

RÈGLEMENTS

RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 604/2014 DE LA COMMISSION

du 4 mars 2014

complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu la 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 ⁽¹⁾, et notamment son article 94, paragraphe 2,

considérant ce qui suit:

- (1) La directive 2013/36/UE, et notamment son article 74, fait obligation aux établissements de disposer d'un dispositif solide de gouvernance d'entreprise et de processus efficaces de détection, de gestion, de suivi et de déclaration des risques auxquels ils sont ou pourraient être exposés. Ces dispositifs et processus doivent être exhaustifs et adaptés à la nature, à l'échelle et à la complexité des risques inhérents au modèle d'entreprise et aux activités de l'établissement. Ils doivent tenir compte, entre autres, des risques spécifiques recensés aux articles 79 à 87 de ladite directive. Ces dispositifs et processus sont évalués par les autorités compétentes dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation prudentiels en application de l'article 97 de la directive. Les risques détectés sont pris en considération par les établissements dans le cadre du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne en application de l'article 73 de la directive.
- (2) Le cadre de la surveillance prudentielle établi par la directive 2013/36/UE exige que tout établissement recense tous les membres de son personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur son profil de risque. Les critères utilisés pour apprécier le caractère significatif de l'incidence des activités professionnelles de membres du personnel sur le profil de risque doivent prendre en considération l'incidence potentielle des membres du personnel sur le profil de risque de l'établissement, sur la base de leur pouvoir et de leurs responsabilités et des indicateurs de risque et de performances de l'établissement. L'organisation interne de l'établissement et la nature, l'échelle et la complexité de ses activités doivent être prises en compte lors de l'évaluation. Les critères doivent pleinement rendre compte de tous les risques auxquels l'établissement ou le groupe est ou pourrait être exposé. Cela doit également permettre aux établissements d'inclure dans leur politique de rémunération des incitations adéquates visant à garantir un comportement prudent du personnel et faire en sorte que le recensement des membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement reflète le niveau de risque des différentes activités au sein de l'établissement.
- (3) En 2012, l'Autorité bancaire européenne (ABE) a publié les résultats d'une étude sur la mise en œuvre nationale et l'application pratique des orientations émises par le comité européen des contrôleurs bancaires sur les politiques et pratiques de rémunération (les «orientations du CECB»), qui contenaient des critères généraux pour l'appréciation du caractère significatif de l'incidence du personnel sur le profil de risque de l'établissement. Cette étude a révélé que la mise en œuvre par les établissements et les autorités compétentes des dispositions relatives à la rémunération de la directive 2006/48/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁾ n'avait pas abouti à un degré suffisant d'harmonisation. Les pratiques de rémunération restaient trop variées et, en particulier, les critères utilisés pour recenser le personnel ne prenaient pas toujours suffisamment en considération l'incidence des activités professionnelles des membres du personnel sur le profil de risque de l'établissement. D'importantes divergences subsistaient entre les approches suivies par les différents établissements et États membres pour recenser ces membres du personnel. Les présentes normes techniques de réglementation doivent donc s'appuyer sur

⁽¹⁾ JO L 176 du 27.6.2013, p. 338.

⁽²⁾ Directive 2006/48/CE du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2006 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et son exercice (JO L 177 du 30.6.2006, p. 1).

l'expérience que l'application de la directive 2006/48/CE et des orientations du CECB a permis d'acquérir et viser un niveau plus élevé d'harmonisation. L'ABE émettra de nouvelles orientations en matière de politiques de rémunération saines, respectant les principes énoncés dans la directive 2013/36/UE, conformément à l'article 75, paragraphe 2, de ladite directive.

- (4) Il convient d'établir un ensemble de critères qualitatifs et quantitatifs clairs et appropriés pour recenser les principales catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement, afin de permettre une approche harmonisée dans toute l'Union et de couvrir un ensemble commun de risques les plus pertinents. Conformément à l'article 94, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE, toutes les catégories de personnel recensées au moyen de ces critères doivent être des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement. Les établissements doivent également tenir compte des résultats de leurs propres évaluations des risques effectuées dans le cadre de leurs procédures internes. Les autorités compétentes doivent veiller à ce que le recensement de tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement soit complet.
- (5) Les membres de l'organe de direction sont responsables en dernier ressort de l'établissement, de sa stratégie et de ses activités et sont, de ce fait, toujours susceptibles d'avoir une incidence significative sur son profil de risque. Cela vaut aussi bien pour les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive, qui prennent des décisions, que pour les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, qui surveillent le processus décisionnel et remettent en cause les décisions prises.
- (6) La direction générale et les membres de la direction chargés d'unités opérationnelles importantes, de la gestion de catégories de risque spécifiques, telles que le risque de liquidité, le risque opérationnel ou le risque de taux d'intérêt, ou de fonctions de contrôle au sein d'un établissement sont responsables de la gestion quotidienne de l'entreprise, de ses risques ou de ses fonctions de contrôle. Ces responsabilités comprennent la prise de décisions stratégiques ou d'autres décisions fondamentales concernant les activités de l'entreprise ou le cadre de contrôle appliqué. Les risques pris et la manière dont ils sont gérés sont les facteurs les plus importants pour le profil de risque de l'établissement.
- (7) Outre les fonctions chargées de créer un surcroît d'activité, celles chargées d'apporter un soutien interne qui sont essentielles à l'exploitation de l'entreprise et ont le pouvoir de prendre des décisions dans ces domaines exposent l'établissement à des risques opérationnels ou autres qui sont significatifs. Par conséquent, les activités professionnelles des membres du personnel exerçant de telles fonctions ont également une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.
- (8) Le risque de crédit et le risque de marché sont généralement assumés afin de générer de l'activité; dès lors, l'incidence sur le profil de risque des activités qui génèrent ces risques peut être appréciée à l'aide de critères fondés sur des limites de pouvoir calculées au moins une fois par an sur la base des chiffres relatifs au capital et des approches utilisés à des fins réglementaires, avec l'application d'un seuil de minimis pour le risque de crédit afin de garantir une application proportionnée des critères au sein des établissements de petite taille.
- (9) Les critères permettant de recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement doivent tenir compte du fait que les exigences relatives au portefeuille de négociation peuvent être levées pour certains établissements en application du règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾ et que les limites sont fixées de manière différente selon l'approche utilisée par l'établissement pour le calcul des exigences de fonds propres.
- (10) Étant donné que l'issue d'une décision est souvent influencée par le personnel à l'origine de celle-ci, alors que le pouvoir de décision officiel incombe à des membres du personnel de niveau hiérarchique supérieur ou à des comités, les critères doivent prendre en compte les éléments significatifs dans de tels processus décisionnels.
- (11) Les membres du personnel occupant des postes de direction sont responsables des activités de l'entreprise dans le domaine placé sous leur autorité. Par conséquent, des critères appropriés doivent garantir que les membres du personnel sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement lorsqu'ils sont responsables de groupes de membres du personnel dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Cela inclut les cas où les activités des différents membres du personnel placés sous leur autorité, pris individuellement, n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, mais où l'étendue globale de leurs activités est susceptible d'avoir une telle incidence.
- (12) Outre des critères qualitatifs, des critères quantitatifs appropriés doivent être fixés pour permettre de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. La rémunération totale accordée aux membres du personnel dépend principalement de la contribution qu'ils apportent à la réalisation des objectifs opérationnels de l'établissement et, partant, de leurs responsabilités, tâches, aptitudes et compétences et des performances du personnel et de l'établissement. Lorsque la rémunération totale accordée à un membre du personnel dépasse un seuil approprié, il est légitime de supposer que

⁽¹⁾ Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (JO L 176 du 27.6.2013, p. 1).

cela est lié à sa contribution aux objectifs opérationnels de l'établissement et à l'incidence de ses activités professionnelles sur le profil de risque de l'établissement. En conséquence, les critères quantitatifs doivent se fonder sur la rémunération totale que reçoit un membre du personnel, tant en termes absolus que comparativement à celle reçue par les autres membres du personnel du même établissement. Pour l'application de ces critères quantitatifs, il convient de tenir compte, le cas échéant, du fait que les niveaux de rémunération varient d'un pays à l'autre. Des seuils clairs et appropriés doivent être fixés pour permettre de recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, en tenant compte des données recueillies par l'ABE et par les autorités compétentes. Ces critères quantitatifs constituent une présomption forte d'incidence significative de membres du personnel sur le profil de risque de l'établissement. Toutefois, de telles présomptions fondées sur des critères quantitatifs ne doivent pas s'appliquer lorsque les établissements démontrent, sur la base de conditions objectives supplémentaires, que les membres du personnel en question n'ont en réalité pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, en tenant compte de tous les risques auxquels l'établissement est ou pourrait être exposé. L'exclusion des membres du personnel ayant les rémunérations les plus élevées recensés au moyen de ces critères doit être subordonnée à l'accord de l'autorité compétente afin de garantir l'application uniforme et effective de ces critères. Pour les membres du personnel dont la rémunération dépasse 1 000 000 EUR (hautes rémunérations), les autorités compétentes doivent informer l'ABE avant que des exclusions soient approuvées afin de garantir l'application uniforme de ces critères, en particulier dans de telles circonstances exceptionnelles. Le processus de recensement, y compris l'application des exclusions, doit néanmoins être toujours soumis à un contrôle prudentiel, conformément à l'article 92, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE.

- (13) Le fait qu'un membre du personnel se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction générale ou que les preneurs de risques peut également être un signe que ses activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Pour définir cette tranche, la rémunération versée aux membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle ou des fonctions de soutien et aux membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ne doit pas être prise en compte. Pour l'application de ce critère, il convient de tenir compte du fait que les niveaux de rémunération varient d'un pays à l'autre. Les établissements doivent avoir la possibilité de démontrer que des membres du personnel qui se situent dans cette tranche de rémunération mais qui ne remplissent aucun des critères qualitatifs ou des autres critères quantitatifs n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, en tenant compte de tous les risques auxquels l'établissement est ou pourrait être exposé. Le fait d'exclure de ce critère des membres du personnel ayant un niveau élevé de rémunération totale doit être soumis à une procédure de notification pour permettre un contrôle prudentiel en temps utile, afin de garantir une application uniforme de ce critère.
- (14) Les autorités compétentes doivent veiller à ce que les établissements conservent une trace de l'évaluation effectuée et une liste des membres du personnel dont les activités professionnelles ont été considérées comme ayant une incidence significative sur leur profil de risque, pour permettre à l'autorité compétente et aux auditeurs d'examiner cette évaluation. La documentation conservée doit également indiquer les membres du personnel qui remplissent un critère basé sur la rémunération, mais dont les activités professionnelles sont jugées ne pas avoir d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.
- (15) Le présent règlement se fonde sur les projets de normes techniques de réglementation soumis à la Commission par l'ABE.
- (16) L'ABE a procédé à des consultations publiques sur les projets de normes techniques de réglementation sur lesquels se fonde le présent règlement, analysé les coûts et avantages potentiels qu'ils impliquent et sollicité l'avis du groupe des parties intéressées au secteur bancaire institué en application de l'article 37 du règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾,

A ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Objet et champ d'application

Le présent règlement établit des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement visées à l'article 92, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE, aux niveaux du groupe, de l'entreprise mère et des filiales, y compris les établissements établis dans des centres financiers extraterritoriaux.

⁽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).

*Article 2***Application des critères**

Sans préjudice de l'obligation faite à l'autorité compétente de veiller à ce que les établissements respectent les principes énoncés aux articles 92, 93 et 94 de la directive 2013/36/UE pour toutes les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque conformément à l'article 92, paragraphe 2, de ladite directive, les membres du personnel qui remplissent l'un des critères qualitatifs fixés à l'article 3 du présent règlement ou l'un des critères quantitatifs fixés à son article 4 sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

*Article 3***Critères qualitatifs**

Un membre du personnel est considéré comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsque l'un des critères qualitatifs suivants est rempli:

- 1) le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive;
- 2) le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance;
- 3) le membre du personnel est un membre de la direction générale;
- 4) le membre du personnel est responsable des activités de la fonction indépendante de gestion du risque, de la fonction de conformité ou de la fonction d'audit interne à l'égard de l'organe de direction et rend des comptes à celui-ci en ce qui concerne ces activités;
- 5) le membre du personnel a la responsabilité globale de la gestion du risque au sein d'une unité opérationnelle, au sens de l'article 142, paragraphe 1, point 3), du règlement (UE) n° 575/2013, à laquelle a été distribué, conformément à l'article 73 de la directive 2013/36/UE, du capital interne représentant au moins 2 % du capital interne de l'établissement (une «unité opérationnelle importante»);
- 6) le membre du personnel dirige une unité opérationnelle importante;
- 7) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales dans l'une des fonctions visées au point 4) ou dans une unité opérationnelle importante et fait rapport directement à un membre du personnel recensé en vertu du point 4) ou 5);
- 8) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales dans une unité opérationnelle importante et fait rapport directement au membre du personnel qui dirige cette unité;
- 9) le membre du personnel dirige une fonction chargée des affaires juridiques, des finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget, des ressources humaines, de la politique de rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique;
- 10) le membre du personnel est responsable d'un comité chargé de la gestion d'une catégorie de risque prévue aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE autre que le risque de crédit ou le risque de marché ou est membre d'un tel comité;
- 11) en ce qui concerne les expositions au risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement et s'élevant au moins à 5 millions EUR, le membre du personnel:
 - a) est chargé de formuler des propositions de crédit, ou de structurer des produits de crédit, pouvant aboutir à de telles expositions au risque de crédit; ou
 - b) a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision concernant de telles expositions au risque de crédit; ou
 - c) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point a) ou b);

- 12) dans le cas d'un établissement pour lequel la dérogation applicable aux portefeuilles de négociation de faible taille prévue à l'article 94 du règlement (UE) n° 575/2013 ne s'applique pas, le membre du personnel:
- a) a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision portant sur des transactions du portefeuille de négociation qui, au total, atteignent l'un des seuils suivants:
 - i) lorsque l'approche standard est utilisée, une exigence de fonds propres pour risques de marché représentant 0,5 % ou plus des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement; ou
 - ii) lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral); ou
 - b) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point a);
- 13) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales à l'égard d'un groupe de membres du personnel qui ont individuellement le pouvoir d'engager l'établissement pour des transactions, et l'une des conditions suivantes est remplie:
- a) la somme de ces pouvoirs est égale ou supérieure à un seuil fixé au point 11) a), au point 11) b) ou au point 12) a) i);
 - b) lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, ces pouvoirs s'élèvent à 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral). Lorsque l'établissement ne calcule pas la valeur en risque au niveau de ce membre du personnel, les limites de valeur en risque du personnel qui est placé sous l'autorité de ce membre du personnel sont additionnées;
- 14) en ce qui concerne les décisions d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits, le membre du personnel:
- a) a le pouvoir de prendre de telles décisions; ou
 - b) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre de telles décisions;
- 15) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales à l'égard d'un membre du personnel qui remplit l'un des critères définis aux points 1) à 14).

Article 4

Critères quantitatifs

1. Sous réserve des dispositions des paragraphes 2 à 5, un membre du personnel est considéré comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsque l'un des critères quantitatifs suivants est rempli:
- a) le membre du personnel s'est vu accorder une rémunération totale égale ou supérieure à 500 000 EUR au cours de l'exercice précédent;
 - b) le membre du personnel fait partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent;
 - c) le membre du personnel s'est vu accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à un membre de la direction générale ou remplit l'un des critères énoncés aux points 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) ou 14) de l'article 3.
2. Un critère énoncé au paragraphe 1 n'est pas considéré comme rempli lorsque l'établissement détermine que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement parce que ce membre du personnel, ou la catégorie de personnel à laquelle il appartient:
- a) n'exerce d'activités professionnelles et n'a de pouvoirs que dans une unité opérationnelle qui n'est pas une unité opérationnelle importante; ou
 - b) n'a pas, par les activités professionnelles exercées, d'incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante.
3. La condition fixée au paragraphe 2, point b), est évaluée sur la base de critères objectifs qui tiennent compte de tous les indicateurs de risque et de performance pertinents utilisés par l'établissement pour détecter, gérer et suivre les risques conformément à l'article 74 de la directive 2013/36/UE et sur la base des tâches et pouvoirs du membre du personnel ou de la catégorie de personnel et de leur incidence relative sur le profil de risque de l'établissement par rapport à l'incidence des activités professionnelles de membres du personnel recensés au moyen des critères énoncés à l'article 3 du présent règlement.

4. Un établissement notifie à l'autorité compétente chargée de sa surveillance prudentielle l'application du paragraphe 2 en ce qui concerne le critère défini au paragraphe 1, point a). Cette notification indique sur quelle base l'établissement s'est fondé pour déterminer que le membre du personnel concerné, ou la catégorie de personnel à laquelle il appartient, remplit l'une des conditions prévues au paragraphe 2; elle contient, le cas échéant, l'évaluation effectuée par l'établissement en application du paragraphe 3.

5. L'application du paragraphe 2 par un établissement pour un membre du personnel auquel une rémunération totale égale ou supérieure à 750 000 EUR a été accordée au cours de l'exercice précédent, ou en ce qui concerne le critère fixé au paragraphe 1, point b), est subordonnée à l'accord préalable de l'autorité compétente responsable de la surveillance prudentielle de cet établissement.

L'autorité compétente ne donne son accord préalable que si l'établissement peut démontrer que l'une des conditions énoncées au paragraphe 2 est remplie, compte tenu, pour ce qui est de la condition énoncée au paragraphe 2, point b), des critères d'évaluation définis au paragraphe 3.

Lorsqu'une rémunération totale égale ou supérieure à 1 000 000 EUR a été accordée au membre du personnel au cours de l'exercice précédent, l'autorité compétente ne donne son accord préalable que dans des circonstances exceptionnelles. Afin de garantir une application uniforme du présent article, l'autorité compétente informe l'Autorité bancaire européenne avant de donner son accord préalable pour un tel membre du personnel.

Article 5

Calcul de la rémunération accordée

1. Aux fins du présent règlement, la rémunération qui a été accordée mais n'a pas encore été versée doit être évaluée à la date à laquelle elle a été accordée sans tenir compte de l'application du taux d'actualisation visée à l'article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive 2013/36/UE, ni des réductions de versements par des dispositifs de malus, de récupération ou par tout autre moyen. Tous les montants sont calculés sur une base brute et en équivalent temps plein.

2. Aux fins de l'application de l'article 4, paragraphe 1, points b) et c), la rémunération accordée peut être considérée séparément pour chaque État membre et chaque pays tiers dans lequel l'établissement dispose d'une implantation et les membres du personnel sont rattachés au pays dans lequel ils exercent la majeure partie de leurs activités.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 4 mars 2014.

Par la Commission
Le président
José Manuel BARROSO