



**Orientations de l'ABE
sur l'exercice d'évaluation comparative des
politiques et pratiques de rémunération**

ABE/GL/2012/4

Londres, 27 juillet 2012

Orientations de l'ABE sur l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération (ABE/GL/2012/4)

Statut des orientations

1. Le présent document contient des orientations publiées conformément à l'article 16 du 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 (ci-après le «règlement instituant l'ABE»). Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement ABE, les autorités compétentes et les établissements financiers doivent tout mettre en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les présentes orientations exposent la manière dont l'ABE conçoit des pratiques de surveillance appropriées au sein du Système européen de surveillance financière ou la manière dont le droit de l'Union devrait être appliqué dans un domaine spécifique. L'ABE espère donc que ces orientations seront respectées par l'ensemble des autorités compétentes et des établissements financiers auxquels elles s'adressent, sauf mention contraire. Les autorités compétentes auxquelles adressent ces orientations sont tenues de s'y conformer en les intégrant, le cas échéant, dans leurs pratiques de surveillance (en modifiant, par exemple, leur cadre juridique ou leurs règles en matière de surveillance et/ou leurs lignes directrices ou processus de surveillance), y compris lorsque des orientations spécifiques contenues dans le document s'adressent principalement à des établissements.

Exigences en matière de déclaration du respect ou non des orientations

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement instituant l'ABE, chaque autorité compétente indique à l'ABE si elle respecte ou entend respecter ces orientations ou l'informe des raisons pour lesquelles elle n'entend pas les respecter, **au plus tard le 30 septembre 2012**. Chaque autorité doit indiquer son choix en transmettant le formulaire fourni à la section V du présent document à l'adresse électronique suivante: compliance@eba.europa.eu, en indiquant la référence «EBA/GL/2012/4». Cette notification doit être effectuée par une personne dûment habilitée à informer l'ABE du respect des orientations au nom de l'autorité compétente qu'elle représente.
4. La notification des autorités compétentes visée au point précédent doit

être publiée sur le site web de l'ABE, conformément à l'Article 16 du règlement instituant l'ABE.

Table des matières

Titre I – Objet, définitions et champ d’application.....	4
1. Objet et définitions	4
2. Périmètre d’application des établissements soumis à la collecte d’informations.....	5
3. Périmètre de consolidation.....	5
Titre II – Exigences concernant la forme et la fréquence de la déclaration aux fins de l’exercice d’évaluation des politiques et pratiques de rémunération.....	5
4. Informations à transmettre.....	5
5. Fréquence de la déclaration, dates de communication et année de référence.....	6
Titre III – Dispositions transitoires et date d’application	6
6. Régime transitoire.....	6
7. Date d’application.....	6
ANNEXE 1 – Informations relatives à la rémunération de l’ensemble du personnel.....	7
ANNEXE 2 – Informations relatives à la rémunération du personnel identifié.....	8

Titre I – Objet, définitions et champ d’application

1. Objet et définitions

1.1. Les présentes orientations donnent plus de détails sur la réalisation par les autorités compétentes et l’ABE de l’exercice d’évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération au niveau européen (ci-après l’«exercice»), prévu à l’article 22 de la directive n° 2006/48/CE (ci-après la «directive CRD» ou «directive fonds propres»).

1.2. Elles doivent être lues en cohérence avec celles du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération, publiées le 10 décembre 2010.

1.3. Sauf dispositions contraires, les termes (mots ou expressions) utilisés dans les présentes orientations, qui sont également utilisés dans les orientations sur les politiques et pratiques de rémunération, ont le même sens que celui qui leur est donné dans lesdites orientations. Cela s’applique notamment aux termes: «établissements», «personnel (identifié)», «rémunération fixe», «rémunération variable», «prestations de pension discrétionnaires», «rémunération variable garantie», «report» et «instruments».

2. Champ d'application des établissements soumis à la collecte d'informations

2.1. Les autorités nationales de surveillance doivent sélectionner les établissements participant à l'exercice, en fonction de l'un des critères suivants:

- a) soit les établissements sélectionnés représentent 60 % du secteur des services bancaire et d'investissement de l'État membre concerné, tel que défini à l'article 2, paragraphe 8, de la directive 2002/87/CE, exprimé en termes d'actifs totaux agrégés de ces établissements à la fin de l'exercice;
- b) soit les autorités nationales de surveillance sélectionnent les 20 établissements les plus importants du secteur des services bancaires et d'investissement de l'État membre concerné, en termes d'actifs totaux de ces établissements à la fin de l'exercice.

2.2. Outre les établissements devant participer à l'exercice en application des critères minimaux précités, les autorités nationales de surveillance peuvent également inclure dans l'exercice tout autre établissement qui serait, selon elles, significatif ou pertinent en termes de taille, modèle d'entreprise et profils de risque, ou tout autre établissement dont la participation à l'exercice serait, selon elles, nécessaire à des fins de surveillance.

3. Périmètre de consolidation

3.1. L'exercice est effectué au niveau de consolidation le plus élevé, à savoir le niveau de consolidation de l'EEE, tel que défini dans la directive CRD, qui inclut toutes les filiales et succursales créées par des établissements de l'EEE dans d'autres États membres et dans des pays tiers.

3.2. L'entité qui communique les données relatives à la surveillance du groupe, au niveau de consolidation le plus élevé de l'EEE, tel que défini dans la directive CRD, doit transmettre les informations décrites dans les présentes orientations à l'autorité compétente chargée de l'exercice de la surveillance prudentielle sur une base consolidée au niveau de l'EEE.

Titre II – Exigences concernant la forme et la fréquence de la déclaration aux fins de l'exercice d'évaluation des politiques et pratiques de rémunération

4. Informations à transmettre

4.1. Le modèle fourni à l'annexe 1 sur les informations relatives à la rémunération de l'ensemble du personnel doit être transmis par les établissements inclus dans l'exercice.

4.2. Le modèle fourni à l'annexe 2 sur les informations relatives à la rémunération du «personnel identifié» doit être transmis par les établissements inclus dans l'exercice en ce qui concerne uniquement le «personnel identifié».

5. Fréquence de la déclaration, dates de communication et année de référence

5.1. Les informations visées au point 4 ci-dessus doivent être transmises chaque

année, par les établissements à l'autorité compétente visée au point 3.2 ci-dessus, avant la fin du mois de juin. L'autorité compétente doit ensuite transmettre ces informations à l'ABE chaque année, avant la fin du mois d'août.

5.2. Les informations visées au point 4 ci-dessus doivent porter sur les composantes fixe et variable des rémunérations accordées au titre de l'exercice précédant l'année de communication des informations.

5.3. Les informations visées au point 4 ci-dessus doivent être transmises en utilisant les données comptables de fin d'exercice dans l'une des principales devises ou dans la devise nationale des entreprises mères du groupe consolidé au niveau de l'EEE (l'ABE effectuera les conversions sur la base du taux de change public utilisé par la Commission européenne pour la programmation financière et le budget).

Titre III – Dispositions transitoires et date d'application

6. Régime transitoire

Les premières informations doivent être communiquées à l'ABE par les autorités compétentes avant la fin du mois de décembre 2012. Elles doivent porter sur les composantes fixes et variables des rémunérations accordées au titre des exercices 2010 et 2011.

7. Date d'application

7.1. Les autorités compétentes doivent mettre en œuvre ces orientations en les intégrant dans leurs pratiques en matière de surveillance prudentielle, y compris lorsque le document contient des orientations spécifiques s'adressant principalement aux établissements.

7.2. Les autorités compétentes doivent respecter la totalité des étapes susmentionnées afin d'appliquer les présentes orientations dès que possible et, en tout état de cause, au plus tard dans les deux mois suivant leur publication. Les autorités compétentes doivent veiller à ce que les établissements respectent les orientations de manière effective afin que la première communication intervienne en temps utile, conformément à l'article 6.

ANNEXE 1 – Informations relatives à la rémunération de l'ensemble des membres du personnel

Nom de l'établissement/du groupe:				
Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N):				
Domaine d'activité:	Banque d'investissement¹	Banque de détail²	Gestion d'actifs³	Autres⁴
Effectif total du personnel⁵	#	#	#	#
Bénéfice net global pour l'année N⁶	mn			
Rémunération totale⁷	mn	mn	mn	mn
Dont: rémunération variable totale⁸	mn	mn	mn	mn

Note de bas de page 4: le personnel mentionné dans la colonne «Autres» inclut... [à compléter conformément à la note de bas de page 4 ci-dessous]

¹ Incluant les services de conseil financier aux entreprises, de capital-investissement, de marchés des capitaux, de négociation d'instruments financiers et de vente d'instruments financiers.

² Incluant l'activité de prêts aux particuliers et aux entreprises.

³ Incluant la gestion de portefeuille, la gestion des OPCVM et autre gestion d'actifs.

⁴ Cette colonne doit inclure le personnel ne relevant d'aucun des domaines d'activités mentionnés. Dans ce cas, les établissements doivent ajouter une note de bas de page (voir en bas de tableau) précisant le domaine d'activité dont relève le personnel en question.

⁵ Les effectifs indiqués doivent être exprimés en équivalents temps plein (ETP) et se baser sur les effectifs de fin d'année.

⁶ Les bénéfices nets doivent se baser sur le système de comptabilité utilisé aux fins des exigences réglementaires en matière de déclaration. En ce qui concerne les groupes, il s'agit des bénéfices (ou pertes) réalisés par l'ensemble du groupe (à savoir, le montant attribuable aux actionnaires de l'entreprise mère et aux actionnaires minoritaires).

⁷ Rémunération totale conformément au point 11 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération. Le montant des rémunérations communiqué doit être un montant brut et inclure tous les frais des établissements, à l'exception des taxes obligatoires que les établissements sont tenus de verser à la sécurité sociale et à d'autres organismes similaires.

⁸ La rémunération variable, conformément au point 11 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération. Cela inclut les rémunérations variables différées et non différées. Cela inclut également les prestations discrétionnaires de retraite, les montants accordés au titre de la rémunération variable garantie et des indemnités de licenciement.

ANNEXE 2 – Informations relatives à la rémunération du personnel identifié

Nom de l'établissement/du groupe:				
Exercice pour lequel la rémunération est attribuée (année N):				
Domaines d'activités:	Banque d'investissement ¹⁰	Banque de détail ¹¹	Gestion d'actifs ¹²	Autres ¹³
Effectif du personnel identifié¹⁴	#	#	#	#
Effectif du personnel identifié à un poste de direction	#			
Effectif du personnel identifié dans des fonctions de contrôle	#			
Rémunération fixe totale¹⁶	mn	mn	mn	mn
Rémunération variable totale¹⁷	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale en numéraire	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale en actions et instruments assimilés	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale en autres instruments	mn	mn	mn	mn
Montant total de rémunération variable différée en l'année N¹⁹	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale différée payée en espèces	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale différée payée en actions et instruments assimilés	mn	mn	mn	mn
Part Variable totale différée payée en autres types d'instruments	mn	mn	mn	mn

¹⁰ Incluant les services de conseil financier aux entreprises, de capital-investissement, de marchés des capitaux, de négociation d'instruments financiers et de vente d'instruments financiers.

¹¹ Incluant l'activité globale de prêts (aux particuliers et aux entreprises).

¹² Incluant la gestion de portefeuille, la gestion des OPCVM et d'autres formes de gestion des actifs.

¹³ Cette colonne doit inclure le personnel ne relevant d'aucun des domaines d'activités mentionnés. Dans ce cas, les établissements doivent ajouter une note de bas de page (voir en bas de tableau) précisant le domaine d'activité dont relève le personnel en question.

¹⁴ Personnel identifié conformément au point 16 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de

rémunération.

¹⁵ Cela équivaut à la première et à la deuxième catégorie de personnel identifié, tel qu'exposé au point 16 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

¹⁶ Rémunération fixe, conformément au point 11 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

¹⁷ Rémunération variable, conformément au point 11 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération. Cela inclut les rémunérations différées et non différées. Cela inclut également les prestations discrétionnaires de retraite, les montants accordés au titre de la rémunération variable garantie et des indemnités de licenciement.

¹⁸ Différents types d'instruments définis au point 4.4.2 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

¹⁹ Rémunération différée, conformément au point 4.4.1 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

Montant desajustements ex post de l'exercice²¹ au titre des rémunérations des années précédentes	mn	mn	mn	mn
Nombre de bénéficiaires de rémunération variable garantie²²	#	#	#	#
Montant total des rémunérations variables garanties	mn	mn	mn	mn
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de départ	#	#	#	#
Montant total des indemnités de départ payées lors de l'année N	mn	mn	mn	mn
Nombre de bénéficiaires de prestations discrétionnaires de retraite	#	#	#	#
Montant total de prestations discrétionnaires de retraite²³	mn	mn	mn	mn

Note de bas de page: le personnel mentionné dans la colonne «autres» consiste en... [à compléter conformément à la note de bas de page 13 ci-dessous]

²⁰ Différents types d'instruments définis au point 4.4.2 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

²¹ Ajustement ex post de l'exercice, conformément aux points 134 à 139 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

²² Rémunération variable garantie, conformément au point 3.2.1 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.

²³ Prestations discrétionnaires de retraite, conformément au point 3.1.2 des orientations du CECB sur les politiques et pratiques de rémunération.