



Circulaire CBFA_2011_05 du 14 février 2011

Circulaire adressée aux établissements financiers concernant la mise en place d'une bonne politique de rémunération

Champ d'application:

La présente circulaire s'applique aux établissements de crédit, aux entreprises d'investissement, aux organismes de liquidation et aux organismes assimilés à des organismes de liquidation, constitués selon le droit belge. Elle est également applicable aux compagnies financières qui sont soumises en Belgique au contrôle de la CBFA, dans le cadre du contrôle sur base consolidée des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, ainsi qu'aux succursales belges d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement qui ne relèvent pas du droit d'un Etat membre de l'Union européenne.

Résumé/Objectifs:

Cette circulaire s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre en Belgique de la directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération (directive dite « CRD III »). Elle vise à préciser les modalités selon lesquelles les établissements financiers susvisés doivent se conformer à l'obligation qui leur incombe de mettre en place une bonne politique de rémunération, en se référant principalement aux « Guidelines on Remuneration Policies and Practices » publiées par le Comité européen des contrôleurs bancaires (CEBS) le 10 décembre 2010. La présente circulaire remplace, pour les établissements financiers auxquels elle s'applique, la circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009, intitulée « Recommandation relative à l'adoption d'une bonne politique de rémunération dans les établissements financiers ».

Structure:

1. Introduction
2. Mise en œuvre en Belgique de la directive CRD III - volet « politiques de rémunération »
3. Champ d'application de la circulaire
4. Guidelines on Remuneration Policies and Practices du CEBS
5. Dispositions belges précisant les Guidelines du CEBS
 - a. « Identified Staff »
 - b. Intervention exceptionnelle des pouvoirs publics
 - c. Comité de rémunération
 - d. Périodes de rétention
 - e. Déclaration de la direction effective concernant le contrôle interne
6. Suivi et contrôle par la CBFA

Madame,
Monsieur,

1. Introduction

Dans sa circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009, intitulée « Recommandation relative à l'adoption d'une bonne politique de rémunération dans les établissements financiers », la CBFA avait déjà souligné l'importance de la problématique des rémunérations dans le cadre des initiatives prudentielles qui se sont multipliées depuis la survenance de la crise financière. Cette circulaire était basée sur la recommandation de la Commission européenne sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers (avril 2009) et sur les *High-level Principles for Remuneration Policies* du CEBS (avril 2009). Elle recommandait, en son point 12, d'anticiper les normes alors en cours d'élaboration au niveau international, citant à cet égard les *Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards* émis par le Financial Stability Board le 25 septembre 2009, ainsi que la directive européenne attendue en la matière.

Cette directive a, depuis lors, été adoptée. Il s'agit de la directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération (CRD III), qui a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 14 décembre 2010. Le volet « rémunérations » de cette directive est en grande partie inspiré des *Implementation Standards* précités. Il doit être transposé en droit national pour le 1^{er} janvier 2011 et être appliqué à partir de cette date.

2. Mise en œuvre en Belgique de la directive CRD III - volet « politiques de rémunération »

La transposition en Belgique du volet « politiques de rémunération » de la directive CRD III s'effectue à trois niveaux : par la voie d'une loi, par la voie d'un règlement édicté par la CBFA et, enfin, par la voie de la présente circulaire. Ces trois textes formeront ensemble le corps des règles à appliquer dans le cadre de l'exigence relative à la mise en place d'une bonne politique de rémunération. Dans sa communication CBFA_2010_23 du 17 novembre 2010 intitulée « Attentes concernant la mise en œuvre du volet "rémunérations" de la directive CRD III », la CBFA avait déjà esquissé ce processus de transposition.

Les adaptations et précisions à apporter sur le plan législatif sont limitées en nombre (il s'agit notamment de préciser l'exigence d'une organisation adéquate sur le plan de la politique de rémunération, ainsi que les mesures et les sanctions applicables dans le cas d'une politique de rémunération inadaptée) et constituent une transposition très fidèle des dispositions de la directive¹. Elles comportent toutefois une spécificité belge, en ce qui concerne la constitution d'un comité de rémunération : l'option retenue a été de calquer les critères applicables en la matière sur ceux déjà prévus pour la création d'un comité d'audit. La composition du comité de rémunération a également été alignée sur celle du comité d'audit.

D'autres dispositions du volet « politiques de rémunération » de la directive CRD III ont été transposées par un règlement de la CBFA du 8 février 2011, pris en exécution de l'article 20 de la loi bancaire et des dispositions analogues figurant dans la réglementation relative aux entreprises d'investissement et dans celle relative aux organismes de liquidation et organismes assimilés à des organismes de liquidation.² Le règlement reprend fidèlement les dispositions techniques de la directive CRD III, celle-ci ne laissant pratiquement aucune latitude aux Etats membres pour les transposer. Ces dispositions techniques proviennent, d'une part, de l'annexe V modifiée (Critères techniques relatifs à l'organisation et au traitement des risques) et, d'autre part, de l'annexe XII modifiée (Critères techniques relatifs à la transparence et à la publication d'informations) de la directive CRD. L'annexe V regroupe plusieurs dispositions relatives à la gouvernance d'une politique de rémunération et à la façon dont celle-ci doit se

¹ A la date de publication de la présente circulaire, l'avant-projet de loi établi en la matière devait encore être adopté.

² Un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation est en cours de préparation. Les modifications portent notamment sur l'article 10 relatif à l'organisation interne, lequel sera précisé par des dispositions visant à assurer une bonne politique de rémunération.

concilier avec une gestion efficace des risques (*risk alignment*) ; l'annexe XII précise les informations relatives à la politique de rémunération qui doivent être publiées par les établissements.

Enfin, la présente circulaire complète le règlement de la CBFA.

3. Champ d'application de la circulaire

La présente circulaire s'applique aux établissements de crédit, aux entreprises d'investissement, aux organismes de liquidation et aux organismes assimilés à des organismes de liquidation, constitués selon le droit belge. Elle est également applicable aux compagnies financières qui sont soumises en Belgique au contrôle de la CBFA, dans le cadre du contrôle sur base consolidée des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, ainsi qu'aux succursales belges d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement qui ne relèvent pas du droit d'un Etat membre de l'Union européenne. Ces différentes entités sont désignées ci-après par le vocable « établissements financiers ». La présente circulaire remplace, pour les établissements financiers susvisés, la circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009³.

Le point t) de l'annexe V, section 11, point 23, de la directive CRD dispose que les principes de rémunération sont appliqués par les établissements de crédit aux niveaux du groupe, de l'entreprise mère et des filiales, y compris celles qui se trouvent établies dans des centres financiers extraterritoriaux. Cette application des principes au niveau du groupe est commentée aux paragraphes 27 à 30 des *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* du CEBS, visées ci-dessous. En Belgique, l'exercice conjugué du contrôle sur base sociale et du contrôle sur base consolidée résulte de l'arrêté royal du 12 août 1994 relatif au contrôle sur base consolidée des établissements de crédit, des entreprises d'investissement et des sociétés de gestion d'organismes de placement collectif, qui, en ses articles 3, § 1^{er}, alinéa 2, et 4, § 1^{er}, alinéa 2, se réfère aux exigences en matière d'organisation interne, telles qu'énoncées à l'article 20 de la loi bancaire et dans la disposition analogue de la réglementation applicable aux entreprises d'investissement⁴. Les compagnies financières sont donc, par le biais du contrôle sur base consolidée, indirectement visées par le règlement de la CBFA et par la présente circulaire.

4. Guidelines on Remuneration Policies and Practices du CEBS

Aux termes de l'article 22 de la directive CRD, tel que modifié par la directive CRD III, le CEBS doit édicter des lignes directrices portant sur la conduite de bonnes politiques de rémunération, afin d'assurer une application aussi uniforme que possible de la directive dans les différents Etats membres de l'Espace économique européen. Le 10 décembre 2010, le CEBS, après une consultation du secteur, a publié ses *Guidelines on Remuneration Policies and Practices*⁵, établies en collaboration avec le Comité européen des régulateurs des marchés de valeurs mobilières (CESR). Ces *Guidelines* constituent un document de référence très étoffé et très circonstancié. Compte tenu notamment de l'exigence explicite prévue à cet égard par la directive CRD et sachant que certaines parties de ce document de référence seront, dans le futur, transformées en normes techniques contraignantes émanant de l'Autorité bancaire européenne (EBA)⁶, la CBFA a décidé d'utiliser ce document du CEBS comme guide pratique pour procéder au contrôle des politiques et pratiques de rémunération mises en place par les établissements financiers.

Les établissements financiers sont donc tenus d'appliquer et de respecter, en sus des dispositions légales et réglementaires relatives à une bonne politique de rémunération, les *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* émises par le CEBS. Ces *Guidelines* font partie intégrante de la présente circulaire, à laquelle elles sont annexées sous la forme d'un lien placé sur le site web de la CBFA. Pour les organismes de liquidation et les organismes assimilés à des organismes de liquidation,

³ Dans la mesure où son champ d'application est plus large que celui de la présente circulaire, la circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009 reste en vigueur.

⁴ S'agissant du contrôle sur base consolidée des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation, l'on se reportera à l'article 25, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation.

⁵ Celles-ci sont consultables sur

<http://www.eba.europa.eu/cebs/media/Publications/Standards%20and%20Guidelines/2010/Remuneration/Guidelines.pdf>

⁶ Sur la base de la directive dite « Omnibus ».

ce document est déclaré applicable en Belgique par analogie avec la situation prévalant pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement.

Le document de référence du CEBS est, sur le plan du contenu, subdivisé en trois grandes parties : les exigences de gouvernance afférentes à une bonne politique de rémunération, les exigences concernant le *risk alignment* d'une politique de rémunération et, enfin, les exigences en matière de transparence d'une politique de rémunération. Ces trois parties, établies à partir des dispositions de la directive CRD III, développent également les principes de haut niveau émis précédemment, que l'on trouvait déjà par exemple dans la circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009. Les trois parties en question sont précédées de plusieurs dispositions importantes visant à circonscrire le champ d'application, le principe de proportionnalité, le contexte de groupe ainsi que les mesures et sanctions qui font partie des exigences d'une bonne politique de rémunération.

Les commentaires de la CBFA concernant ce document de référence portent uniquement sur un nombre limité d'aspects, développés ci-dessous.

5. Dispositions belges précisant les Guidelines du CEBS

a. « Identified Staff »

Comme indiqué aux paragraphes 15 et suivants des *Guidelines*, il appartient à l'établissement financier de déterminer les personnes à considérer comme relevant de l'« Identified Staff ».

Sur ce point, la CBFA souhaite apporter les précisions suivantes :

- Le fait d'être lié ou non par un contrat de travail ne constitue pas un critère pertinent pour faire partie de ce groupe de personnes. Il est à noter que les intermédiaires en services bancaires et en services d'investissement tombent en dehors du champ d'application *ratione personae* de ces dispositions.
- L'élément déterminant est l'exercice d'une influence significative sur le profil de risque de l'établissement financier, critère dont la portée est en tout cas plus large que le fait d'assumer la responsabilité juridique finale. Le cercle de l'« Identified Staff » comprendra donc en général davantage de personnes que celles relevant de la « direction effective » et celles exerçant une « fonction clé » (voir, pour ces notions, la circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA du 30 mars 2007 relative aux attentes prudentielles de la CBFA en matière de bonne gouvernance des établissements financiers »).

b. Intervention exceptionnelle des pouvoirs publics

Les paragraphes 38 et suivants des *Guidelines* décrivent les exigences de rémunération à respecter par les établissements qui bénéficient de l'intervention exceptionnelle des pouvoirs publics. Pour appliquer l'article 7, point k) iii), de son règlement évoqué ci-dessus (« ...aucune rémunération variable n'est versée aux personnes chargées de la direction effective de l'établissement, le cas échéant le comité de direction, sauf si cela est justifié »), la CBFA se basera sur les principes suivants :

- Une « intervention exceptionnelle des pouvoirs publics » recouvre davantage de situations que les seules injections de capital ;
- Durant l'année au cours de laquelle l'intervention exceptionnelle des pouvoirs publics a été accordée, la direction effective qui était déjà en place au sein de l'établissement financier au moment de l'octroi de cette intervention, ne peut recevoir de rémunération variable ;
- La nouvelle direction effective mise en place après l'octroi de l'intervention exceptionnelle des pouvoirs publics peut, pendant la durée de l'intervention, recevoir une rémunération variable si celle-ci est substantiellement liée au respect du plan de redressement adossé à l'intervention ;
- La direction effective qui était déjà en place au sein de l'établissement financier au moment de l'octroi de l'intervention exceptionnelle des pouvoirs publics ne peut, pendant la durée de l'intervention, recevoir de rémunération variable que sur la base des performances réalisées durant les années suivant celle de l'octroi de cette intervention, dans la mesure où cette rémunération est substantiellement liée au respect du plan de redressement adossé à l'intervention ;

- Le fait qu'une intervention des pouvoirs publics soit accordée pour une seule entité juridique d'un groupe ne signifie pas nécessairement que la restriction énoncée au point k) iii) s'applique uniquement à la direction effective de cette entité juridique ; les facteurs déterminants seront les suivants :
 - le rôle d'exemple qui émane de ce type de restriction au niveau du groupe ;
 - la mesure dans laquelle la direction effective a eu, aurait pu avoir ou aura une influence significative sur les activités ou les entités qui sont à l'origine de l'intervention.
- c. Comité de rémunération

A partir du paragraphe 52, les *Guidelines* décrivent l'exigence liée à la mise en place d'un comité de rémunération. Ainsi qu'il ressort de l'avant-projet de loi visant à transposer la directive CRD III, les critères régissant la constitution du comité de rémunération sont identiques à ceux prévus pour la création d'un comité d'audit.

La CBFA pousse le parallélisme entre les deux comités pour ce qui est de sa politique relative à la création et à la composition d'un comité de rémunération au sein d'une structure de groupe. La communication CBFA_2009_22 du 25 mai 2009, intitulée « Politique de dérogation concernant les comités d'audit », sera appliquée *mutatis mutandis* au comité de rémunération, étant entendu qu'il sera tenu compte du fait que la mission d'un comité d'audit est plus large que celle d'un comité de rémunération.

d. Périodes de rétention

La CBFA attend des établissements financiers qu'ils formulent leur politique de rétention, telle que visée aux paragraphes 128 et suivants des *Guidelines*, en prévoyant pour les périodes de rétention des années complètes.

e. Déclaration de la direction effective concernant le contrôle interne

Sans préjudice des responsabilités générales du conseil d'administration telles que décrites aux paragraphes 42 et suivants des *Guidelines*, la mise en œuvre de la politique de rémunération est, en Belgique, également traitée par la direction effective dans le cadre de son évaluation annuelle des mesures de contrôle interne, conformément à la circulaire CBFA_2008_12 du 9 mai 2008 intitulée « Rapport de la direction effective concernant l'évaluation du système de contrôle interne et déclaration de la direction effective concernant le reporting prudentiel périodique ». Lors de cette évaluation, la direction effective se fera assister par les personnes exerçant des fonctions de contrôle indépendantes afin, plus précisément, de vérifier la conformité de la mise en œuvre de la politique de rémunération avec les politiques et procédures définies par le conseil d'administration et de vérifier la conformité de ces politiques et procédures avec les exigences légales et réglementaires relatives aux politiques de rémunération. Une attention particulière sera portée à cet égard à la prévention d'incitations à la prise de risques excessifs et d'autres comportements non constructifs.

6. Suivi et contrôle par la CBFA

La CBFA attend des établissements financiers tombant dans le champ d'application de la présente circulaire (cf. infra) qu'ils respectent les dispositions de la directive CRD III en matière de politiques de rémunération ainsi que les *Guidelines* du CEBS y afférentes, telles que transposées et précisées en Belgique, et qu'il les appliquent à partir du 1^{er} janvier 2011 aux rémunérations versées à partir de cette date, même si celles-ci portent sur des prestations fournies en 2010. L'adaptation des contrats existants dans la ligne du nouveau cadre prudentiel relatif aux politiques de rémunération doit être achevée le plus rapidement possible. Certains établissements financiers ne faisant pas partie des établissements systémiques et des autres établissements de taille importante ou moyenne peuvent bénéficier d'un délai supplémentaire de 6 mois (jusqu'au 30 juin 2011) pour procéder à la mise en place d'un comité de rémunération chargé d'effectuer les tâches et missions décrites dans les *Guidelines* du CEBS (voir également la communication CBFA_2010_23 du 17 novembre 2010 intitulée « Attentes concernant la mise en œuvre du volet "rémunérations" de la directive CRD III »).

La politique de rémunération d'un établissement financier fait partie intégrante de son mémorandum de gouvernance, tel que visé aux points 96 à 99 de la circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA du 30 mars 2007 relative aux attentes prudentielles de la CBFA en matière de bonne gouvernance des établissements financiers.

Conformément à la circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA précitée, les modifications significatives apportées au mémorandum de gouvernance d'un établissement financier sont communiquées à la CBFA, par le biais de la plateforme eCorporate. A cet égard, les établissements financiers veilleront, comme le précisait déjà la communication CBFA_2010_23 du 17 novembre 2010 intitulée « Attentes concernant la mise en œuvre du volet "rémunérations" de la directive CRD III », à informer la CBFA, pour le **15 mars 2011**, des principes de leur politique de rémunération et du développement de ces principes.

Une copie de la présente est adressée au(x) réviseur(s) de votre entreprise ou de votre établissement.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le Président,

Jean-Paul SERVAIS

[Annexe : - CBFA_2011_05-1 / Guidelines on Remuneration - Policies and Practices](#)