



Communication CBFA_2010_23 du 17 novembre 2010

Attentes concernant la mise en œuvre du volet « rémunérations » de la directive CRD III

Champ d'application :

Ces attentes visent les établissements de crédit, les entreprises d'investissement, les organismes de liquidation et les organismes assimilés à des organismes de liquidation, constitués selon le droit belge. Elles s'adressent également aux compagnies financières qui sont soumises en Belgique au contrôle de la CBFA, dans le cadre du contrôle consolidé des groupes, 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 :

La présente communication a pour objet d'expliquer ce que la CBFA attend des établissements précités dans le contexte de la mise en œuvre de la directive CRD III (directive 2010/.../UE du Parlement européen et du Conseil du ... 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). La date de mise en application du volet « rémunérations » de la directive CRD III étant fixée au 1er janvier 2011, il est nécessaire que les établissements adaptent leur politique de rémunération à bref délai.

Madame,
Monsieur,

Nous souhaitons par la présente attirer votre attention sur la réglementation en matière de politiques de rémunération qui s'appliquera prochainement aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.

Comme vous le savez, la directive dite « CRD III », adoptée par le Parlement européen le 7 juillet 2010, comporte un volet traitant des aspects prudentiels liés à une bonne politique de rémunération. La directive reprend pour l'essentiel une série de recommandations et de normes qui avaient déjà été diffusées précédemment sur le plan international (citons, notamment, la recommandation de la Commission européenne du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers, les *High-level principles for Remuneration Policies* publiés par le CEBS le 20 avril 2009, ainsi que les *Principles for Sound Compensation Practices* édictés par le *Financial Stability Board* en avril 2009 et complétés par des *Implementation Standards* en septembre 2009) et les érige en règles contraignantes de droit européen.

La directive CRD III doit, en ce qui concerne le volet « rémunérations », être transposée pour le 1^{er} janvier 2011. Les dispositions de la directive s'appliquent aux rémunérations versées à partir de cette date, même si celles-ci portent sur des prestations fournies en 2010.

Dans le cadre du processus de transposition, il est important de tenir compte des lignes directrices qui, comme le prévoit la directive, ont été élaborées par le CEBS en vue de procéder à une consultation du secteur. Le 27 octobre 2010, les services de la CBFA ont exposé les lignes de force du document en projet, lors d'une présentation organisée par Febelfin. Le CEBS arrêtera ces lignes directrices sous une forme définitive au cours de sa réunion des 9 et 10 décembre 2010.

Avant d'énoncer les attentes de la CBFA concernant la mise en œuvre de la directive CRD III et des lignes directrices du CEBS, il convient encore de préciser plusieurs points.

1. La CBFA prépare les textes réglementaires visant à transposer le volet « politiques de rémunération » de la directive CRD III. Cette transposition nécessite d'adapter la loi bancaire (loi du 22 mars 1993) et la loi concernant les entreprises d'investissement (loi du 6 avril 1995). L'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation sera également adapté. La CBFA prépare en outre un règlement ayant pour objet d'explicitier les dispositions légales. Nous ne manquerons pas d'informer le secteur et de le consulter par le biais de son association professionnelle dès que les textes seront disponibles, mais nous pouvons d'ores et déjà affirmer qu'il ne sera pas possible de finaliser ces textes pour la date à laquelle devraient normalement entrer en vigueur les dispositions transposant la directive, à savoir le 1^{er} janvier 2011.

La CBFA proposera au Gouvernement, lors du processus de transposition, de ne pas adopter de dispositions s'écartant de celles de la directive. Nous attirons cependant votre attention sur les dispositions relatives à la constitution d'un comité de rémunération. La directive prévoit que seuls les établissements qui sont importants en raison de leur taille, de leur organisation interne, ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités, doivent créer un comité de rémunération. La CBFA estime que la mise en œuvre concrète du principe de proportionnalité en ce qui concerne la constitution d'un comité de rémunération peut se baser sur les critères quantitatifs qui ont été définis lors de l'instauration de l'obligation de mettre en place un comité d'audit (voir à ce sujet la loi du 17 décembre 2008 instituant notamment un comité d'audit dans les sociétés cotées et dans les entreprises financières). S'agissant de la composition du comité de rémunération, l'intention est de suivre également l'approche qui a été adoptée dans la législation relative à la constitution d'un comité d'audit (comité composé d'administrateurs non exécutifs, dont un au moins doit être un membre indépendant au sens de l'article 526ter du Code des sociétés).

2. Le champ d'application des dispositions législatives et réglementaires comprendra les établissements de crédit, les entreprises d'investissement, les compagnies financières ainsi que les organismes de liquidation et les organismes assimilés à des organismes de liquidation.

3. Une nouvelle circulaire (appelée à remplacer la circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009) sera par ailleurs adoptée afin de rendre applicables aux établissements précités les lignes directrices du CEBS qui font actuellement l'objet d'une procédure de consultation.

Le laps de temps très court dont disposent le législateur et l'autorité de contrôle pour mettre en place le nouveau cadre régissant les politiques de rémunération, conjugué à la persistance d'un gouvernement d'affaires courantes, ne permettra pas de clôturer dans les délais l'ensemble du processus législatif et réglementaire.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons, par la présente, exposer les attentes de l'autorité de contrôle en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Il est évident que le nouveau cadre relatif aux politiques de rémunération constitue, tant pour les établissements que pour l'autorité de contrôle, une priorité prudentielle à l'égard de laquelle la société a elle aussi exprimé des attentes claires. Il est dès lors de la plus haute importance que toutes les parties concernées s'emploient scrupuleusement à mettre en œuvre le nouveau dispositif en matière de rémunérations.

La CBFA attend par conséquent des établissements tombant dans le champ d'application défini ci-dessus qu'ils respectent les dispositions de la directive CRD III relatives aux politiques de rémunération, ainsi que les lignes directrices du CEBS en la matière, et qu'ils les mettent en œuvre pour le 1^{er} janvier 2011.

Concrètement, les établissements sont invités à adapter les principes de leur politique de rémunération pour le 1^{er} janvier 2011, conformément aux dispositions de la directive CRD III et aux lignes directrices du CEBS y afférentes, et à appliquer leurs principes révisés aux rémunérations versées à partir de cette date, même si celles-ci portent sur des prestations fournies en 2010. Nous soulignons, comme nous l'avons déjà fait dans la circulaire du 26 novembre 2009, que les contrats existants doivent être adaptés et que cette adaptation doit être achevée le plus rapidement possible.

La politique de rémunération des établissements fait partie intégrante de leur mémorandum de gouvernance, 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 cette circulaire, les modifications significatives apportées au mémorandum de gouvernance d'un établissement sont communiquées à la CBFA, par le biais de la plateforme eCorporate. A cet égard, il est indiqué que les établissements financiers informent la CBFA, pour le 15 mars 2011, des principes révisés de leur politique de rémunération et du développement de ces principes.

La CBFA se réserve le droit, en cas de besoin, d'intervenir et de prendre des mesures prudentielles à l'encontre des établissements qui n'auraient pas mis en œuvre de manière satisfaisante les différentes dispositions précitées.

Les attentes de la CBFA portent également sur la constitution d'un comité de rémunération. La CBFA recommande aux établissements qui sont tenus, en vertu de la réglementation actuelle, de mettre en place un comité d'audit, de créer également (pour les motifs exposés ci-dessus) un comité de rémunération. La CBFA admet toutefois que certains établissements ne faisant pas partie des établissements systémiques et des autres établissements de taille importante ou moyenne, aient besoin de davantage de temps pour mettre en place un comité de rémunération chargé d'effectuer les tâches et missions décrites dans les lignes directrices du CEBS. Ces établissements peuvent bénéficier d'un délai supplémentaire de 6 mois (jusqu'au 30 juin 2011) pour constituer un comité de rémunération.

La présente communication est également adressée au(x) réviseur(s) agréé(s) de votre établissement.

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

Le Président,

Jean-Paul SERVAIS