'ils sont réalistes par rapport aux objectifs aux niveaux de l'individu, de l'unité opérationnelle et de l'établissement;
 - iv. si les critères individuels sont appropriés pour mesurer les performances des individus;
- c. si les fonctions de contrôle interne, notamment la fonction de gestion des risques, participent de manière appropriée à la détermination des ajustements ex ante au risque;
- d. le caractère approprié des approches descendante et ascendante utilisées pour calculer la masse totale des primes;
- e. si l'établissement respecte la limitation du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale et le plafonnement de sa masse totale des primes globale selon les limites prévues aux articles 141 et 141 *ter* de la directive 2013/36/UE, ainsi qu'à l'article 16 *bis* de la directive 2013/36/UE;
- f. l'horizon temporel des calendriers de report et de rétention applicables et la manière dont il est lié au cycle économique de l'établissement;
- g. la combinaison d'actions ou intérêts de propriété équivalents ou instruments liés à des actions et instruments non numéraires équivalents que l'établissement utilise pour atteindre le seuil de 50 % prévu à l'article 94, paragraphe 1, point I), de la directive 2013/36/UE afin de garantir qu'elle reflète de manière adéquate les intérêts à long terme de l'établissement;
- h. si les ajustements au risque ex post explicites reposent sur l'évaluation des performances du membre du personnel, de l'unité opérationnelle et de l'établissement et les critères utilisés pour mesurer les performances du membre du personnel;
- i. si les dispositifs de malus et de récupération ont été appliqués de manière appropriée tant à la part en espèces qu'à la part en actions de la rémunération variable reportée et non reportée, et les critères sur lesquels repose l'application des dispositifs de malus et de récupération;

- j. le non-versement de la rémunération variable au moyen d'instruments ou de méthodes visant ou aboutissant effectivement au non-respect des exigences en matière de rémunération, comme précisé dans les présentes orientations, pour le personnel identifié ou, le cas échéant, pour l'ensemble du personnel.

20. Publication d'informations

318. Les autorités compétentes devraient réexaminer la publication d'informations sur la politique de rémunération effectuée par les établissements conformément à l'article 96 de la directive 2013/36/UE et à l'article 450 du règlement (UE) n° 575/2013, et elles devraient recenser les établissements pour lesquels les informations publiées devraient être régulièrement réexaminées.

319. En plus de l'évaluation comparative des pratiques de rémunération prévue à l'article 75, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, et de l'exercice de collecte de données sur les personnes à hauts revenus en vertu de l'article 75, paragraphe 3, de ladite directive, les autorités compétentes devraient demander des rapports prudentiels périodiques (ou ad hoc) sur la publication d'informations sur la rémunération, de façon à suivre l'élaboration des pratiques de rémunération au sein des établissements et notamment au sein des établissements ayant une importance significative.

21. Collèges d'autorités de surveillance

320. Les collèges d'autorités de surveillance mis en place en vertu de l'article 116 de la directive 2013/36/UE devraient aborder les questions de rémunération conformément au processus de surveillance prudentielle, en tenant compte des domaines supplémentaires de surveillance prudentielle prévus par les présentes orientations.

Annexe 1 – CARTOGRAPHIE DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION INCLUSES DANS LA DIRECTIVE 2013/36/UE ET LE RÈGLEMENT (UE) N° 575/2013, ET DE LEUR CHAMP D'APPLICATION

Exigences en matière de rémunération: articles 74 et 92 à 96 de la DIRECTIVE 2013/36/UE.	Ensemble du personnel (à l'échelle de l'établissement, y compris le personnel identifié)	Obligatoire pour le personnel identifié; les établissements devraient envisager d'appliquer les exigences à l'ensemble du personnel	Remarques
Article 74	x		
Article 92	x		
Article 93	x		
Article 94, paragraphe 1, point a)		x	
Article 94, paragraphe 1, point b)		x	
Article 94, paragraphe 1, point c)	x		
Article 94, paragraphe 1, point d)	x		
Article 94, paragraphe 1, point e)	x		
Article 94, paragraphe 1, point f)		x	
Article 94, paragraphe 1, point g)		x	
Article 94, paragraphe 1, point g) ii)		x	
Article 94, paragraphe 1, point g) iii)		x	L'application du taux d'actualisation n'est pas obligatoire
Article 94, paragraphe 1, point h)		x	
Article 94, paragraphe 1, point i)		x	
Article 94, paragraphe 1, point j)	x		

Exigences en matière de rémunération: articles 74 et 92 à 96 de la DIRECTIVE 2013/36/UE.	Ensemble du personnel (à l'échelle de l'établissement, y compris le personnel identifié)	Obligatoire pour le personnel identifié; les établissements devraient envisager d'appliquer les exigences à l'ensemble du personnel	Remarques
Article 94, paragraphe 1, point k)	x		
Article 94, paragraphe 1, point l)		x	
Article 94, paragraphe 1, point m)		x	
Article 94, paragraphe 1, point n)		x	
Article 94, paragraphe 1, point o)		x	
Article 94, paragraphe 1, point p)		x	
Article 94, paragraphe 1, point q)		x	Les dispositions en matière de contournement devraient être appliquées à l'ensemble du personnel en ce qui concerne les exigences et les dispositions applicables à l'ensemble du personnel
Article 95	Obligatoire pour les établissements ayant une importance significative; les autres établissements devraient envisager d'instaurer un tel comité.		
Article 96	x		
Article 109	Dispositifs, processus et mécanismes des établissements/application à l'échelle du groupe		
Article 141	Limitation applicable aux distributions		
Article 141 <i>ter</i>	Limitation applicable aux distributions		

Annexe 2 – Informations concernant l’approbation de ratios supérieurs

Nom de l’établissement	<i>texte</i>
Identifiant de l’entité juridique	<i>texte</i>
Nombre de membres du personnel (fin du dernier exercice)	<i>nombre</i>
Nombre de membres du personnel identifiés (résultat du dernier processus d’identification)	<i>nombre</i>
Total du bilan (fin du dernier exercice)	<i>nombre</i>
Décision prise	<i>jj/mm/aaaa</i>
Ratio décidé	<i>nombre (taux)</i>
Lorsque des ratios différents ont été approuvés au sein de l’établissement, veuillez indiquer les domaines d’activité et les taux approuvés sous forme de texte libre et le ratio maximal approuvé ci-dessus	<i>texte</i>