

COMMISSION de SURVEILLANCE du SECTEUR FINANCIER

Luxembourg, le 30 octobre 2014

Aux établissements de crédit et aux
entreprises d'investissement CRR¹.

CIRCULAIRE CSSF 14/594

Concerne : Transposition des orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable.

Mesdames, Messieurs,

L'Autorité Bancaire Européenne (ABE / EBA) a publié le 27 mars 2014 des orientations émises conformément à l'article 94 paragraphe 1, point (g), iii alinéa 2 de 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, ci-après « Orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable. »

L'article 94 paragraphe 1, point (g) de la directive précitée introduit un certain nombre de principes pour permettre aux établissements de crédit et entreprises d'investissement CRR (ci-après dénommés « établissements ») de fixer les ratios appropriés entre composantes fixes et variables de la rémunération totale, pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.

Les orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable ont pour objet d'expliquer le calcul et les modalités d'application du taux d'actualisation visé à l'article 94, paragraphe 1, point (g) (iii), de la directive précitée.

Les établissements peuvent appliquer le taux d'actualisation dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération à 25 % au maximum de la rémunération variable totale, pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments reportés pour une durée d'au moins cinq ans. On entend par taux d'actualisation la valeur par laquelle un montant nominal de rémunération variable qui sera acquis à l'avenir est multiplié pour obtenir la valeur actualisée. Cette dernière est ensuite utilisée pour calculer le ratio entre la

¹ Les entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 2 du règlement 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.

composante fixe et la composante variable de la rémunération totale pour le personnel identifié.

Le Luxembourg fait partie des Etats membres ayant choisi d'appliquer le taux d'actualisation. De ce fait, les orientations de l'ABE s'appliquent aux établissements luxembourgeois pour le calcul du ratio entre la composante fixe et variable de la rémunération de leur personnel ayant une incidence significative sur leur profil de risque.

Les orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2014. Elles sont jointes en annexe à la présente circulaire. Elles peuvent par ailleurs être consultées sur le site Internet de l'ABE à l'adresse : <http://www.eba.europa.eu>

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

Annexe :

- Orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable.

Orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable

Table des matières

Orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable	1
Statut des présentes orientations	2
Obligation de notification	2
Titre I — Objet et définitions	3
Titre II — Exigences concernant le taux d'actualisation pour la rémunération variable	3
1. Rémunération variable pouvant être actualisée	3
2. Éléments inclus dans le calcul du taux d'actualisation	4
3. Calcul du taux d'actualisation	5
4. Application du taux d'actualisation	6
5. Documentation et transparence	7
6. Contrôle prudentiel du taux d'actualisation	7
Titre III — Dispositions finales et mise en œuvre	7
Annexe — Exemples d'application du taux d'actualisation à la rémunération variable	8
Exemple 1	9
Exemple 2	12
Exemple 3	16

Statut des présentes orientations

Le présent document contient des orientations émises 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 (le «règlement de 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.

Les orientations exposent l'opinion de l'ABE concernant les pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière ou les modalités d'application de la législation de l'Union dans un domaine particulier. L'ABE attend dès lors de l'ensemble des autorités compétentes et établissements financiers auxquels les orientations s'adressent qu'ils s'y conforment. L'ABE demande à toutes les autorités compétentes auxquelles s'adressent ces orientations de les respecter. Les autorités compétentes concernées par les orientations doivent s'y conformer en les intégrant dans leurs pratiques de surveillance, selon les modalités qu'elles estiment appropriées (en modifiant leur cadre juridique ou leurs procédures de surveillance, par exemple).

Obligation de notification

Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement instituant l'ABE, les autorités compétentes doivent notifier avant le 27 mai 2014 à l'ABE si elles respectent ou entendent respecter les présentes orientations ou communiquent, dans le cas contraire, les motifs de leur non-respect. En l'absence de toute notification dans ce délai, les autorités compétentes seront considérées par l'ABE comme ne les respectant pas. Les notifications doivent être transmises en envoyant le formulaire fourni à la section 5 à l'adresse compliance@eba.europa.eu sous la référence: ABE/GL/2014/01. Les notifications doivent être envoyées par des personnes habilitées à rendre compte de ce respect au nom des autorités compétentes qu'elles représentent.

Les notifications seront publiées sur le site internet de l'ABE, conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement de l'ABE.

Titre I — Objet et définitions

1. En vertu de l'article 94, paragraphe 1, point g), de la directive 2013/36/UE¹, les établissements sont tenus de fixer des ratios appropriés entre composantes fixe et variable de la rémunération totale pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement (personnel identifié²). Le ratio maximum entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale est limité à 100 %. Les États membres peuvent autoriser l'augmentation du ratio à 200 % au maximum.
2. Les présentes orientations expliquent le calcul et les modalités d'application du taux d'actualisation visé à l'article 94, paragraphe 1, point g) sous iii), de la directive 2013/36/UE. Les États membres peuvent autoriser les établissements à appliquer le taux d'actualisation dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération à 25 % au maximum de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments reportés pour une durée d'au moins cinq ans.
3. Les orientations s'adressent aux établissements qui recourent à l'option d'appliquer le taux d'actualisation aux fins du calcul du ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération et aux autorités compétentes des États membres qui ont choisi d'appliquer le taux d'actualisation.
4. Aux fins des présentes orientations, le taux d'actualisation désigne la valeur par laquelle un montant nominal de rémunération variable qui sera acquis à l'avenir est multiplié pour obtenir la valeur actualisée. Cette dernière est ensuite utilisée pour calculer le ratio entre la composante fixe et la composante variable de la rémunération totale pour le personnel identifié.

Titre II — Exigences concernant le taux d'actualisation pour la rémunération variable

1. Rémunération variable pouvant être actualisée

5. Les établissements peuvent actualiser jusqu'à 25 % au maximum, ou un pourcentage moindre recommandé par l'État membre, de la composante variable de la rémunération totale qui est calculée comme étant la somme de toutes les composantes de rémunération variable avant l'application du taux d'actualisation. L'actualisation devrait

¹ 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 (JO L 176, 27.6.2013, p. 338)

² Le personnel doit être identifié en appliquant les normes techniques de réglementation définissant les critères de recensement des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

être limitée à la rémunération variable qui est différée pour une période de cinq ans au moins et est payée en instruments de capitaux propres ou de dettes ou en instruments éligibles aux fins de la rémunération variable conformément à l'article 94, paragraphe 1, point l), de la directive 2013/36/UE. Ceci inclut les parties de la rémunération variable reportée qui sont acquises pendant la durée du report. La rémunération variable due en vertu de dispositifs de report n'est pas acquise plus vite qu'au prorata³.

6. Le montant de la rémunération variable qui peut être actualisé doit être calculé sur la base du montant nominal total de la rémunération variable tel qu'il est présenté dans les orientations de l'ABE concernant les politiques et pratiques de rémunération.

2. Éléments inclus dans le calcul du taux d'actualisation

7. Étant donné qu'aucun paiement ne devrait être effectué au personnel pour les instruments pendant la durée du report, le taux d'actualisation devrait comprendre les trois facteurs suivants: le taux d'inflation, le rendement moyen des titres d'État et un facteur incitatif lié à l'utilisation d'instruments reportés à long terme, comme expliqué ci-après dans la présente section. Pour les points 8 à 10, les établissements devraient appliquer l'un des éléments suivants dans le cadre de leur politique de rémunération:
 - a. les données disponibles les plus récentes à la date à laquelle la rémunération est attribuée;
 - b. les données disponibles les plus récentes à la date à laquelle la rémunération variable qui pourrait être attribuée pour la période de performance suivante est déterminée.
8. Pour la rémunération attribuée dans un État membre, les établissements utiliseront l'un des éléments suivants en ce qui concerne le facteur d'inflation:
 - a. si la rémunération doit être payée dans la monnaie émise par l'État membre où le membre du personnel exerce son activité principale, le taux de change annuel moyen de l'IPCH publié par Eurostat⁴ pour cet État membre;
 - b. si la rémunération doit être payée dans une monnaie émise par un autre État membre ou un pays tiers, les données statistiques officielles équivalentes à celles visées au point a) ci-dessus qui sont disponibles pour le pays émetteur de la monnaie ou le taux IPCH applicable à l'État membre dans lequel les membres du personnel poursuivent la partie prédominante de leurs activités;

³ Article 94, paragraphe 1, point m), de la directive 2013/36/UE

⁴ Indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). Pour connaître le taux concerné, suivre le lien: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tec00118&plugin=1>

- c. le taux de change annuel moyen visé sous a) ou b) ci-dessus de l'État membre de l'établissement mère situé dans l'UE.
9. S'agissant de la rémunération octroyée dans un pays tiers⁵, les établissements devraient utiliser les données suivantes pour déterminer le facteur d'inflation:
 - a. si la rémunération doit être versée dans une monnaie émise par un pays tiers, les données statistiques officielles équivalentes à celles visées au point 8 a) ci-dessus qui sont disponibles pour le pays émettant la monnaie ou le taux d'IPCH applicable à l'État membre de l'établissement mère européen;
 - b. si la rémunération doit être payée dans une monnaie émise par un État membre, le taux d'IPCH de l'État membre où se situe l'établissement mère européen.
10. Pour le taux d'intérêt des obligations d'État, les institutions utiliseront:
 - a. si la rémunération doit être payée dans une monnaie émise par un État membre, le rendement moyen pour tous les États membres de l'UE des rendements des obligations à long terme d'État tels qu'ils sont publiés par Eurostat;⁶
 - b. si la rémunération est payée dans une monnaie émise par un pays tiers à du personnel établi essentiellement en dehors de l'UE, les données statistiques officielles équivalentes disponibles pour le pays qui émet la monnaie ou le taux visé sous le point a) ci-dessus.
11. Le facteur incitatif pour la rémunération variable reportée payée en instruments reportés pendant cinq ans devrait être de 10 %. Il devrait augmenter de quatre points de pourcentage par année de report complète supplémentaire.

3. Calcul du taux d'actualisation

12. Les établissements doivent calculer les taux d'actualisation applicables pour différentes parties de la rémunération variable qui sont soumises à différents dispositifs de report et d'acquisition des droits et appliquer les taux d'actualisation en conséquence. Les établissements doivent utiliser les périodes de report applicables qui sont enregistrées dans leur politique de rémunération.
13. Le taux d'actualisation applicable est égal à un, divisé par la somme de 1 plus les trois facteurs avancés sous le point 2 élevée à la puissance du nombre d'années composant la période d'acquisition des droits, comme illustré dans la formule ci-dessous. La période

⁵ Le terme «pays tiers» fait référence aux pays qui ne sont pas des États membres de l'Union.

⁶ Pour le calcul, on utilise des obligations du secteur public de l'UE ayant une maturité résiduelle d'environ 10 ans. Les informations concernant les taux des obligations à long terme du secteur public de l'UE peuvent être trouvées sous le lien suivant:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=teimf050&plugin=1>.

d'acquisition de droits est la période après laquelle la rémunération variable attribuée est irrévocablement acquise. La période d'acquisition des droits devrait, à cette fin, être arrondie au nombre entier inférieur le plus proche. Pour l'acquisition des droits au prorata, les établissements peuvent également utiliser une formule basée sur la valeur actualisée, comme dans l'exemple 2 de l'annexe.

Formules pour le calcul du taux d'actualisation

$$\text{Taux d'actualisation} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = taux d'inflation de l'État membre ou du pays tiers
- g = taux d'intérêt des titres d'États de l'UE, moyenne de l'UE
- id = facteur incitatif pour l'utilisation du report à long terme
- n = nombre d'années constituant la période d'acquisition des droits

L'application des formules est expliquée de manière plus détaillée dans les exemples 1, 2 et 3 de l'annexe aux présentes orientations.

4. Application du taux d'actualisation

14. Le taux d'actualisation devrait être appliqué à 25 % au maximum de la rémunération variable totale d'un membre individuel du personnel (ou un pourcentage moindre prescrit par l'État membre) qui est payée en instruments reportés pendant une durée de cinq ans au moins.
15. Pour chaque membre individuel du personnel, les établissements devraient calculer:
 - a. la somme de tous les montants de rémunération variable qui sont octroyés avant l'application du taux d'actualisation;
 - b. le montant visé sous a) qui est octroyé en instruments et reporté pour une durée d'au moins cinq ans;
 - c. les montants visés sous b) pour lesquels des taux d'actualisation différents s'appliquent.
16. Pour calculer la rémunération variable actualisée, il y aurait lieu d'utiliser le taux d'actualisation applicable et de le multiplier par la partie concernée de la rémunération variable.
17. Aux fins du calcul du ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération pour un membre individuel du personnel, la rémunération variable totale

est égale à la somme de tous les montants actualisés de la rémunération variable et de la rémunération variable non actualisée.

5. Documentation et transparence

18. Les établissements devraient enregistrer le calcul et l'utilisation du taux d'actualisation.
19. Il est recommandé aux établissements de tenir un registre mentionnant les composantes fixe et variable de la rémunération attribuée à un membre individuel du personnel, les parties de la rémunération variable qui sont payées en instruments reportés sur une durée de cinq ans ou plus, le taux d'actualisation appliqué et le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale.
20. Conformément à l'article 16 du règlement ABE, les établissements sont tenus de faire savoir de manière claire et précise s'ils respectent les présentes orientations. Ils doivent fournir des informations sur les taux d'actualisation, ainsi que les renseignements demandés concernant la politique de rémunération au titre de l'article 96 de la directive 2013/36/UE et de l'article 450, paragraphe 1, point d), du règlement (UE) n° 575/2013⁷. Ils doivent en particulier préciser, pays par pays,
 - a. la mesure dans laquelle le taux d'actualisation est utilisé (le maximum étant son application à 25 % de la rémunération variable totale ou un pourcentage moindre prescrit par l'État membre) et
 - b. le nombre de membres du personnel identifié dont la rémunération variable est affectée par le taux d'actualisation.

6. Contrôle prudentiel du taux d'actualisation

21. Lorsqu'elles contrôlent les politiques de rémunération, les autorités compétentes doivent vérifier la manière dont est calculé le taux d'actualisation ainsi que l'application qui en est faite pour le paiement de la rémunération variable attribuée aux preneurs de risques identifiés.

Titre III — Dispositions finales et mise en œuvre

22. Les présentes orientations entrent en vigueur le [1^{er} juin 2014] et s'appliquent au calcul du ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale attribuée pour les performances et les services exécutés à partir de l'année 2014.

⁷ Règlement (CE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du mercredi 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)

Annexe — Exemples d’application du taux d’actualisation à la rémunération variable

Calcul de la partie actualisée de la rémunération variable («rva») afin de déterminer le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération:

$$rva = \frac{rv}{(1 + i + g + id)^n}$$

Où:

- rva = rémunération variable actualisée;
- rv = rémunération variable soumise à actualisation (maximum 25 % de la rémunération variable totale pour autant qu’elle soit payée en instruments reportés sur une durée de cinq ans au minimum);
- i = taux d’inflation en pourcentage;
- g = taux d’intérêt de la moyenne de l’UE des obligations d’État en pourcentage;
- id = facteur incitatif pour le recours au report à long terme en pourcentage;
- n = nombre d’années constituant la période d’acquisition des droits.

La rémunération variable totale est la somme de la partie actualisée de la rémunération variable et de la partie non actualisée de la rémunération variable.

Exemple 1

Supposons pour cet exemple que l'État membre en question a autorisé des établissements à appliquer un taux d'actualisation de 25 % au maximum de la rémunération variable totale. Supposons également que les actionnaires de l'établissement n'ont pas approuvé un ratio maximum plus élevé que celui prévu par la directive 2013/36/UE.

L'établissement aimerait attribuer à un membre du personnel une rémunération totale de 285 000 EUR, dont 135 000 EUR de composante fixe et une composante variable potentielle de 150 000 EUR. Le membre en question fait partie du personnel identifié et nous examinons la rémunération qui sera attribuée pour l'année d'exercice 2014. Le ratio rémunération variable/rémunération fixe calculé sur la base des montants nominaux serait, dans ce cas, supérieur au ratio 1/1 autorisé. Après l'application du taux d'actualisation à la part de la rémunération variable qui est payée en instruments reportés sur une période d'au moins cinq ans cependant, le ratio est compatible avec l'article 94, paragraphe 1, point g) de la directive 2013/36/UE, comme illustré ci-dessous.

La structure de la rémunération variable, dans cet exemple, serait la suivante:

- 20 000 EUR de la rémunération variable seraient payés en instruments reportés sur une durée de cinq ans;
- 10 000 EUR seraient payés en instruments reportés sur une durée de six ans;
- le solde de la rémunération variable totale serait payé à l'avance, et non en instruments, ou serait reporté sur une période inférieure à cinq ans.

La directive 2013/36/UE requiert qu'au moins 40 % de la rémunération variable soit reportée pendant une durée d'au moins trois à cinq ans. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant doit être reporté. Au moins 50 % de la rémunération variable doit être payé en instruments. Tous ces ratios s'appliquent aux montants de la rémunération variable qui est attribuée au membre individuel du personnel avant l'application du taux d'actualisation.

Dans cet exemple, aucune acquisition au prorata n'est envisagée. Les sommes de 20 000 EUR et 10 000 EUR payées en instruments sont acquises en totalité après cinq et six ans respectivement.

Partant d'une rémunération variable de 150 000 EUR, le montant maximum actualisable en cas de paiement en instruments reportés pendant une durée supérieure à cinq ans s'élève à 37 500 EUR (soit 25 % de la rémunération variable totale de 150 000 EUR). Or, dans cet exemple, 30 000 EUR seulement remplissent ces deux conditions et peuvent donc être actualisés.

Facteur d'inflation (i)

Nous partons de l'hypothèse que le dernier taux d'IPCH disponible pour cet État membre est de 2 %.

Facteur pour les titres d'État de l'UE (g)

L'hypothèse de départ est que le dernier taux moyen disponible pour les titres à long terme d'État de l'UE, tel qu'il est publié par Eurostat, est de 2,73 %.

Facteur incitatif pour le report à long terme (id)

Pour les 20 000 EUR reportés pendant une durée de cinq ans, le facteur incitatif est de 10 %.

Pour les 10 000 EUR reportés pendant une durée six ans, le facteur incitatif est de 14 % (10 % + 4 % pour chaque année complète supplémentaire).

Durée de la période d'acquisition des droits (n)

Pour les 20 000 EUR, la période d'acquisition de droits est de cinq ans.

Pour les 10 000 EUR, la période d'acquisition des droits est de six ans.

La rémunération variable actualisée pour l'exemple 1 ci-dessus est calculée comme suit:

Montant de 20 000 EUR reporté pendant une durée de cinq ans:

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

Montant de 10 000 EUR reporté pendant une durée de six ans:

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

La somme de la rémunération variable actualisée = 13 630,84 EUR.

La rémunération variable totale aux fins du calcul du ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération et le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération se calculent comme suit:

Le montant de la rémunération variable pouvant être actualisé compte tenu du fait qu'il est payé en instruments reportés pendant une durée d'au moins cinq ans s'élève à 30 000 EUR. Différents facteurs d'actualisation ont toutefois été utilisés, étant donné que la période d'acquisition de droits appliquée au montant de 20 000 EUR est de cinq ans, alors que celle appliquée aux 10 000 EUR est de six ans. Ces deux montants sont acquis en totalité à la fin de la période de report. La période de report est donc égale à la période d'acquisition des droits. Il n'y a pas d'acquisition de droits au prorata dans cet exemple. Le montant total de la partie actualisée de la rémunération variable est égal à 13 630,84 EUR, ce qui donne un montant total de rémunération variable pour établir le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe de 133 630,84 EUR, à savoir (150 000 - 30 000 + 13 630,84). Le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale dans cet exemple est de $(133\,630,84/135\,000) \times 100 = 98,99\%$.

Pour résumer, dans les hypothèses et conditions énoncées ci-dessus, l'établissement sera en mesure d'attribuer à un membre du personnel une rémunération totale de 285 000 EUR, se composant de 135 000 EUR de rémunération fixe et de 150 000 EUR de rémunération variable dans le ratio 1/1 pour la rémunération variable et la rémunération fixe.

Sur les 150 000 EUR de rémunération variable, 40 % au moins (60 000 EUR) doivent être reportés. Si ce pourcentage est considéré, en fonction de la juridiction, comme un montant particulièrement élevé, 60 % au moins (90 000 EUR) doivent être reportés. Quoi qu'il en soit, 75 000 EUR au moins doivent être attribués sous forme d'instruments.

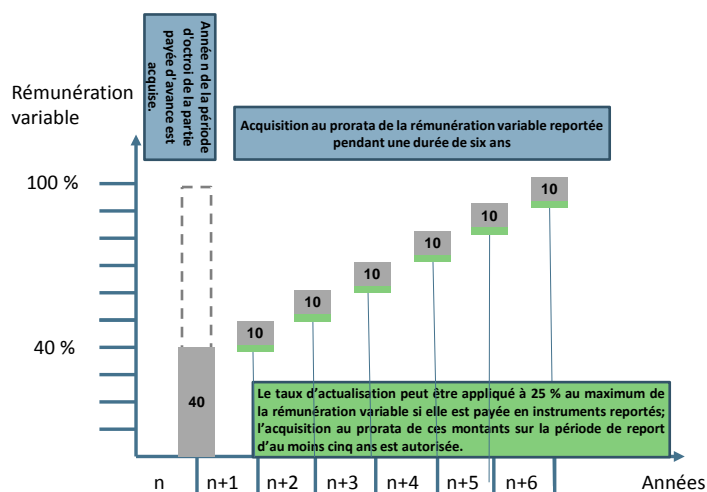
Exemple 2

Imaginons que dans un État membre, l'établissement souhaite octroyer à un membre du personnel (identifié comme ayant une incidence majeure sur le profil de risque de l'institution) qui reçoit une rémunération fixe de 135 000 EUR un montant de 150 000 EUR de rémunération variable. Les mêmes hypothèses que pour l'exemple 1 s'appliquent en ce qui concerne la transposition par l'État membre de la directive 2013/36/UE (maximum 25 %), l'accord des actionnaires sur un ratio supérieur à 1/1 (aucun) et l'année d'exercice (2014). La structure de la rémunération variable est la suivante:

- 60 % de la rémunération variable totale, c'est-à-dire 90 000 EUR, seraient reportés pendant la durée de six ans et seraient acquis au prorata sur cette période,
- 37 500 EUR de la rémunération variable ci-dessus, reportés pendant la durée de six ans, seraient payés en instruments. Ceci implique que chaque année, un montant de 6 250 EUR, payé en instruments, serait acquis.

Dans cet exemple, l'acquisition de droits au prorata est envisagée. Le taux d'actualisation peut être appliqué à une portion maximale de 25 % de la rémunération variable totale, pour autant que cette portion soit payée en instruments reportés pendant une durée de cinq ans au moins.

Figure 1: représentation schématique des dispositifs de report et de l'application du taux d'actualisation à la rémunération variable payée en instruments reportée pendant une durée de six ans et avec acquisition de droits au prorata



40 % de la rémunération variable totale est payée d'avance; 60 % de la rémunération variable totale est reportée pendant une durée de six ans avec une répartition équilibrée.

Facteur d'inflation (i)

L'hypothèse de départ est que le dernier taux d'IPCH disponible pour cet État membre est de 2 %.

Facteur pour les titres d'État de l'UE (g)

L'hypothèse est que le dernier taux moyen disponible pour les titres à long terme d'État de l'UE tel qu'il est publié par Eurostat est de 2,73 %.

Facteur incitatif pour le report à long terme (id)

Pour une période de report de six ans, le facteur incitatif est égal à $10 \% + 4 \% = 14 \%$.

Durée de la période d'acquisition de droits (n)

L'acquisition de droits au prorata de part de la rémunération variable de 37 500 EUR payée en instruments reportés pendant une durée de six ans implique qu'une tranche de 6 250 EUR est acquise chaque année. Dans la formule du taux d'actualisation, la durée de la période d'acquisition des droits est donc la suivante: $n = 1$ pour les 6 250 EUR devenant acquis après la première année, $n = 2$ devenant acquise après deux ans, $n = 3$ pour la portion devenant acquise après trois ans, etc. jusqu'à $n = 6$.

La rémunération variable actualisée pour l'exemple 2 ci-dessus est calculée comme suit:

Dans cet exemple, 37 500 EUR, qui représentent 25 % de la rémunération variable totale, sont payés en instruments reportés pendant une durée d'au moins cinq ans et peuvent être actualisés.

La valeur actualisée du montant de 37 500 EUR de rémunération variable reporté pendant une durée de six ans et permettant d’acquérir des droits au prorata est la somme des six valeurs suivantes:

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

La somme de la rémunération variable actualisée est de: EUR 21 457,07 (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

En cas d'acquisition de droits au prorata, le calcul peut être fait en utilisant la formule de valeur actuelle:

$$rva = rvapr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

rva = rémunération variable actualisée

rvapr = montant au prorata de la rémunération variable (dans l'exemple ci-dessus: EUR 6 250)

$r = 1+i+g+id$ (i = taux d'inflation; g = taux des obligations du secteur public, id = report avec facteur incitatif)

n = durée de la période d'acquisition de droits

La rémunération variable totale aux fins du calcul du ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération et le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération se calcule comme suit:

Le montant de la rémunération variable qui peut être actualisé parce qu'il est payé en instruments reportés pendant une période d'au moins cinq ans s'élève à 37 500 EUR. Différents facteurs d'actualisation (ou la formule mathématique actuelle présentée dans l'encadré ci-dessus) ont été utilisés parce que ce montant est acquis au prorata sur une période de six ans. Le montant total de la partie actualisée de la rémunération variable est égal à 21 457,07 EUR, ce qui donne un montant total de rémunération variable aux fins du calcul du ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe de 133 957,07 EUR, à savoir (150 000 - 37 500 + 21 457,07). Le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale dans cet exemple est de $(133\,957,07/135\,000)*100 = 99,23\%$.

Comparaison de l'effet du taux d'actualisation entre l'acquisition au prorata et l'acquisition totale des droits après des périodes de report

Si les 37 500 EUR avaient été acquis en totalité après le report de six ans (pas d'acquisition au prorata), le montant actualisé de la rémunération variable totale aurait été de 13 386,54 EUR.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

Le ratio rémunération fixe/variable serait égal à $(125\,886,54/135\,000)*100 = 93,25\%$, ce qui est inférieur à celui qui est obtenu avec l'acquisition des droits au prorata.

Exemple 3

L'exemple suivant est basé sur un montant donné de rémunération fixe de 100 000 EUR et montre comment calculer le montant maximal possible de rémunération variable qui pourrait être attribué en cas de paiement de 25 % de la rémunération variable en instruments reportés pendant une durée de cinq ans en se fondant sur l'hypothèse que le montant total est acquis à la fin de la période d'actualisation. Le taux d'inflation et le taux d'intérêt pour les obligations du secteur public retenus pour l'exemple 1 sont utilisés ici. Les mêmes hypothèses que pour l'exemple 1 s'appliquent en ce qui concerne la transposition par l'État membre de la directive 2013/36/UE (25 %), l'accord des actionnaires sur un ratio supérieur à 1/1 (aucun) et l'année d'exercice (2014). Si des taux moindres sont prescrits par l'État membre, la formule doit être modifiée en conséquence en remplaçant 0,25 par le pourcentage moindre.

Dans cet exemple, la rémunération variable totale pouvant être payée atteint un maximum de 100 % des composants fixes de la rémunération et la rémunération variable maximale pouvant être actualisée est de 25 % pour autant qu'elle soit payée en instruments qui sont reportés pendant une période d'au moins cinq ans.

Nous pouvons dès lors écrire l'équation comme suit:

$$rf = (1 - 0,25) * rvt + \frac{0,25 * rvt}{(1 + i + g + id)^n}$$

rf	= rémunération fixe
rvt	= rémunération variable totale
i	= taux d'inflation
g	= taux d'intérêt moyen des titres d'État de l'UE
id	= facteur incitatif pour le recours au différé long terme
n	= durée de la période d'acquisition de droits

Si on remplace les montants correspondants pris en considération dans cet exemple pour chaque variable de l'équation ci-dessus, on obtient:

$$100\ 000 = 0,75 * rvt + \frac{0,25 * rvt}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

rf	= 100 000
i	= 2 %, facteur d'inflation
g	= facteur de 2,73 % pour le taux d'intérêt du titre souverain
id	= 10 %, facteur pour un report de cinq ans
n	= 5, durée de la période d'acquisition de droits

La résolution de l'équation ci-dessus donne une rvt de:

$$rvt = \frac{100\ 000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\ 186,10$$

Dans l'exemple ci-dessus, la rémunération variable maximale pouvant être payée en actualisant les 25 % de la rémunération variable est de 114 186,10 EUR.