

## COMMISSION de SURVEILLANCE du SECTEUR FINANCIER

Luxembourg, le 11 mars 2011

A tous les établissements de crédit et entreprises d'investissement de droit luxembourgeois et aux succursales d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement d'origine non communautaire

### CIRCULAIRE CSSF 11/505

**Concerne : Précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace tel que retenu par les circulaires CSSF 10/496 et CSSF 10/497 (les « circulaires CRD III »), portant transposition 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 (la « CRD III »)**

Mesdames, Messieurs,

La présente circulaire a pour objet de fournir des précisions quant aux attentes de la CSSF en matière d'application du principe de proportionnalité par les établissements de crédit et les entreprises d'investissement lors de l'établissement de leur politique globale de rémunération conformément aux « CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices » (les « lignes directrices du CEBS ») annexées aux circulaires CRD III. Elle précise aussi les exigences relatives aux politiques de rémunération pouvant en principe être neutralisées en vertu du principe de proportionnalité.

1. Ci-après le terme « établissements » vise les établissements de crédit et les entreprises d'investissement hors celles exclues du champ d'application de la circulaire CSSF 10/497 (cf. infra, point 2). A relever que lorsqu'une disposition ne s'applique qu'à l'une des catégories de destinataires, il sera fait usage du terme « établissement de crédit » ou du terme « entreprise d'investissement » (par lequel on entend une entreprise d'investissement hors celles exclues de la circulaire CSSF 10/497 (cf. infra, point 2).

2. Certaines entreprises d'investissement et succursales d'entreprises d'investissement d'origine non communautaire ne tombent pas dans le champ d'application de la circulaire CSSF 10/497. Il s'agit en l'occurrence des personnes visées à l'article 1-1 (2) de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier (la « LSF ») et des entreprises d'investissement qui ne sont agréées que pour fournir des services de conseil en investissement et/ou pour recevoir et transmettre des ordres d'investisseurs sans détenir elles-mêmes des fonds ou des titres appartenant à leurs clients.

En vertu du point 2 de la partie II de la circulaire CSSF 07/290, les sociétés de gestion de droit luxembourgeois au sens du chapitre 13 de la loi modifiée du 20 décembre 2002 et du chapitre 15 de la loi du 17 décembre 2010, qui fournissent des services de gestion de portefeuilles d'investissement, y compris ceux qui sont détenus par des fonds de retraite, sur une base discrétionnaire et individualisée, dans le cadre d'un mandat donné par des investisseurs, lorsque ces portefeuilles comportent un ou plusieurs des instruments énumérés à la section B de l'annexe II de la LSF, tombent dans le champ d'application de la circulaire CSSF 07/290, mais les parties XVII et XVIII (y compris les dispositions qui transposent les exigences relatives aux politiques de rémunération) ne leur sont pas applicables.

Les entités visées au présent point doivent néanmoins respecter les exigences en matière de politique de rémunération contenues dans la circulaire CSSF 10/437. Par référence au point 1.5 de ladite circulaire, la CSSF tiendra compte pour ces établissements du principe de proportionnalité.

3. Les règles énoncées dans les circulaires CRD III s'appliquent, sur base individuelle, aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement constitués selon le droit luxembourgeois (y compris à leurs succursales établies à l'étranger). Elles sont également applicables aux entreprises mères qui se trouvent à la tête de groupes financiers et qui sont soumis au Luxembourg au contrôle de la CSSF, soit dans le cadre de la surveillance sur base consolidée, soit dans le cadre de la surveillance complémentaire, de même qu'à toutes les autres entités faisant partie du périmètre de la surveillance sur une base consolidée/complémentaire.
4. L'entreprise mère doit veiller à ce que les exigences de la politique de rémunération établie au niveau du groupe soient mises en œuvre de façon cohérente au niveau du groupe et de ses filiales (luxembourgeoises et étrangères). A cette fin, la politique de rémunération du groupe doit prendre en considération les exigences réglementaires locales de la juridiction où la filiale est établie. Cette condition a également été soulignée par les lignes directrices du CEBS au paragraphe 27. Les seuils spécifiés aux points 10, 11 et 15 de la présente circulaire ont été fixés en prenant en considération les particularités du secteur financier luxembourgeois et il convient dès lors d'en tenir compte pour pouvoir les appliquer aux filiales luxembourgeoises à la fois lors de l'établissement de la politique de rémunération du groupe et de celle de la filiale luxembourgeoise.
5. Selon les lignes directrices du CEBS, le principe de proportionnalité a pour but d'aligner les politiques et pratiques de rémunération avec le profil de risque individuel, l'appétit du risque et la stratégie de l'établissement. Le principe de proportionnalité s'applique tant aux dispositions générales que spécifiques de la CRD III avec comme effet que tous les établissements ne devront pas satisfaire de

la même façon aux exigences de la CRD III. La proportionnalité implique que certains établissements devront appliquer des politiques plus sophistiquées pour remplir les exigences, d'autres pourront traduire ces exigences de façon moins contraignante.

L'application du principe de proportionnalité peut mener à la **neutralisation de certaines exigences** en matière de politiques de rémunération. Ces exigences sont celles relatives à/au :

- l'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- la politique de rétention ;
- report d'une partie de la rémunération variable ;
- l'ajustement ex post aux risques ;
- la création d'un comité de rémunération.

Il s'agit donc des principes énoncés aux lettres n), o) et p) du point 4-1 et au point 4-2 figurant au point (2) de la section 12 des circulaires CRD III.

6. **En plus** des principes énoncés au point 5, les entreprises d'investissement qui sont agréées pour fournir les services d'investissement de réception et transmission d'ordres portant sur un ou plusieurs instruments financiers (pouvant détenir elles-mêmes des fonds et/ou des titres de leurs clients), d'exécution d'ordres pour le compte de clients, de gestion de portefeuille, de placement d'instruments financiers sans engagement ferme et d'exploitation d'un système multilatéral de négociation (MTF) (énumérés à l'annexe I, section A, points 1, 2, 4, 7 et 8 de la directive 2004/39/CE) peuvent, le cas échéant, appliquer la **neutralisation** à l'exigence d'établir un rapport approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale (lettre k) du point 4-1 figurant au point (2) de la section 12 de la circulaire CSSF 10/497).
7. En tout état de cause, l'application du principe de proportionnalité n'exempte aucun établissement de mettre en place une politique de rémunération et ne permet la neutralisation de certaines exigences telles que définies aux points 5 et, le cas échéant 6, que si cela est conciliable avec le profil de risque, l'appétit du risque et la stratégie de l'établissement. La neutralisation n'est dès lors jamais automatique mais doit pouvoir être justifiée.

La CSSF rappelle qu'un établissement doit en effet être en mesure d'élaborer son propre cadre d'ajustement au risque selon ses besoins spécifiques et qu'il a donc l'obligation d'évaluer son propre profil de risque, son appétit du risque et d'autres caractéristiques par le biais d'une auto-évaluation dans le cadre de la mise en place de sa politique de rémunération. Afin d'assister les établissements dans cet exercice, la CSSF a développé des critères chiffrés qui pourront contribuer, en plus des critères développés par les lignes directrices du CEBS, à faire jouer le principe de proportionnalité dans le cadre de l'auto-évaluation menée par les établissements. La CSSF tient néanmoins à préciser qu'elle se réserve expressément le droit d'écarter les critères, notamment chiffrés, appliqués par les établissements dans le cadre de leur auto-évaluation lorsqu'elle considère que ces critères ne sont pas adaptés à la situation réelle de l'établissement et de redéfinir la situation de l'établissement par l'application de critères qui, au vu des données à

sa disposition, lui semblent mieux traduire le profil de risque, l'appétit du risque et la stratégie de l'établissement concerné.

D'après la CRD III le principe de proportionnalité peut s'appliquer à deux niveaux, à savoir au niveau des différents types d'établissements et au niveau des différentes catégories de personnes dont l'activité a un impact matériel sur le profil de risque de l'entité. Les critères définis par la CSSF concernent également ces deux niveaux.

## **I. Application du principe de proportionnalité au niveau des établissements**

8. Les différents profils de risque et caractéristiques des établissements (p.ex. d'un côté des institutions à activités complexes et/ou internationales et de l'autre des institutions à activités moins complexes et/ou locales) justifient une implémentation proportionnée des principes de rémunération.
9. Selon la CRD III, les critères qui prennent en compte l'application du principe de proportionnalité entre les établissements sont la taille, l'organisation interne et la nature, portée et complexité de leurs activités.

Afin de définir la proportionnalité il y a lieu de considérer une combinaison de l'ensemble des critères précités. Cette énumération n'est pas limitative et d'autres critères peuvent être pris en compte.

10. La CSSF considère cependant qu'un établissement de crédit dont la somme de bilan dépasse le montant de EUR 5 milliards et qui affiche une exigence globale de fonds propres dépassant EUR 125 millions (base 100 %) respectivement EUR 1.562,5 millions (base 8 %) ne peut pas invoquer le principe de proportionnalité au niveau de l'établissement. Ces deux conditions s'appliquent de façon cumulative.

Les deux conditions s'appliquent également sur une base individuelle et consolidée, même si un établissement de crédit soumis à la surveillance de la CSSF sur une base consolidée conformément à la LSF était susceptible d'invoquer le principe de proportionnalité sur une base individuelle mais non sur une base consolidée.

La CSSF peut ajuster les montants spécifiés par le présent point afin de tenir compte de l'évolution du secteur financier et/ou de développements sur le plan international.

Même si un établissement de crédit dépasse les seuils précités, il peut invoquer, le cas échéant, le principe de proportionnalité au niveau des preneurs de risque matériel.

11. En ce qui concerne les entreprises d'investissement qui sont agréées pour fournir les services d'investissement de négociation pour compte propre et de prise ferme d'instruments financiers et/ou de placement d'instruments financiers avec engagement ferme (énumérés à l'annexe I, section A, points 3 et 6 de la directive

2004/39/CE), la CSSF considère que le principe de proportionnalité au niveau de l'établissement ne peut pas jouer, lorsque le résultat net généré par une de ces activités dépasse 20% du résultat net global avant impôts de l'établissement en question. Au cas où un établissement exerce concomitamment ces activités, le principe de proportionnalité ne peut être invoqué lorsque le résultat net global généré par l'ensemble de ces activités dépasse 20% du résultat net global avant impôts.

La CSSF peut ajuster les pourcentages spécifiés par le présent point afin de tenir compte de l'évolution du secteur financier et/ou de développements sur le plan international.

Même si une entreprise d'investissement telle que visée par le premier paragraphe du présent point dépasse les seuils précités, elle peut invoquer, le cas échéant, le principe de proportionnalité au niveau des preneurs de risque matériel.

## **II. Application du principe de proportionnalité au niveau des preneurs de risque matériel d'un même établissement**

12. Pour la définition des preneurs de risque matériel, il convient de se référer au point 4-1 figurant au point (2) de la section 12 des circulaires CRD III. Les dispositions qui suivent n'ont pas pour objectif de définir les métiers dont les salariés devraient être considérés comme « preneurs de risque » et auxquels les exigences spécifiques en matière de politique de rémunération doivent être appliquées. En effet, les politiques de rémunération des différents établissements sont souvent le reflet de stratégies internes d'organisation et celles-ci diffèrent d'un établissement à l'autre. Il incombe donc d'abord aux établissements eux-mêmes d'identifier leurs preneurs de risque matériel. Dans leurs démarches, les établissements peuvent utilement se référer aux paragraphes 15 et suivants des lignes directrices du CEBS, et plus particulièrement au paragraphe 16.
13. Les catégories de personnel dont l'activité professionnelle a un impact matériel sur le profil de risque doivent respecter des exigences spécifiques en matière de politique de rémunération qui visent à gérer les risques engendrés par leur activité.
14. L'application du principe de proportionnalité permet aux établissements autres que ceux pouvant invoquer le principe de proportionnalité en vertu des points 10 ou 11 de cette circulaire de ne pas appliquer les exigences spécifiées aux quatre premiers tirets du point 5 aux preneurs de risque matériel dûment identifiés mais dont l'impact peut être considéré comme mineur, tel que précisé au point 15 ci-dessous.
15. Les critères de la taille, de l'organisation interne et de la nature, portée et complexité des activités doivent être pris en considération afin de déterminer la proportionnalité au niveau des preneurs de risque. Les lignes directrices du CEBS fournissent des critères supplémentaires dont les établissements peuvent tenir compte pour définir la proportionnalité au paragraphe 26 (degré de séniorité, pouvoir d'engager la société, impact collectif que l'activité d'un groupe de

personnes peut avoir sur le profil de risque de l'établissement, ratio rémunération variable/fixe et/ou en combinaison avec la rémunération totale) .

Dans ce contexte la CSSF estime que toute personne dont la rémunération variable annuelle est inférieure ou égale à EUR 100.000 peut raisonnablement être considérée comme un preneur de risque n'ayant qu'un impact matériel mineur sur le profil de risque de l'entité.

16. Comme il peut y avoir des cas où l'activité d'un membre du personnel peut avoir un impact matériel plus conséquent sur le profil de risque de l'établissement en raison de la spécificité de ses fonctions, même si sa rémunération n'est pas importante, l'application de ce seuil ne peut se faire de manière automatique et généralisée. Les établissements doivent limiter leur choix aux personnes pour lesquelles ils sont en mesure de justifier et de documenter leur décision et pour l'activité desquelles ils peuvent raisonnablement écarter un impact matériel déterminant sur leur profil de risque.
17. Dans des cas concrets, la CSSF peut fixer un seuil inférieur, en raison du risque posé par les activités actuelles et effectives de la personne concernée. De façon générale, la CSSF peut ajuster le montant visé par le point 15 afin de tenir compte de l'évolution du secteur financier et/ou de développements sur le plan international.

### III. Entrée en vigueur

18. La présente circulaire entre en vigueur avec effet immédiat.

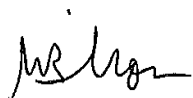
Veillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'assurance de nos sentiments très distingués.

#### COMMISSION DE SURVEILLANCE DU SECTEUR FINANCIER



Claude SIMON

Directeur



Andrée BILLON

Directeur



Simone  
DELCOURT

Directeur



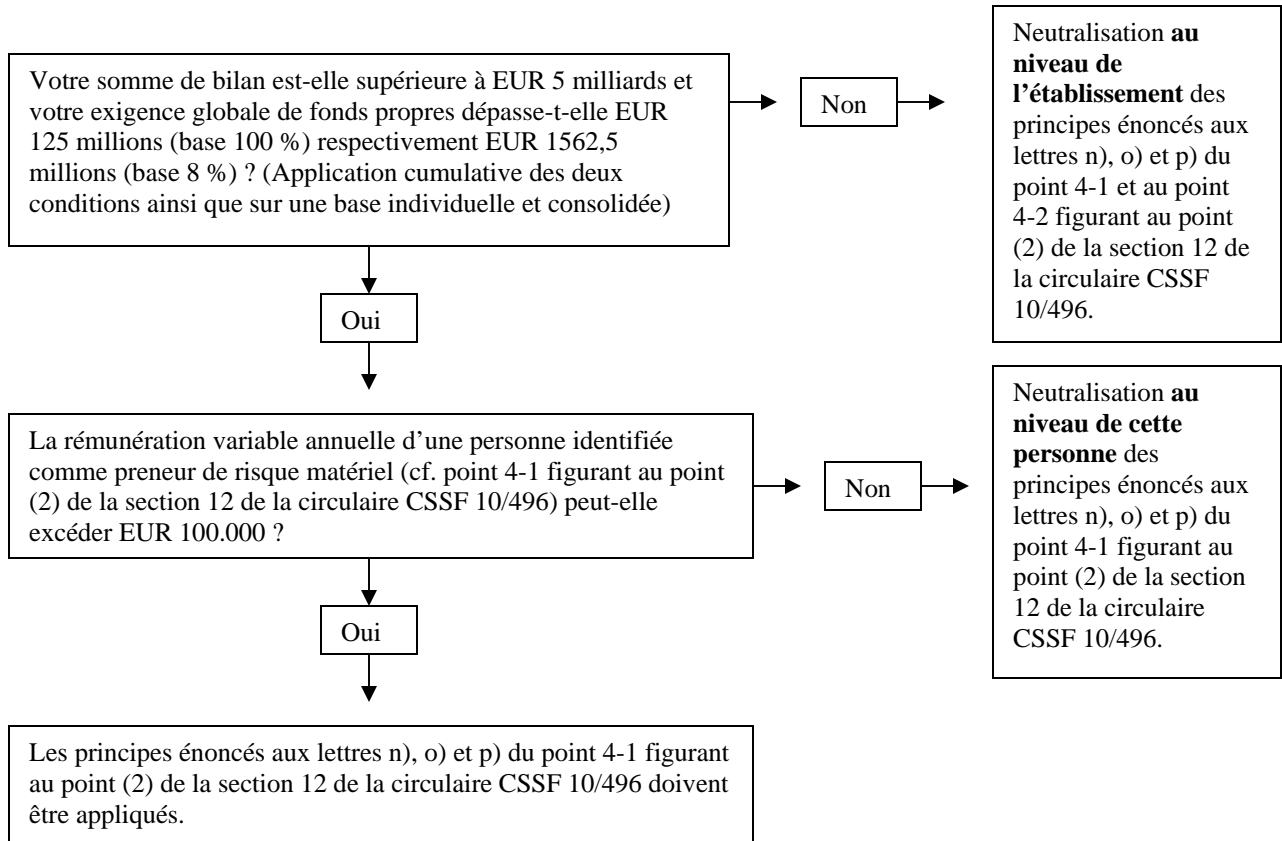
Jean GUILL

Directeur général

Annexes

**Annexe A :**

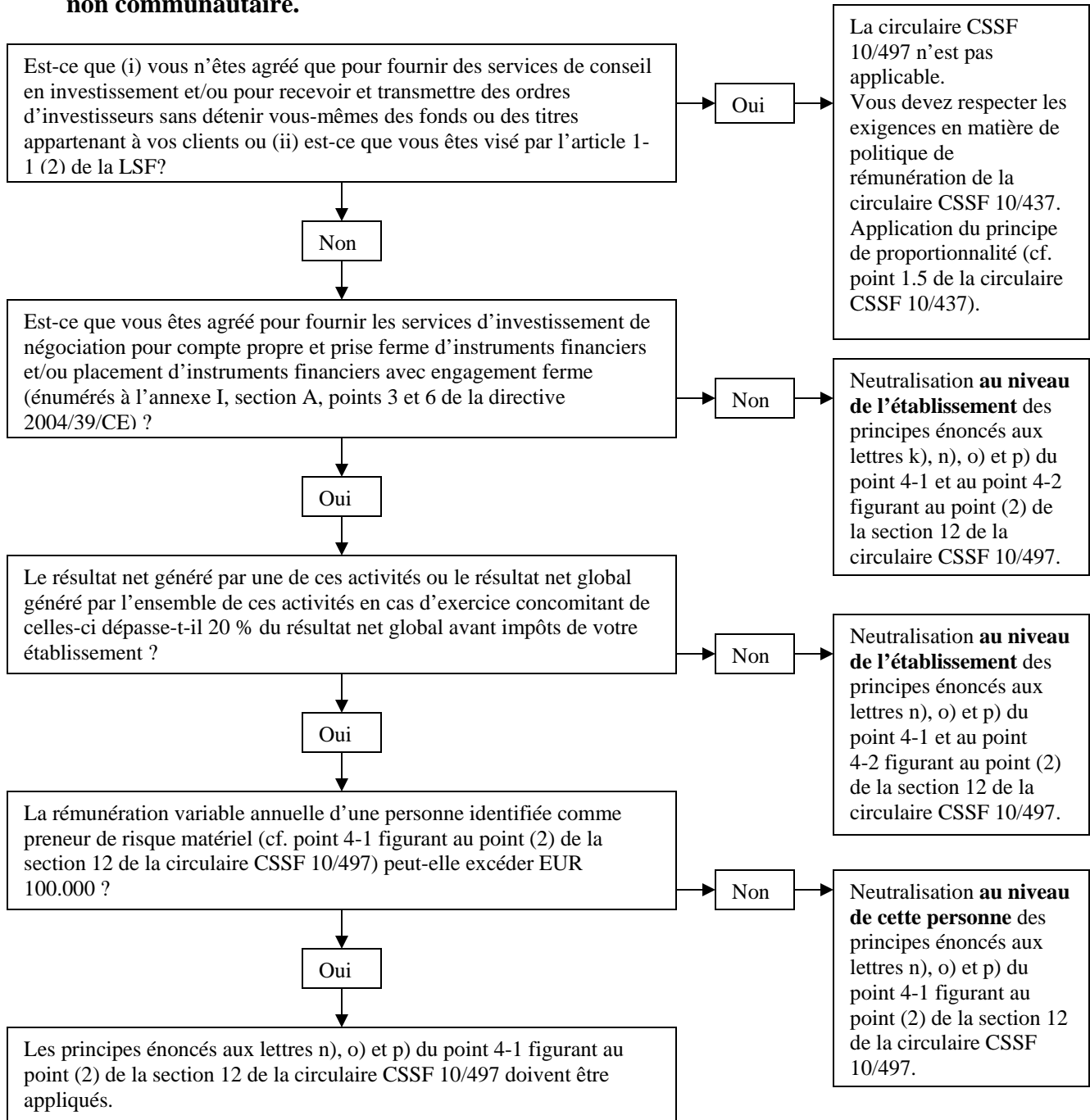
**Illustration simplifiée<sup>1</sup> de l'application du principe de proportionnalité par un établissement de crédit de droit luxembourgeois ou une succursale d'établissement de crédit d'origine non communautaire.**



<sup>1</sup> L'application du principe de proportionnalité n'exempte pas l'établissement de crédit de mettre en place une politique de rémunération. La neutralisation n'est d'ailleurs jamais automatique mais elle doit toujours pouvoir être justifiée.

## Annexe B :

### Illustration simplifiée du champ d'application de la circulaire CSSF 10/497 et de l'application du principe de proportionnalité<sup>2</sup> par une entreprise d'investissement de droit luxembourgeois ou une succursale d'entreprise d'investissement d'origine non communautaire.



<sup>2</sup> L'application du principe de proportionnalité n'exempte pas l'entreprise d'investissement de mettre en place une politique de rémunération. La neutralisation n'est d'ailleurs jamais automatique mais elle doit toujours pouvoir être justifiée.