

## Circulaire

Bruxelles, le 17 novembre 2022

Référence: NBB\_2022\_28

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

### **Circulaire transposant les orientations de l'EBA du 30 juin 2022 relatives aux exercices de « remuneration benchmarking » et « gender pay gap benchmarking » sous la CRD et l'IFD (EBA/GL/2022/06 & EBA/GL/2022/07)**

#### Champ d'application

Établissements de crédit, sociétés de bourse, banques dépositaires, organismes de support d'un dépositaire central de titres, compagnies financières et compagnies financières mixtes de droit belge, succursales belges d'établissements de crédit, de sociétés de bourse et d'organismes de support d'un dépositaire central de titres ne relevant pas du droit d'un État membre de l'Espace économique européenne.

#### Résumé/Objectifs

La présente circulaire vise à transposer dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'EBA du 30 juin 2022 relatives, d'une part, aux « *benchmarking exercises on remuneration practices, the gender pay gap and approved higher ratios under Directive 2013/36/EU* » (EBA/GL/2022/06) et, d'autre part, aux « *benchmarking exercises on remuneration practices and the gender pay gap under Directive (EU) 2019/2034* » (EBA/GL/2022/07).

Madame,  
Monsieur,

La présente circulaire vise à transposer dans le cadre prudentiel belge deux orientations de la *European Banking Authority* (EBA): les orientations EBA/GL/2022/06 du 30 juin 2022 relatives aux « *benchmarking exercises on remuneration practices, the gender pay gap and approved higher ratios under Directive 2013/36/EU* » et celles EBA/GL/2022/07 publiées le même jour relatives aux « *benchmarking exercises on remuneration practices and the gender pay gap under Directive (EU) 2019/2034* ».

## **1. Contexte**

Conformément aux directives *Capital Requirements 2013/36/EU* (CRD) et *Investment Firms (EU) 2019/34 (IFD)*, les établissements visés par la présente circulaire sont tenus de communiquer à la Banque nationale de Belgique (BNB) des informations quantitatives en ce qui concerne leurs pratiques de rémunération et, ce qui est plus nouveau, l'écart de rémunération entre les genres au sein de leur personnel.

La BNB utilise les informations collectées pour comparer les tendances et les pratiques en matière de rémunération et d'écart de rémunération entre les genres au niveau belge et les transmet à l'EBA qui les utilise également pour comparer les tendances au niveau de l'Espace économique européen (EEE).

Afin de rationaliser la collecte des données au sein de l'Espace économique européen (EEE) et de favoriser la comparabilité de ces données, l'EBA a publié, le 30 juin 2022, deux nouvelles orientations en la matière:

- Les orientations EBA/GL/2022/06 relatives aux « *benchmarking exercises on remuneration practices, the gender pay gap and approved higher ratios under Directive 2013/36/EU* » sont une mise à jour des orientations EBA/GL/2014/18 du 16 juillet 2014 concernant le « *Remuneration Benchmarking Exercise* ». La révision de ces orientations était nécessaire pour prendre en compte les exigences supplémentaires introduites par la directive (EU) 2019/878 (CRD V), pour accueillir les instructions pertinentes pour le *benchmarking* de l'écart de rémunération entre les genres ainsi que pour tenir compte des changements apportés aux exigences de divulgation. Des instructions visant à harmoniser l'exercice de *benchmarking* concernant les approbations par les actionnaires de ratios supérieurs à 100% entre la rémunération variable et la rémunération fixe ont également été ajoutés.
- Les orientations EBA/GL/2022/07 relatives aux « *benchmarking exercises on remuneration practices and the gender pay gap under Directive (EU) 2019/2034* » sont quant à elles nouvelles et visent spécifiquement les entreprises d'investissement. Ces orientations restent globalement cohérentes avec celles de la CRD mais, étant donné que les entreprises d'investissement ne sont pas soumises à l'ITS sur la divulgation, elles comprennent des modèles spécifiques pour la collecte de données sur la rémunération.

Les établissements de crédit, banques depositaires, organismes de support d'un dépositaire central de titres, compagnies financières et compagnies financières mixtes de droit belge et les succursales belges d'établissements de crédit et d'organismes de support d'un dépositaire central de titres ne relevant pas du droit d'un État membre de l'Espace économique européenne sont tenus d'appliquer et de respecter les orientations EBA/GL/2022/06<sup>1</sup>. Les sociétés de bourse belges et succursales belges de sociétés de bourse ne relevant pas du droit d'un État membre de l'Espace économique européenne sont tenues d'appliquer et de respecter les orientations EBA/GL/2022/07.

Ces orientations font partie intégrante de la présente circulaire.

<sup>1</sup> Pour les banques depositaires et organismes de support d'un dépositaire central de titres, ce document est déclaré applicable en Belgique par analogie avec la situation prévalant pour les établissements de crédit.

## **2. Points d'attention spécifiques**

Sont repris ci-dessous quelques points d'attention spécifiques en lien avec les orientations EBA/GL/2022/06 et EBA/GL/2022/07:

- La BNB doit opérer, en vertu des orientations EBA/GL/2022/06 et EBA/GL/2022/07, une sélection des établissements qui doivent participer aux exercices « *remuneration benchmarking* » et « *gender pay gap benchmarking* ». Les **établissements sélectionnés pour participer à ces exercices en seront informés par un courrier ad hoc de la BNB**. Dans la mesure du possible, la BNB a veillé à assurer de la continuité par rapport à la sélection qui existait précédemment.
- L'exercice « *remuneration benchmarking* » s'applique au niveau de consolidation le plus élevé dans l'EEE conformément à la CRD et à l'IFD. Si un établissement financier fait partie d'un groupe, seul l'établissement qui fait rapport au niveau de consolidation le plus élevé dans l'EEE est tenu de transmettre les données concernées à l'autorité compétente chargée du contrôle sur une base consolidée. Les filiales belges qui sont sélectionnées par la BNB pour participer à cet exercice ne devront donc pas faire rapport si l'entreprise mère a son siège dans l'EEE et si elle a été sélectionnée par l'autorité de contrôle compétente pour le groupe.
- L'exercice « *gender pay gap* », contrairement à celui « *remuneration benchmarking* », est réalisé sur une base individuelle et non consolidée.
- S'agissant du benchmarking « *approved higher ratios* » visé dans les orientations EBA/GL/2022/06, tous les établissements qui doivent respecter ces orientations sont potentiellement concernés. Dès lors, tous les établissements qui sont dans la situation d'un ratio variable/fixe supérieur à 100% approuvé par leurs actionnaires doivent transmettre à la BNB le reporting prévu à l'annexe V des EBA/GL/2022/06.
- Le reporting doit être communiqué en XBRL.

## **3. Transfert de données**

Les établissements sélectionnés sont tenus de transmettre les tableaux annexés aux orientations EBA/GL/2022/06 et EBA/GL/2022/07 à la BNB en tenant compte des prescriptions reprises dans ces orientations et des notes explicatives aux tableaux.

Concrètement, comme pour les exercices précédents, la transmission électronique des données s'opérera au moyen de l'application « OneGate » de la BNB. Les environnements de test et de production seront disponibles à partir du 1er décembre 2022 ([Domein MUN - XBRL rapportering: REMUN, REMUN\\_HE | nbb.be](#)).

## **4. Calendrier**

La récolte des données « *remuneration benchmarking* » doit avoir lieu de manière annuelle, celle « *gender pay gap benchmarking* » tous les 3 ans et celle « *approved higher ratio* » tous les 2 ans.

Le nouveau template « *remuneration benchmarking* » devra être transmis à la BNB avant le 31 août 2023 pour l'année de référence 2022 (système transitoire). Pour les années suivantes, il devra être transmis annuellement avant le 15 juin.

Le nouveau template « *gender pay gap benchmarking* » devra être transmis pour la première fois à la BNB avant le 15 juin 2024, pour l'année 2023. Pour les années suivantes, il devra être transmis tous les 3 ans avant le 15 juin.

Les informations agrégées sur les « *approved higher ratios* » telles que définies à l'annexe VI des orientations EBA/GL/2022/06 devront être transmises pour la première fois à la BNB avant le 15 juin 2023, pour l'année de référence 2022. Pour les années suivantes, elles devront être transmises tous les 2 ans avant le 15 juin.

## **5. Informations finales**

Pour plus de détails, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2022/06 et EBA/GL/2022/07 en annexe qui sont reprises dans leur intégralité.

La présente circulaire remplace avec effet immédiat la circulaire NBB\_2014\_09.

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

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Pierre Wunsch  
Gouverneur

Annexe 1 – Orientations EBA/GL/2022/06 du 30 juin 2022 sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/EU

Annexe 2 – Orientations EBA/GL/2022/07 du 30 juin 2022 sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) 2019/2034