cssf

Commission de Surveillance
du Secteur Financier

Circulaire CSSF 23/836

Application des Orientations de l'Autorité bancaire européenne sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06)

Commission de Surveillance du Secteur Financier

En cas de divergences entre les textes français et anglais, le texte anglais prévaut.

Circulaire CSSF 23/836

Concerne : Application des Orientations de l'Autorité bancaire européenne (« EBA ») sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06)

Luxembourg, le 25 mai 2023

À tous les établissements de crédit, tels que définis au point 12) de l'article 1, de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (« LSF »), et à toutes les entreprises d'investissement CRR, telles que définies au point 9*bis*) de l'article 1, de la LSF

Mesdames, Messieurs,

L'objet de la présente circulaire est de porter à votre attention l'application, par la CSSF, en sa qualité d'autorité compétente, des Orientations de l'EBA sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06) (les « Orientations »), publiées le 30 juin 2022. La CSSF a ainsi intégré ces Orientations dans sa pratique administrative et dans son approche réglementaire en vue de favoriser la convergence en matière de surveillance dans ce domaine au niveau européen.

Tous les établissements de crédit, tels que définis au point 12), de l'article 1, de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (« LSF »), et toutes les entreprises d'investissement CRR, telles que définies au point 9*bis*), de l'article 1 de la LSF sont tenus de dûment s'y conformer.

1. Les Orientations

Les Orientations ont été émises par l'EBA conformément à l'article 75 de la directive modifiée 2013/36/UE[1].

Les Orientations sont applicables à compter du 31 décembre 2022.

Ces Orientations précisent, aux fins de la surveillance des politiques de rémunération, les informations à fournir par les établissements sélectionnés à la CSSF, à savoir :

- des données au titre de l'évaluation comparative des tendances et pratiques de rémunération, y compris les renseignements publiés conformément aux critères spécifiques établis à l'article 450, paragraphe 1, points g), h), i) et k), du règlement modifié (UE) n° 575/2013[2], à fournir chaque année ;

[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] *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, 27.06.2013, p.1)*

- des données permettant une évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à fournir tous les trois ans (à partir de 2024 pour l'exercice 2023).

Des établissements sont sélectionnés par la CSSF sur la base de critères précisés à la section 1.1 des Orientations en ce qui concerne les données sur la rémunération et à la section 1.2 en ce qui concerne les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces Orientations indiquent également, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), sixième tiret, de la directive 2013/36/UE, le format de notification commun aux fins de l'évaluation comparative des ratios supérieurs approuvés entre les composantes fixe et variable de la rémunération (les « données sur les ratios supérieurs »), à soumettre tous les deux ans (à partir de 2023 en ce qui concerne l'exercice 2022) par les établissements relevant du champ d'application de la présente circulaire, conformément au paragraphe 19 des Orientations.

Les Orientations spécifient comment la CSSF collectera auprès des établissements les données sur les ratios supérieurs, sur la rémunération et sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (collectivement dénommées « données d'évaluation comparative »), et comment la CSSF soumettra les données d'évaluation comparative à l'EBA.

En outre, les Orientations abrogent les Orientations de l'EBA sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération (EBA/GL/2014/08).

Les Orientations sont annexées à la présente circulaire et disponibles sur le site Internet de l'EBA https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2022/EBA-GL-2022-06%20GL%20on%20remuneration%20CRD/Translations/1042347/GL%20on%20remuneration%20and%20pay%20gap%20benchmarking%20under%20CRD%20%28EBA%20GL%202022%2006%29_FR.pdf.

2. Champ d'application

La présente circulaire s'applique à :

- tous les établissements de crédit, tels que définis à l'article 1, point 12), de la LSF ;
- toutes les entreprises d'investissement CRR telles que définies à l'article 1, point 9*bis*), de la LSF.

Les données sur la rémunération seront collectées au niveau de l'application des exigences en matière de publication d'informations, conformément à l'article 6, paragraphe 3, et à l'article 13 du règlement (UE) n° 575/2013.

Les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les ratios supérieurs ne seront collectées qu'au niveau individuel.

3. Date d'application

La présente circulaire s'applique à partir de la date de sa publication.

Claude WAMPACH
Directeur

Marco ZWICK
Directeur

Jean-Pierre FABER
Directeur

Françoise KAUTHEN
Directeur

Claude MARX
Directeur général

Annexe : Orientations sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive CRD

À noter que l'annexe reprise ci-après en version française inclut uniquement les Orientations, alors que la version anglaise reprend le *Final Report.*

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Orientations

sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE

Obligations en matière de conformité et de notification

Statut des présentes orientations

1. Le présent document contient les orientations émises en vertu de l'article 16 du règlement (UE) nº 1093/2010 [1]. Conformément au paragraphe 3 de cet article, les autorités compétentes et les établissements financiers doivent mettre tout en œuvre pour respecter ces orientations.

2. Les 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 particulier. Les autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (UE) nº 1093/2010, qui sont soumises aux orientations, devraient les respecter en les intégrant dans leurs pratiques, s'il y a lieu (en modifiant, par exemple, leur cadre juridique ou leurs processus de surveillance), y compris lorsque les orientations s'adressent en priorité à des établissements.

Obligations en matière de notification

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) nº 1093/2010, les autorités compétentes doivent indiquer à l'ABE si elles respectent ou entendent respecter les présentes orientations, ou indiquer les raisons de leur non-respect, avant le 27.12.2022. En l'absence de notification dans ce délai, l'ABE considérera que les autorités compétentes ne respectent pas les orientations. Les notifications devraient être transmises par l'intermédiaire du formulaire disponible sur le site web de l'ABE, sous la référence «EBA/GL/2022/06». Les notifications devraient être envoyées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom des autorités compétentes qu'elles représentent. Toute modification du statut de conformité aux orientations doit également être signalée à l'ABE.

4. Les notifications seront publiées sur le site web de l'ABE, conformément à l'article 16, paragraphe 3.

[1] Règlement (UE) nº 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne), modifiant la décision nº 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/78/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 12).

Objet, champ d'application et définitions

Objet

5. Les présentes orientations précisent, aux fins de la surveillance des politiques de rémunération prévues à l'article 75 de la directive 2013/36/UE, les informations que les établissements sélectionnés fournissent aux autorités compétentes au titre de l'évaluation comparative des tendances et pratiques de rémunération, y compris les renseignements publiés conformément aux critères spécifiques établis à l'article 450, paragraphe 1, points g), h), i) et k), du règlement (UE) nº 575/2013 (les «données sur la rémunération»), ainsi que les informations nécessaires à l'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (les «données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes»).

6. Ces orientations indiquent par ailleurs, conformément à l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), sixième tiret, de la directive 2013/36/UE, le format de notification commun aux fins de l'évaluation comparative des ratios supérieurs approuvés entre les composantes fixe et variable de la rémunération (les «données sur les ratios supérieurs»).

7. Les présentes orientations spécifient la façon dont les autorités compétentes collecteront, auprès des établissements, les données sur les ratios supérieurs approuvés, la rémunération et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (collectivement, «les données d'évaluation comparative»). Elles précisent en outre comment ces informations seront ensuite transmises à l'ABE.

Champ d'application

8. Les présentes orientations s'appliquent sur des bases individuelle, sous-consolidée et consolidée, comme suit:

    a. les données de rémunération devraient être collectées à l'échelle de l'application des exigences de publication établies à l'article 6, paragraphe 3), ainsi qu'à l'article 13, du règlement (UE) 575/2013;

    b. les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les ratios supérieurs approuvés devraient être collectées uniquement sur base individuelle.

Destinataires

9. Les présentes orientations concernent les autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, points i) et viii), du règlement (UE) nº 1093/2010, ainsi que les établissements financiers, définis à l'article 4, point 1), de ce même règlement, qui constituent des établissements tels que définis à l'article 4, paragraphe 1, point 3), du règlement (UE) 575/2013, eu égard aux entreprises d'investissement soumises à l'article 1, paragraphe 2 ou 5, du règlement (UE) 2019/2033 («établissements»).

Définitions

10. Les termes utilisés et définis dans la directive 2013/36/UE, le règlement (UE) 575/2013 ainsi que les orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE ont la même signification dans les présentes orientations.

Mise en œuvre

Date d'application

11. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 31 décembre 2022.

Dispositions transitoires

12. Les établissements devraient transmettre aux autorités compétentes les données de l'évaluation comparative portant sur l'exercice financier 2022, excepté les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, au plus tard le 31 août 2023. Les autorités compétentes devraient quant à elles communiquer ces informations à l'ABE au plus tard le 31 octobre 2023. Le premier exercice d'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devrait concerner l'exercice financier 2023.

Abrogation

13. Les orientations de l'ABE sur l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération (EBA/GL/2014/08)[2] sont abrogées à effet au 31 décembre 2022.
14. Les références — dans d'autres orientations — aux orientations abrogées par le paragraphe 13 sont interprétées comme faisant référence aux présentes.

[2] Voir https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-the-remuneration-benchmarking-exercise

Orientations sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE

1. Champ d'application des établissements concernés par les exercices de collecte de données d'évaluation comparative

1.1 Établissements soumis à la collecte de données sur la rémunération

15. Les autorités compétentes devraient recueillir et transmettre à l'ABE les données sur la rémunération concernant les plus grands établissements de leur État membre en volume d'actifs de façon à garantir une couverture d'au moins 60 % du volume total d'actifs du système bancaire de cet État membre.

16. Lorsqu'il est impossible d'atteindre raisonnablement la couverture de 60 % susmentionnée au sein d'un État membre, les autorités compétentes devraient collecter et soumettre à l'ABE les données sur la rémunération, au maximum, de 20 des plus grands établissements en volume d'actifs de leur État membre. Ces informations ne devraient pas inclure les établissements pour lesquels les données seront collectées par l'autorité de surveillance prudentielle sur base consolidée selon le niveau d'application des exigences de publication établies à l'article 13 du règlement (UE) 575/2013. Les autorités compétentes reçoivent des informations de l'ABE concernant les entreprises mères dans l'Union dont les données sont collectées au moyen de la liste visée au paragraphe 24.

1.2 Établissements soumis à la collecte de données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

17. Les autorités compétentes devraient recueillir et transmettre à l'ABE, sur base individuelle, les données concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des établissements pour lesquels ces mêmes autorités collectent les données sur la rémunération, c.-à-d. les établissements chargés de la consolidation des informations au titre de l'article 13 du règlement (UE) 575/2013 ou les établissements individuels inclus dans l'échantillon constitué aux fins de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération. Les autorités

compétentes devraient par ailleurs collecter les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes auprès d'établissements non reconnus comme petits et non complexes en vertu de l'article 4, paragraphe 1, point 145, du règlement (UE) 575/2013, qui représentent de façon adéquate les divers types d'établissements au sein d'un État membre, y compris ceux dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation ou dont les titres sont émis à titre privé, les crédits coopératifs et les caisses d'épargne, les banques publiques et les entreprises d'investissement qui appliquent la directive 2013/36/UE. En tout état de cause, les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient seulement être collectées, sur base individuelle, auprès d'établissements qui comptent au moins 50 membres de personnel, sans compter les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.

18. Dans le cadre de l'application du paragraphe 17, les autorités compétentes devraient s'efforcer de recueillir les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'au moins cinq établissements (sur base individuelle) de leur État membre pour chacune des catégories décrites ci-après, même lorsque la collecte de données d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération au titre de la section 1.1 concerne un nombre inférieur d'établissements:

    a. total des actifs inférieur ou égal à 5 milliards d'euros;

    b. total des actifs compris entre 5 milliards d'euros et 15 milliards d'euros;

    c. total des actifs égal ou supérieur à 15 milliards d'euros.

1.3 Établissements soumis à l'évaluation comparative des ratios supérieurs approuvés

19. Les autorités compétentes devraient collecter, agréger et transmettre à l'ABE, sur base individuelle, les données sur les ratios supérieurs approuvés des établissements dont les actionnaires autorisent l'application d'un ratio supérieur à 100 % entre les composantes fixe et variable de la rémunération en vertu de l'article 94, paragraphe 1, point g) ii), de la directive 2013/36/UE.

2. Transmission des données d'évaluation comparative aux autorités compétentes

20. Pour permettre aux autorités compétentes de collecter et de transmettre à l'ABE les données sur la rémunération conformément aux présentes orientations, les établissements visés à la sous-section 1.1 devraient soumettre aux autorités compétentes, avant le 15 juin de chaque année civile, les informations suivantes:

    a. les informations figurant dans les tableaux REM1, REM2, REM3, REM4 et REM5 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission[3];

[3] Les informations requises seront incluses dans le modèle de points de données utilisé dans l'outil de collecte de données de l'ABE.

b. les informations relatives à la rémunération de l'ensemble du personnel, de la manière prévue à l'annexe I;

c. les informations complémentaires sur la rémunération du personnel identifié, comme le prévoit l'annexe II;

d. les informations concernant les dérogations établies à l'article 94 de la directive 2013/36/UE, indiquées à l'annexe III.

21. Pour permettre aux autorités compétentes de collecter et de transmettre à l'ABE les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux présentes orientations, les établissements visés à la sous-section 1.2 devraient soumettre aux autorités compétentes, sur base individuelle, les informations indiquées à l'annexe IV avant le 15 juin, tous les trois ans, à compter de 2024 pour l'exercice 2023.

22. Pour permettre aux autorités compétentes de collecter, d'agréger et de transmettre à l'ABE les données sur les ratios supérieurs approuvés conformément aux présentes orientations, les établissements visés à la sous-section 1.3 devraient soumettre aux autorités compétentes, sur base individuelle, les informations indiquées à l'annexe V avant le 15 juin, tous les deux ans, à compter de 2023 pour l'exercice 2022.

23. Pour permettre aux autorités compétentes de collecter, d'agréger et de transmettre à l'ABE les données sur les ratios supérieurs approuvés conformément aux présentes orientations avant le 31 août, la Banque centrale européenne devrait fournir aux autorités compétentes, en temps utile, tous les deux ans, à compter de 2023 pour l'exercice 2022, les informations relevant de son champ de surveillance que lui ont soumises les établissements au titre du précédent paragraphe.

3. Transmission des données d'évaluation comparative à l'ABE

3.1. Liste des établissements concernés par les exercices de collecte de données d'évaluation comparative

24. Les autorités compétentes devraient notifier à l'ABE, avant le 31 mars de l'année civile suivant l'année au titre de laquelle les données doivent être collectées, la liste des établissements qui devraient être inclus dans:

a. l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération;

b. l'exercice d'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

25. Les autorités compétentes devraient, dans la mesure du possible, éviter de modifier l'échantillon d'établissements afin d'en préserver la stabilité. Au titre du paragraphe 24, les autorités compétentes devraient avertir l'ABE de toute modification par rapport à la précédente collecte de données, y compris les modifications concernant le nom des établissements ou leur identifiant d'entité juridique. Les autorités compétentes devraient informer en temps utile les établissements qui sont sélectionnés pour participer aux collectes de données.

26. Après communication de l'ABE, les autorités compétentes devraient retirer de la liste de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération les établissements qui sont des filiales d'entreprises mères dans l'Union établies au sein d'un autre État membre, pour lesquelles les données pertinentes seront transmises à l'ABE par l'intermédiaire d'une autre autorité compétente à un niveau de consolidation supérieur.

27. Lorsqu'il existe plusieurs autorités compétentes dans un même État membre, l'une étant par exemple chargée de la surveillance prudentielle des établissements, l'autre des entreprises d'investissement soumises à l'article 1, paragraphe 2 ou 5, du règlement (UE) 2019/2033, ou lorsque cette surveillance incombe à la Banque centrale européenne, les autorités compétentes devraient s'entendre pour coordonner la collecte de données et se communiquer tous les renseignements nécessaires pour garantir qu'un seul ensemble de données est collecté et soumis à l'ABE au nom de cet État membre.

3.2. Transmission de données à l'ABE

28. Les autorités compétentes devraient transmettre les informations, après en avoir confirmé l'exhaustivité, l'exactitude ainsi que la plausibilité conformément aux présentes orientations et aux autres spécifications techniques fournies par l'ABE, comme indiqué ci-après:

    a. données sur la rémunération — chaque année, avant le 31 juillet;

    b. données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes — tous les trois ans, avant le 31 juillet, à compter de 2024 pour l'exercice 2023;

    c. données agrégées sur les ratios supérieurs approuvés conformément à l'annexe IV — tous les deux ans, avant le 31 août, à compter de 2023 pour l'exercice 2022.

4. Spécifications générales concernant la transmission des données d'évaluation comparative

29. Lors de la transmission des données d'évaluation comparative conformément aux sections 2 et 3 ainsi qu'aux annexes des présentes orientations, les établissements et les autorités compétentes devraient appliquer les spécifications générales énoncées dans la présente section, les spécifications complémentaires prévues aux sections 5 et 6, ainsi que les instructions indiquées à l'annexe VII.

30. Les données d'évaluation comparative devraient être transmises sur la base de valeurs comptables en fin d'exercice exprimées en euros. Lorsque les rémunérations sont communiquées dans une devise autre que l'euro, les données consolidées devraient être converties à l'aide du taux de change utilisé par la Commission pour la programmation financière et le budget en décembre de l'année de déclaration[4].

[4] L'ABE fournit sur son site web un lien vers ces informations ainsi que vers les présentes orientations; pour consulter le taux de change, voir http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

31. Tous les montants devraient être déclarés en valeurs entières, et non arrondies, en euros (par exemple, 1 234 567 EUR et non pas 1,2 million d'EUR).

32. Les données d'évaluation comparative se rapportant à l'année civile au cours de laquelle l'exercice financier s'est terminé devraient être transmises l'année civile suivante. Par exemple, pour l'évaluation comparative se rapportant à l'exercice financier qui se termine au cours de l'année «20aa», les données seront transmises au cours de l'année «20aa+1».

33. L'affectation des montants relatifs aux composantes fixe et variable de la rémunération devrait être réalisée conformément à la section 7 des orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE.

5. Spécifications complémentaires des données sur la rémunération

34. En ce qui concerne la transmission des tableaux REM1, REM2, REM3, REM4 et REM5, les établissements devraient tenir compte, en sus de la présente section, des instructions énoncées à l'annexe XXXIV du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission ainsi que des règles de validation spécifiées à l'annexe VII.

35. L'effectif du personnel devrait être transmis tel que déterminé à la fin de l'exercice financier (c.-à-d. en excluant les membres du personnel ayant quitté leur poste au cours de l'exercice, mais en incluant ceux recrutés au cours de cette même période, tout en tenant compte de l'aménagement contractuel des horaires de travail).

    a. Lorsque ces données doivent être communiquées en effectifs, la quantité de personnes physiques devrait être saisie, indépendamment du volume horaire contractuel ou des changements apportés à l'effectif du personnel au cours de l'année, en tenant compte des montants totaux de rémunération versés pendant cette période.

    b. Lorsque ces données doivent être communiquées en équivalent temps plein, la valeur en question devrait se baser sur le pourcentage de temps de travail des membres du personnel par rapport à un contrat à temps plein (p. ex., il conviendrait de déclarer 0,5 pour un membre du personnel travaillant 50 % du temps correspondant à un contrat à temps plein).

36. Au titre des tableaux REM1, REM2, REM3, REM4 et REM5 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission, ainsi que des annexes II et III des présentes orientations, le personnel identifié devrait représenter les effectifs ayant une incidence significative sur le profil de risque des établissements tel que défini dans l'ensemble des établissements et des autres filiales sur base consolidée, à qui s'appliquent les dispositions de rémunération prévues aux articles 92 et 94 de la directive 2013/36/UE, en vertu desquelles les membres de l'organe de direction des filiales sont déclarés par domaine d'activité plutôt que sous la fonction «organe de direction». Le «personnel identifié» correspond à l'agrégation:

a. du personnel identifié au sein d'établissements tombant dans le champ de la consolidation prudentielle, indépendamment du fait que ces effectifs sont identifiés sur base individuelle ou sur base consolidée;

b. conformément à l'article 109, paragraphe 5, de la directive 2013/36/UE, des membres du personnel mandatés pour exercer des activités ayant une incidence directe et significative sur le profil de risque ou l'activité des établissements au sein de filiales qui constituent une société de gestion d'actifs ou une entreprise fournissant des services et activités d'investissement visés à l'annexe I, section A, points 2), 3), 4), 6) et 7), de la directive 2014/65/UE;

c. du personnel identifié au sein de filiales auxquelles les États membres appliquent les articles 92, 94 et 95 sur base consolidée, conformément à l'article 109, paragraphe 6, de la directive 2013/36/UE, lorsque ce personnel a une incidence significative, au niveau consolidé, sur le profil de risque des établissements;

d. du personnel identifié au sein d'autres entités auxquelles les articles 92 et 94 de la directive 2013/36/UE s'appliquent exclusivement sur base consolidée, c-.à-d. les entités qui ne sont ni des établissements ni des filiales faisant l'objet d'un cadre de rémunération spécifique conformément à l'article 109, paragraphe 4, de la directive 2013/36/UE, en ce qui concerne les effectifs dont les activités professionnelles ont une incidence significative, au niveau consolidé, sur le profil de risque des établissements.

37. Les informations sur la rémunération accordée au titre de l'exercice financier devraient comprendre la rémunération brute fixe et variable attribuée pour l'ensemble de l'exercice précédant l'année de transmission des données.

38. Dans le tableau REM1 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission, conformément aux présentes orientations, les postes de rémunération imposables non monétaires devraient être inclus en tant qu'équivalents monétaires dans la catégorie des «autres formes» de rémunération.

39. En ce qui concerne les tableaux REM1 et REM3 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission, conformément aux présentes orientations, seuls les montants de rémunération variable accordés au titre de l'exercice déclaré ayant été différés devraient être inclus dans la catégorie «dont: différé» du tableau REM1, tandis que la rémunération variable différée octroyée au titre de périodes antérieures devrait être incluse séparément, comme le prévoient les instructions spécifiques au tableau REM3.

40. Les indemnités de rupture de contrat versées au personnel identifié devraient être incluses dans le montant de la rémunération variable du tableau REM1 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission ainsi qu'aux lignes dédiées du tableau REM2 et, en cas de report, dans le tableau REM3 dudit règlement.

41. Lorsque des membres du personnel identifiés ont quitté l'établissement avant la fin de l'exercice financier, la rémunération accordée au titre de cette période, y compris les indemnités de rupture de contrat et toute autre forme de rémunération, devrait être communiquée. Toutefois, les membres en question ne devraient pas être inclus dans le personnel identifié dans la mesure où le

contrat a déjà pris fin avant la fin de l'exercice financier. Le personnel identifié ayant rejoint l'établissement au cours de l'exercice devrait être inclus dans l'effectif identifié, en tenant compte de l'aménagement contractuel des horaires de travail (p. ex., les effectifs à temps plein qui ont intégré l'entreprise d'investissement au cours de l'exercice comptent toujours pour «1» à la fin de l'exercice), et toutes les rémunérations versées à ces membres du personnel identifiés au titre de l'exercice devraient être communiquées.

42. La rémunération variable garantie devrait être incluse dans le tableau REM1 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission ainsi que dans le tableau REM2 et, en cas de report, dans le tableau REM3 dudit règlement.

43. À l'annexe I et dans le tableau REM5 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission, les effectifs devraient être classés selon la fonction ou le domaine d'activité correspondant à la partie principale de leur activité professionnelle. Le montant total de la rémunération accordée auxdits effectifs du groupe ou de l'établissement devrait être renseigné pour cette fonction ou ce domaine d'activité.

44. En ce qui concerne l'affectation de leurs effectifs aux domaines d'activités, les établissements devraient tenir compte, en sus de leur organisation interne, des indications suivantes:

    a. La catégorie «Fonction de surveillance de l'organe de direction» devrait englober les membres de l'organe de direction, au niveau supérieur de consolidation, chargés de la supervision et du contrôle de la prise de décisions administratives (c.-à-d. les directeurs non exécutifs), conformément aux instructions du tableau REM1, colonne a, du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission. Les établissements devraient affecter les membres des organes de direction de filiales aux domaines d'activité pertinents visés aux points c) à i) et, dans la mesure où une telle répartition n'est pas disponible, à la catégorie «Autres membres du personnel identifiés».

    b. La catégorie «Fonction de gestion de l'organe de direction» devrait englober les membres de l'organe de direction, au niveau supérieur de consolidation, qui sont chargés des fonctions de gestion (c.-à-d. les directeurs exécutifs), conformément aux instructions du tableau REM1, colonne a, du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission. Les établissements devraient affecter les membres des organes de direction de filiales aux domaines d'activité pertinents visés aux points c) à i) et, dans la mesure où une telle répartition n'est pas disponible, à la catégorie «Autres membres de la direction générale».

    c. La catégorie «Banque d'investissement» devrait inclure le financement des entreprises, la négociation et la vente, tels que définis à l'article 317, tableau 2, du règlement (UE) 575/2013, les opérations ajustées aux conditions du marché, telles que définies à l'article 192, paragraphe 3, de ce même règlement, ainsi que le capital-investissement.

    d. La catégorie «Banque de détail» devrait inclure l'activité globale de prêts (aux particuliers ainsi qu'aux entreprises) de l'établissement.

    e. La catégorie «Gestion d'actifs» devrait comprendre la gestion des actifs au sein:

i. de l'établissement inclus dans l'échantillon;

ii. des filiales qui sont des établissements, y compris les entreprises d'investissement eu égard à l'article 1, paragraphe 2 ou 5, du règlement (UE) 2019/2033;

iii. des filiales qui sont des entreprises d'investissement, des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (GFIA) ou des entreprises d'investissement soumis à l'application des articles 92 et 94 de la directive 2013/36/UE sur base consolidée, en vertu de l'article 109, paragraphe 5 ou 6, de cette même directive.

f. La catégorie «Fonctions d'entreprise» devrait inclure, sur base consolidée, tous les effectifs ayant des responsabilités pour l'ensemble de l'établissement et, sur base individuelle, tous les effectifs ayant de telles fonctions au sein de filiales (p. ex., ressources humaines et technologies de l'information).

g. La catégorie «Fonctions de contrôle indépendantes» devrait seulement inclure les effectifs exerçant activement des fonctions indépendantes de gestion des risques, de vérification de la conformité et d'audit interne, telles que décrites à la section 19 des orientations de l'ABE sur la gouvernance interne au titre de la directive 2013/36/UE.

h. Dans l'annexe I, la catégorie «Effectifs de filiales soumises à un cadre de rémunération spécifique» devrait inclure tous les membres du personnel employés par une filiale qui est une entreprise d'investissement, un OPCVM ou un GFIA assujetti à un cadre de rémunération spécifique et non concerné par l'application des exigences de rémunération sur base consolidée, telles qu'énoncées à l'article 109 de la directive 2013/36/UE.

i. La catégorie «Autres membres du personnel» devrait inclure les membres du personnel et les membres de l'organe de direction des filiales autres que des entreprises d'investissement, des OPCVM et des GFIA, qui ne peuvent être affectés aux catégories visées aux points a à h.

5.1. Spécifications complémentaires des données sur la rémunération au titre de l'annexe II

45. Les prestations de pension discrétionnaires devraient être incluses dans le tableau REM1 et, en cas de report, dans le tableau REM3 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission sous la catégorie «Autres formes de rémunération variable», ainsi que dans le tableau de l'annexe II.

46. La rémunération variable accordée sur la base de périodes d'accumulation pluriannuelles non renouvelables tous les ans, c'est-à-dire lorsque les établissements n'entament pas de nouvelle période d'accumulation chaque année, devrait être pleinement allouée dans les tableaux REM1 et REM3 du règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission à la rémunération variable totale de l'exercice au cours duquel elle a été attribuée, sans tenir compte du moment auquel cette rémunération variable est effectivement payée, ni de la durée de la période de prestation. Le montant de cette rémunération variable devrait par ailleurs être inclus dans les informations complémentaires présentées à l'annexe II.

47. Outre le tableau de l'annexe III concernant l'incidence des dérogations prévues à l'article 94, paragraphe 3, points a) et b), de la directive 2013/36/UE, les établissements qui ne sont pas concernés par la dérogation énoncée à l'article 94, paragraphe 3, point a), de cette directive devraient indiquer dans le tableau figurant à l'annexe II la rémunération fixe et variable des membres du personnel identifiés auxquels s'applique l'une des dérogations visées à l'article 94, paragraphe 3, point b), de cette même directive.

5.2. Spécifications complémentaires des données sur la rémunération au titre de l'annexe III

48. Les établissements devraient préciser en annexe III s'ils sont éligibles à l'application des dérogations prévues à l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE concernant l'obligation de paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments et en vertu de dispositifs de report. Ces établissements devraient en outre fournir les renseignements requis sur le personnel identifié auquel s'appliquent les dérogations. Lors de la transmission de données sur une base consolidée, l'effectif du personnel identifié et la rémunération à déclarer devraient correspondre à la somme de l'ensemble des membres du personnel identifiés et de la rémunération pour toutes les entités qui bénéficient de dérogations et sont soumises aux exigences de consolidation prudentielle et de rémunération en vertu de cette directive.

49. Les dérogations au titre de l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE devraient être considérées comme appliquées lorsque l'établissement concerné par la dérogation décide de ne pas mettre en œuvre les exigences minimales concernant la portion à reporter ou à payer en instruments conformément à l'article 94, paragraphe 1, de cette directive (p. ex., une dérogation s'applique y compris lorsque la rémunération variable d'un directeur exécutif est différée à hauteur de 30 % pour seulement trois ans, puisque les exigences minimales de 40 % de report sur une période d'au moins quatre ans ne sont pas remplies).

6. Instructions complémentaires relatives aux données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'annexe IV

50. Les établissements qui participent à l'exercice d'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient calculer ledit écart sur une base individuelle, en tenant compte des effectifs travaillant dans des filiales au sein du même État membre, dont l'activité principale est exercée dans l'État membre où l'établissement est situé. Les effectifs essentiellement situés dans des filiales au sein d'un autre État membre ou dans un pays tiers ne devraient pas être pris en considération.

51. Les établissements devraient établir une liste de tous les membres du personnel et déterminer lesquels devraient être inclus dans le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux critères suivants:

    a. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devrait être calculé pour le personnel en fin d'exercice financier, c'est-à-dire sans tenir compte des effectifs ayant quitté l'établissement au cours de la période en question;

b. les membres du personnel qui perçoivent une rémunération inférieure à leur rémunération globale annuelle habituelle pour cause de congé parental ou d'un congé maladie ou spécial de longue durée — c'est-à-dire pendant une période consécutive d'au moins trois mois — effectif en fin d'exercice devraient être exclus de l'évaluation comparative;

c. le personnel recruté au cours des trois derniers mois de l'exercice financier devrait être exclu de l'évaluation comparative;

d. les membres de l'organe de direction dans sa fonction de gestion devraient être traités en tant que membres du personnel et que membres du personnel identifiés;

e. les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ne devraient pas être inclus dans le calcul, à moins qu'il ne s'agisse de représentants du personnel;

f. les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance qui sont des représentants du personnel devraient être pris en compte dans le calcul en tant que membres du personnel et devraient seulement être inclus dans le calcul relatif au personnel identifié lorsqu'ils appartiennent à cette catégorie sur la base de la fonction qu'ils exercent en tant que membres du personnel.

52. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devrait être calculé comme la différence entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes, exprimée sous forme de pourcentage de la rémunération moyenne des hommes. Les établissements devraient mesurer cet écart en s'appuyant sur la rémunération brute annuelle du personnel, sur la base d'un équivalent temps plein. Conformément aux orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en prenant en considération la rémunération globale accordée ainsi que, dans la pleine mesure de leurs moyens, les aménagements du temps de travail, les périodes de congé annuel et d'autres avantages, financiers ou non, tout en tenant compte des dispositions du paragraphe suivant.

53. Pour chaque membre du personnel qui devrait être inclus dans le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes conformément au paragraphe 51, l'établissement devrait établir la rémunération globale brute annuelle en additionnant la rémunération fixe et variable, tout en tenant compte des recommandations suivantes:

a. Les avantages non monétaires (p. ex., une voiture de fonction, un prêt sans intérêt, une garderie d'entreprise gratuite, etc.) devraient être inclus et traduits dans leur équivalent monétaire taxé.

b. Les paiements réguliers au titre du régime de retraite et de l'assurance maladie pour l'ensemble du personnel ne devraient pas être pris en considération. Les prestations de pension discrétionnaires devraient être prises en considération.

c. L'intégralité de la rémunération variable accordée au titre de l'ensemble des périodes de prestation terminées au cours de l'exercice financier auquel se rapporte le calcul devrait

être incluse, même lorsqu'elle implique des périodes de prestation supérieures à un an. Ceci devrait inclure la rémunération variable sur la base de périodes de prestation pluriannuelles non renouvelables, comme indiqué au paragraphe 46.

d. La rémunération variable garantie (prime d'embauche) et les indemnités de rupture de contrat (p. ex., lorsque le contrat du membre du personnel n'a pas encore atteint son terme à la fin de l'exercice financier) ne devraient pas être prises en compte dans le calcul.

e. En ce qui concerne les effectifs travaillant à temps partiel, y compris pendant certaines parties de l'exercice financier, ou qui n'ont pas été employés pendant l'intégralité de l'exercice ou ont pris d'autres formes de congé au cours de l'année (p. ex., congé sans solde ou parental), le montant global annuel de la rémunération fixe et variable devrait être établi, dans la mesure du possible, en tenant compte de la somme qu'auraient perçue les effectifs en question au titre d'un travail à temps plein pendant la totalité de l'exercice. Les établissements pourraient calculer les montants susmentionnés en extrapolant, par exemple, la rémunération accordée au titre d'un emploi à temps partiel à partir de la rémunération annuelle brute globale sur une base de temps plein annuel (p. ex., la rémunération des effectifs exerçant leur activité dans le cadre d'un contrat à temps partiel de 50 % serait multipliée par un facteur de 2 pour obtenir la rémunération annuelle à temps plein).

54. Les établissements devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, d'une part, pour l'ensemble des effectifs (y compris le personnel identifié sur base individuelle) et, de l'autre, séparément pour le personnel identifié. Les établissements devraient, dans le respect du droit national et du RGPD, mettre en œuvre tous les efforts raisonnables pour déterminer le sexe de leurs effectifs. Les établissements peuvent omettre les membres du personnel dont il est impossible de déterminer le sexe avec certitude.

55. Les établissements comptant au moins 250 membres de personnel devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour chaque quartile de leur rémunération globale, ainsi qu'au total. Les établissements comptant moins de 250 membres de personnel devraient uniquement transmettre les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base des montants totaux pour l'ensemble du personnel. Les établissements dont le personnel identifié compte au moins 250 membres devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour chaque quartile de leur rémunération globale, ainsi qu'au total. Les établissements dont le personnel identifié compte moins de 250 membres devraient uniquement transmettre les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base des montants totaux pour le personnel identifié.

56. Les établissements devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de la représentation de chaque sexe, sous forme de pourcentage des effectifs masculins et féminins par rapport à l'ensemble des effectifs et du personnel identifié, respectivement — le cas échéant conformément au paragraphe 55, par quartile. Ces pourcentages devraient ensemble aboutir, le cas échéant, à 100,00 % pour chaque quartile calculé ainsi que pour les chiffres totaux de l'ensemble du personnel et du personnel identifié.

57. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de la rémunération brute devrait s'exprimer comme la différence entre les niveaux de rémunération des effectifs masculins et féminins, c'est-à-dire:

    a. la différence entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes, exprimée sous forme de pourcentage de la rémunération moyenne des hommes;

    b. la différence entre la rémunération médiane des hommes et celle des femmes, exprimée sous forme de pourcentage de la rémunération médiane des hommes.[5]

58. Les établissements devraient respecter les instructions suivantes lors de la préparation du calcul:

    a. La rémunération des membres du personnel (indépendamment du sexe) devrait être présentée en commençant par le montant le plus faible. Chaque montant de rémunération d'un membre du personnel devrait être affecté au sexe masculin ou féminin, en indiquant s'il s'agit ou non d'un personnel identifié.

    b. Les membres du personnel autres que masculins ou féminins devraient être affectés au sexe auquel ils s'identifient ou, si cette information est inconnue ou qu'elle ne correspond ni au sexe masculin ni au sexe féminin, ces membres du personnel devraient être affectés au sexe masculin ou féminin qui représente au total la part la plus faible des effectifs.

    c. La liste des membres du personnel devrait, le cas échéant conformément au paragraphe 55, être séparée en quartiles.

    d. La rémunération médiane et moyenne de l'ensemble des effectifs masculins et féminins ainsi que, séparément, la rémunération médiane et moyenne des membres du personnel identifiés de sexe masculin et féminin devraient être calculées au total et, le cas échéant conformément au paragraphe 55, pour chaque quartile.

59. Toutes les valeurs devraient être déclarées en pourcentages à deux décimales (p. ex., «17,23 %» ou «– 17,23 %» en cas de valeur négative). Lorsqu'il est impossible de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour une catégorie spécifique, au motif qu'elle ne contient que des effectifs féminins, les points de données à l'annexe IV devraient être affectés à la valeur «s.o.»; lorsque les effectifs d'une catégorie sont exclusivement masculins, le résultat devrait indiquer «100,00 %».

7. Qualité des données

60. Les établissements et les autorités compétentes devraient vérifier l'exhaustivité ainsi que la plausibilité des données d'évaluation comparative avant de les transmettre, respectivement, à l'autorité compétente ou l'ABE. Les contrôles de la qualité des données devraient inclure les règles de validation énoncées à l'annexe VII et celles précisées, le cas échéant, dans les instructions techniques de l'outil de collecte d'information.

[5] Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en pourcentage = (rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes) × 100 ÷ rémunération moyenne des hommes.

61. L'établissement et les autorités compétentes devraient être en mesure de justifier les éventuelles fluctuations significatives des données d'évaluation comparative dans le temps.

62. Lors de la vérification de la plausibilité des données d'évaluation comparative, les autorités compétentes devraient prendre en considération la taille et le nombre d'employés de l'établissement ainsi que les niveaux typiques de rémunération. Les données jugées non plausibles devraient faire l'objet d'un suivi et être corrigées avant leur transmission.

63. Lorsque des données d'évaluation comparative semblent non plausibles alors qu'elles sont en réalité correctes, les autorités compétentes devraient en exposer les raisons sous-jacentes à l'ABE.

64. Lorsque des données d'évaluation comparative présentent des problèmes de qualité ou sont jugées non plausibles, l'ABE peut demander aux autorités compétentes de réviser ces données ou de fournir les informations nécessaires à leur juste interprétation.

65. Le cas échéant, les autorités compétentes devraient fournir dès que possible les données corrigées ou les explications requises concernant des données qui paraissent non plausibles. Les autorités compétentes devraient travailler en étroite coopération avec l'ABE afin de garantir la stabilité et la qualité de l'ensemble de données à analyser, au plus tard le 30 septembre de l'année où ces informations sont communiquées.

66. Lors de la transmission des données d'évaluation comparative à l'ABE, les autorités compétentes devraient également, d'une part, veiller au respect de la décision de l'Autorité bancaire européenne EBA/DC/335 du 5 juin 2020 sur la plateforme de données EUCLID («décision EUCLID») [6] telle que modifiée et, de l'autre, fournir aux établissements les spécifications techniques nécessaires afin de garantir le respect de cette décision.

[6] https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Annexe I: Informations générales et informations sur la rémunération de l'ensemble du personnel

Nom de l'établissement/du groupe						**Nom**			
L'établissement bénéficie-t-il de la dérogation prévue à l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE sur le plan institutionnel?						**Oui/non**			
Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N)						**Année**			
	Fonction de surveillance de l'organe de direction	**Fonction de gestion de l'organe de direction**	**Banque d'investissement**	**Banque de détail**	**Gestion d'actifs**	**Fonctions d'entreprise**	**Fonctions de contrôle indépendantes**	**Effectifs de filiales faisant l'objet d'un cadre de rémunération spécifique[1]**	**Autres membres du personnel**
Effectif total									
Effectif total en ETP[2]									
Bénéfice net global pour l'année N (en euros)[3]	Montant total en euros (par exemple, 123 456 789,00)								
Montant total des dividendes (ou distributions similaires) versés pour l'année N (en euros)	Montant total en euros								
Rémunération globale (en euros)									
Dont: rémunération variable (en euros)									
Dont: rémunération fixe (en euros)									

[1] Personnel exerçant pour le compte d'entreprises d'investissement, d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou de gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs qui relèvent d'un cadre de rémunération spécifique au titre des actes de l'Union.

[2] Les effectifs devraient être exprimés en équivalents temps plein (ETP) sur la base du nombre de membres du personnel en fin d'année, en tenant compte de l'aménagement individuel du temps de travail.

[3] Les bénéfices nets devraient se baser sur le système comptable utilisé aux fins des exigences réglementaires en matière de déclaration. Pour les groupes, il s'agit du bénéfice (ou des pertes) sur la base des comptes consolidés.

Annexe II: Informations complémentaires sur la rémunération du personnel identifié

Nom de l'établissement/du groupe:	Nom			
Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N):	Année			
	Fonction de surveillance de l'organe de direction	**Fonction de gestion de l'organe de direction**	**Autres membres de la direction générale**	**Autres membres du personnel identifiés**
Nombre de bénéficiaires de contributions aux prestations de pension discrétionnaires au cours de l'année N				
Montant global des contributions aux prestations de pension discrétionnaires (en euros) au cours de l'année N (y compris d'autres formes de rémunération variable)				
Montant global de la rémunération variable accordée pour des périodes pluriannuelles au titre de programmes non renouvelables chaque année (en euros)				
Pour les établissements qui ne bénéficient pas de la dérogation prévue à l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE sur le plan institutionnel **Montant global de la rémunération variable des membres du personnel identifiés bénéficiant au moins de l'une des dérogations prévues à l'article 94, paragraphe 3, point b), de la directive 2013/36/UE sur la base d'un faible niveau de rémunération variable**				
Pour les établissements qui ne bénéficient pas de la dérogation prévue à l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE sur le plan institutionnel **Montant global de la rémunération fixe des membres du personnel identifiés bénéficiant au moins de l'une des dérogations prévues à l'article 94, paragraphe 3, point b), de la directive 2013/36/UE sur la base d'un faible niveau de rémunération variable**				

Annexe III: Dérogations à l'application des exigences de paiement d'une part de la rémunération variable en différé et sous la forme d'instruments accordées en vertu de la directive 2013/36/UE (la «directive fonds propres»)

Nom de l'établissement/du groupe:	Nom	
Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N):	Année	
Information sur la disponibilité des exemptions	Dérogations à l'échelle de l'établissement en vertu de l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive fonds propres	Dérogations concernant le personnel identifié en vertu de l'article 94, paragraphe 3, point b), de la directive fonds propres
L'établissement applique-t-il des dérogations aux exigences de paiement d'une part de la rémunération variable en différé et sous la forme d'instruments en vertu de l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive fonds propres pour l'ensemble de son personnel identifié? **Si tel est le cas, il n'est pas nécessaire de renseigner les informations ci-dessous.**	Oui/non	
L'établissement applique-t-il la dérogation à l'exigence prévue à l'article 94, paragraphe 1, point l), de la directive fonds propres (paiement en instruments)?	Oui/non	Oui/non
Si l'établissement applique la dérogation susmentionnée, mais avec un seuil inférieur à celui mis en œuvre en vertu du droit national, veuillez indiquer le seuil appliqué en euros		Seuil
Nombre de membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	Nombre	Nombre
Pourcentage du personnel identifié bénéficiant de la dérogation susmentionnée	Pourcentage	Pourcentage
Rémunération globale des membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	EUR	EUR
Dont: rémunération variable	EUR	EUR
Dont: rémunération fixe	EUR	EUR
L'établissement applique-t-il la dérogation à l'exigence prévue à l'article 94, paragraphe 1, point m), de la directive fonds propres (paiement en vertu de dispositifs de report)?	Oui/non	Oui/non
Si l'établissement applique la dérogation susmentionnée, mais avec un seuil inférieur à celui mis en œuvre en vertu du droit national, veuillez indiquer le seuil appliqué en euros		Seuil
Nombre de membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	Nombre	Nombre
Pourcentage du personnel identifié bénéficiant de la dérogation susmentionnée	Pourcentage	Pourcentage
Rémunération globale des membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	EUR	EUR
Dont: rémunération variable	EUR	EUR
Dont: rémunération fixe	EUR	EUR

L'établissement applique-t-il la dérogation à l'exigence prévue à l'article 94, paragraphe 1, point o), deuxième alinéa (dérogations au paiement des prestations de pension discrétionnaires sous la forme d'instruments)?	Oui/non	Oui/non
Nombre de membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	Nombre	Nombre
Rémunération globale des membres du personnel identifiés bénéficiant de la dérogation susmentionnée	EUR	EUR
Dont: rémunération variable	EUR	EUR
Dont: rémunération fixe	EUR	EUR

Annexe IV: Informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Établissement (base individuelle)	Nom
Identifiant de l'entité juridique	Numéro
État membre	Code ISO (p. ex., AT, BE, CY)
Année	aaaa
Effectif total	Nombre
Nombre total des membres du personnel identifiés	Nombre

Représentation des effectifs de sexe différent par quartile du niveau de rémunération

Représentation des effectifs masculins et féminins dans chaque quartile du niveau de rémunération	**Pourcentage d'effectifs masculins sur l'ensemble du personnel**	**Pourcentage d'effectifs féminins sur l'ensemble du personnel**	**Pourcentage du personnel identifié masculin sur l'ensemble du personnel identifié**	**Pourcentage du personnel identifié féminin sur l'ensemble du personnel identifié**
Quartile 1 (inférieur)	Pourcentage (p. ex., 42,43 %)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 2 (inférieur à moyen)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 3 (moyen à supérieur)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 4 (supérieur)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Effectif total/personnel identifié	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de la rémunération brute globale

Niveau de la rémunération annuelle brute globale	**Écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de la rémunération médiane**	**Écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de la rémunération moyenne**	**Écart de rémunération entre les femmes et les hommes du personnel identifié sur la base de la rémunération médiane**	**Écart de rémunération entre les femmes et les hommes du personnel identifié sur la base de la rémunération moyenne**
Quartile 1 (inférieur)	Pourcentage (p. ex., 42,43 %)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 2 (inférieur à moyen)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 3 (moyen à supérieur)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Quartile 4 (supérieur)	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
Effectif total/personnel identifié	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage

Annexe V: Ratios supérieurs approuvés entre la rémunération fixe et variable — établissements[10]

Nom de l'établissement	Nom
Identifiant de l'entité juridique	IEJ
Année	aaaa
Effectif total (en fin d'exercice)	Nombre
Nombre total des membres du personnel identifiés (résultat du processus d'identification annuel)	Nombre
Total du bilan (en fin d'exercice)	Montant en euros
Ratio supérieur approuvé (c.-à-d. le ratio entre la rémunération fixe et variable supérieur à 100 %)	Pourcentage
Date de la dernière approbation du ratio supérieur par les actionnaires	jj/mm/aaaa
Nombre total des membres du personnel identifiés bénéficiant potentiellement d'un ratio approuvé supérieur à 100 %	Nombre
Nombre total des membres du personnel identifiés auxquels a réellement été accordée une rémunération donnant lieu à un ratio entre la rémunération fixe et variable supérieur à 100 % au titre de l'exercice financier[11]	Nombre

[10] Les données devraient être déclarées par les établissements sur base individuelle.

[11] La rémunération variable garantie et les indemnités de rupture de contrat exclues du calcul du ratio conformément aux orientations sur les politiques de rémunération saines ne devraient pas être prises en compte.

Annexe VI: Ratios supérieurs approuvés entre la rémunération fixe et variable — agrégation par les autorités compétentes

État membre	*Code ISO*
Année des données collectées	*aaaa*
Nombre total d'établissements dont le siège social est situé au sein de l'État membre (informations complémentaires à renseigner ci-dessous) — déduit par exemple à partir des statistiques relatives aux activités bancaires	*Nombre*
Total agrégé des effectifs de l'ensemble des établissements au sein de l'État membre	*Nombre*
Nombre total agrégé des membres du personnel identifiés des établissements au sein de l'État membre (le cas échéant, sinon s.o.)	*Nombre*
Total du bilan agrégé des établissements au sein de l'État membre	*Nombre*
Nombre d'établissements dont les actionnaires ont approuvé un ratio supérieur et dont le siège social est situé au sein de l'État membre (informations complémentaires à renseigner ci-dessous)	*Nombre*
Dont: nombre d'établissements dont le siège social est situé au sein de l'État membre ayant approuvé un ratio maximal de 200 %	*Nombre*
Effectif total agrégé de ces établissements	*Nombre*
Nombre total agrégé des membres du personnel identifiés de ces établissements	*Nombre*
Total du bilan agrégé de ces établissements	*Nombre*
Nombre total agrégé des membres du personnel identifiés bénéficiant potentiellement d'un ratio approuvé supérieur à 100 %	*Nombre*
Nombre total agrégé des membres du personnel identifiés auxquels a réellement été accordée une rémunération donnant lieu à un ratio entre la rémunération fixe et variable supérieur à 100 % au titre de l'exercice financier	*Nombre*
Changements par rapport à la précédente transmission de données	
Nombre d'établissements ayant introduit un ratio supérieur après la dernière transmission de données à l'ABE (les approbations renouvelées ne devraient pas être incluses)	*Nombre*
Nombre d'établissements ayant abandonné la mise en œuvre de ratios supérieurs après la dernière transmission de données à l'ABE	Nombre

Annexe VII — Contrôles de la qualité des données

Les établissements et les autorités compétentes devraient appliquer les contrôles de qualité des données indiqués ci-après en ce qui concerne les tableaux relatifs à la rémunération inclus dans le règlement d'exécution (UE) 2021/637 de la Commission[12].

Tableau REM1:

Ligne	Contrôle de qualité des données
1 et 9	Les effectifs renseignés dans les colonnes relatives à l'organe de direction devraient être indiqués en nombres entiers.
2	La rémunération fixe globale devrait correspondre à la somme des lignes 3, EU-4a, 5, EU-5x et 7; le nombre des membres du personnel identifiés, le cas échéant, devrait être supérieur à zéro.
9	L'effectif déclaré ne devrait pas être supérieur à celui des membres du personnel renseigné à la ligne 1.
10	La rémunération variable globale devrait correspondre à la somme des lignes 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x et 15.
10	La rémunération variable globale ne devrait pas être inférieure à la somme des indemnités de rupture de contrat et de la rémunération variable garantie figurant aux lignes 2 et 7 du tableau REM2.
-	La somme de la rémunération différée (lignes 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y et 16) ne devrait pas être supérieure à la valeur indiquée à la ligne 10.
-	Ratio de la rémunération différée: la somme de la rémunération différée (lignes 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y et 16) devrait être égale ou supérieure à 0,4 fois la valeur indiquée à la ligne 10 après déduction de la rémunération variable garantie (tableau REM2, ligne 3), des indemnités de rupture de contrat (tableau REM2, ligne 10) ainsi que des montants de rémunération variable octroyés au personnel lorsque la dérogation prévue à l'article 94, paragraphe 3, point b), s'applique (voir annexe II). Les établissements devraient tenir compte du fait que cette règle de validation simplifiée est utilisée exclusivement aux fins de l'évaluation comparative et ne constitue en aucun cas une validation de la conformité aux exigences de rémunération en ce qui concerne la rémunération variable garantie et les indemnités de rupture de contrat. En effet, malgré la

	déduction des montants totaux, une portion des montants est susceptible d'être soumise à l'obligation de payer une partie de la rémunération variable en vertu de dispositifs de report. Cette règle de validation ne s'applique pas aux établissements dont l'ensemble du personnel identifié bénéficie de la dérogation à l'obligation de paiement d'une partie de la rémunération variable en vertu de dispositifs de report conformément à l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE.
11 et 12	La valeur indiquée à la ligne 12 ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne 11.
EU-13a et EU-14a	La valeur indiquée à la ligne EU-14a ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne EU-13a.
EU-13b et EU-14b	La valeur indiquée à la ligne EU-14b ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne EU-13b.
EU-14x et EU-14y	La valeur indiquée à la ligne EU-14y ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne EU-14x.
15 et 16	La valeur indiquée à la ligne 16 ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne 15.
-	Le ratio entre la rémunération fixe (ligne 2) et variable (ligne 10) ne doit pas être supérieur, le cas échéant, à 100 % ou 200 %, après exclusion des lignes 3 et 10 du tableau REM2 (plafonnement des primes).
-	Paiement en instruments: la somme des lignes EU-13a, EU-13b et EU-14x devrait être supérieure ou égale à 50 % de la rémunération variable globale (tableau REM2, ligne 10) après déduction de la rémunération variable du personnel lorsque la dérogation prévue à l'article 94, paragraphe 3, point b), s'applique (voir annexe II), de la rémunération variable garantie (tableau REM2, ligne 3) et des indemnités de rupture de contrat (tableau REM2, ligne 10). Les établissements devraient tenir compte du fait que cette règle de validation simplifiée est utilisée exclusivement aux fins de l'évaluation comparative et ne constitue en aucun cas une validation de la conformité aux exigences de rémunération en ce qui concerne la rémunération variable garantie et les indemnités de rupture de contrat. En effet, malgré la déduction des montants

[12] La norme technique d'exécution est disponible à l'adresse suivante: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN.

	totaux, une portion des montants est susceptible d'être soumise à l'obligation de payer une partie de la rémunération variable en instruments. Cette règle de validation ne s'applique pas aux établissements dont l'ensemble du personnel identifié bénéficie de la dérogation à l'obligation de paiement d'une partie de la rémunération variable sous la forme d'instruments conformément à l'article 94, paragraphe 3, point a), de la directive 2013/36/UE.

Tableau REM2

Ligne	Contrôle de qualité des données
1, 4 et 6	Les effectifs renseignés dans les colonnes «a» et «b» devraient être indiqués en nombres entiers.
1 et 2	Lorsque la ligne 2 contient une valeur positive, il doit en être de même en ce qui concerne la ligne 1, et inversement.
2	La valeur indiquée à la ligne 3 ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne 2.
6 et 7	Lorsque la ligne 7 contient une valeur positive, il doit en être de même en ce qui concerne la ligne 6, et inversement.
7	La somme des lignes 8 et 9 doit être égale à la valeur de la ligne 7.
10	La valeur indiquée à la ligne 10 ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne 8.
11	La valeur indiquée à la ligne 11 ne doit pas être supérieure à la valeur figurant à la ligne 7.

Tableau REM3

Ligne	Contrôle de qualité des données
1	Les valeurs doivent être égales à la somme des lignes 2, 3, 4, 5 et 6 pour chaque colonne.

7	Les valeurs doivent être égales à la somme des lignes 8, 9, 10, 11 et 12 pour chaque colonne.
13	Les valeurs doivent être égales à la somme des lignes 14, 15, 16, 17 et 18 pour chaque colonne.
19	Les valeurs doivent être égales à la somme des lignes 20, 21, 22, 23 et 24 pour chaque colonne.
25	Les valeurs doivent être égales à la somme des lignes 1, 7, 13 et 19 pour chaque colonne.
-	La valeur de la colonne «a» doit être égale à la somme des colonnes «b» et «c» pour chaque ligne.

Tableau REM5

Ligne	Contrôle de qualité des données
1	Le nombre dans la colonne «j» doit être égal à la somme de la ligne 2, colonne «c», de la ligne 3, colonne «d» à «i» et de la ligne 4, colonne «d» à «i».
2	La colonne «c» doit être égale à la somme des colonnes «a» et «b».
3	La somme des nombres figurant aux colonnes «d» à «i» doit être égale à la valeur correspondant à la ligne 1, colonne «c» du tableau REM1.
4	La somme des nombres figurant aux colonnes «d» à «i» doit être égale à la valeur correspondant à la ligne 1, colonne «d» du tableau REM1.
5	La valeur indiquée dans chacune des colonnes «a» à «i» doit être égale à la somme des lignes 6 et 7 de la colonne respective.
5	La somme des colonnes «c» à «i» doit être égale aux colonnes «a» à «d» de la ligne 17 du tableau REM1.
6	Les valeurs des colonnes «a» et «b» doivent être égales à celles des colonnes «a» et «b» de la ligne 10 du tableau REM1, respectivement.

6	La somme des colonnes «c» à «i» doit être égale à la somme des colonnes «a» à «d» de la ligne 10 du tableau REM1.
7	Les valeurs des colonnes «a» et «b» doivent être égales à celles des colonnes «a» et «b» de la ligne 2 du tableau REM1, respectivement.
7	La somme des colonnes «c» à «i» doit être égale à la somme des colonnes «a» à «d» de la ligne 2 du tableau REM1.

Commission de Surveillance du Secteur Financier
283, route d'Arlon
L-2991 Luxembourg (+352) 26 25 1-1
direction@cssf.lu
www.cssf.lu