



Commission de Surveillance
du Secteur Financier

Circulaire CSSF 23/838

Application des Orientations de
l'Autorité bancaire européenne sur
les exercices d'évaluation
comparative des politiques et
pratiques de rémunération et de
l'écart de rémunération entre les
femmes et les hommes au titre de
la directive (UE) 2019/2034
(EBA/GL/2022/07)

Circulaire CSSF 23/838

Concerne : Application des Orientations de l'Autorité bancaire européenne (« EBA ») sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/07)

Luxembourg, le 25 mai 2023

À toutes les entreprises d'investissement IFR non-PNI, telles que définies à l'article 1, point 9bis-2), de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (« 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 et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/07) (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.

Toutes les entreprises d'investissement IFR non-PNI, telles que définies à l'article 1, point 9bis-2), de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (« LSF ») sont tenues de dûment s'y conformer.

1. Les Orientations

Les Orientations ont été émises par l'EBA conformément à l'article 34 de la directive (UE) 2019/2034¹.

Ces Orientations précisent, aux fins de la surveillance des politiques de rémunération, les informations à fournir à la CSSF par les entreprises d'investissement IFR non-PNI sélectionnées, à savoir :

- des données sur l'évaluation comparative des tendances et pratiques de rémunération, y compris les renseignements publiés conformément à l'article 51, premier alinéa, points c) et d), du règlement (UE) 2019/2033² (les « données sur la rémunération »), à fournir chaque année ;
- des données permettant une 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 »), à fournir tous les trois ans (à partir de 2024 pour l'exercice financier 2023).

¹ Directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et modifiant les directives 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE et 2014/65/UE (JO L 314, 5.12.2019, p.64)

² Règlement (UE) 2019/2033 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement et modifiant les règlements (UE) n° 1093/2010, (UE) n° 575/2013, (UE) n° 600/2014 et (UE) n° 806/2014

Les établissements sont sélectionnés par la CSSF selon les critères précisés à la section 1 des Orientations pour les données sur la rémunération et à la section 2 pour les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les Orientations précisent également comment la CSSF collectera les données sur la rémunération et les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (ci-après dénommées collectivement « données d'évaluation comparative ») auprès des entreprises d'investissement IFR non-PNI, et comment la CSSF transmettra les données d'évaluation comparative à l'EBA.

Les Orientations sont annexées à la présente circulaire et disponibles sur le site Internet de l'EBA <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-remuneration-and-gender-pay-gap-benchmarking-exercises-under-ifd>.

2. Champ d'application

La présente circulaire s'applique à toutes les entreprises d'investissement IFR non-PNI, telles que définies à l'article 1, point 9*bis*-2), de la LSF.

Les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes seront recueillies sur base individuelle.

Les données sur la rémunération seront recueillies sur base individuelle si l'article 7 du règlement (UE) 2019/2033 (le « règlement IFR ») ne s'applique pas. Lorsque l'article 7 du règlement IFR s'applique, les données sur la rémunération seront recueillies sur la base de la consolidation prévue par l'article.

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 et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive IFD

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/2022/07

30/06/2022

Orientations

sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) 2019/2034

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) n° 1093/2010¹. 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) n° 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 financiers.

Obligations en matière de notification

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 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/2022/07». 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) 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 (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 34 de la directive (UE) 2019/2034, les informations que les entreprises d'investissement fournissent aux autorités compétentes au titre de l'évaluation comparative des tendances et pratiques de rémunération, y compris les renseignements publiés conformément à l'article 51, premier alinéa, points c) et d), du règlement (UE) 2019/2033 (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 précisent la façon dont les autorités compétentes collecteront, auprès des entreprises d'investissement, les données sur la rémunération et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (collectivement, «les données d'évaluation comparative»). Elles spécifient en outre comment ces informations seront ensuite transmises à l'ABE.

Champ d'application

- 7. Sans préjudice du paragraphe 8, les données d'évaluation comparative devraient être recueillies puis transmises à l'ABE sur base individuelle.
- 8. Lorsque l'article 7 du règlement (UE) 2019/2034 s'applique, les données sur la rémunération devraient être exclusivement collectées et transmises à l'ABE sur la base de la consolidation prévue par ledit article.

Destinataires

- 9. Les présentes orientations concernent les autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 1093/2010, ainsi que les établissements financiers, définis à l'article 4, point 1, de ce même règlement, qui constituent des entreprises d'investissement telles que définies à l'article 4, paragraphe 1, point 1, de la directive 2014/65/UE et soumises aux articles 25 et 34 de la directive (UE) 2019/2034 («entreprises d'investissement»).

Définitions

- 10. Sauf disposition contraire, les termes utilisés et définis dans la directive (UE) 2019/2034, le règlement (UE) 2019/2033 ainsi que les orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive (UE) 2019/2034 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 entreprises d’investissement 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.

Orientations sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) n° 2019/2034

1. Champ d'application des entreprises d'investissement soumises à l'exercice de collecte de données sur la rémunération

13. Les autorités compétentes devraient recueillir et transmettre à l'ABE les données sur la rémunération concernant, au minimum, les trois plus grandes entreprises d'investissement de leur État membre en volume d'actifs de façon à garantir, dans la mesure du possible, une couverture d'au moins 50 % du volume total d'actifs de l'ensemble des entreprises d'investissement de cet État membre. Ces données ne devraient pas inclure les établissements qui sont des filiales d'entreprises d'investissement, dont les données seront collectées sur base consolidée.

2. Champ d'application des entreprises d'investissement soumises à l'exercice de collecte de données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

14. 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 entreprises d'investissement pour lesquelles ces mêmes autorités collectent les données sur la rémunération, c.-à-d. les entreprises d'investissement chargées de la consolidation des informations au titre de l'article 7 du règlement (UE) 2019/2033 ou les entreprises d'investissement individuelles incluses dans l'échantillon constitué aux fins de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération qui sont soumises aux articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034.

15. Les autorités compétentes devraient recueillir, à l'échelle individuelle, les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des entreprises d'investissement comptant au moins 50 membres de personnel, sans compter les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance. Lors de l'application du présent paragraphe, les autorités compétentes devraient s'efforcer de collecter les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes auprès d'au moins cinq entreprises d'investissement auxquelles les dispositions de l'article 32, paragraphe 1, points j) et l), et de l'article 32, paragraphe 3, troisième alinéa, de la directive (UE) 2019/2034 s'appliquent, ainsi qu'auprès d'au moins cinq entreprises

d'investissement auxquelles ces dispositions ne s'appliquent pas en vertu de la dérogation établie à l'article 32, paragraphe 4, point a), de ladite directive.

3. Transmission de données aux autorités compétentes par les entreprises d'investissement

16. Pour permettre aux autorités compétentes de collecter et de transmettre à l'ABE les données sur la rémunération conformément aux présentes orientations, les entreprises d'investissement visées à la section 1 devraient, avant le 15 juin de chaque année civile, soumettre aux autorités compétentes:
- a. les informations relatives à la rémunération de l'ensemble du personnel, de la manière prévue à l'annexe I;
 - b. les informations complémentaires sur la rémunération du personnel identifié, comme le prévoient les annexes II et III;
 - c. les informations relatives aux dérogations, indiquées à l'annexe IV.
17. 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 entreprises d'investissement visées à la section 2 devraient soumettre aux autorités compétentes, sur base individuelle, les informations indiquées à l'annexe V avant le 15 juin, tous les trois ans, à compter de 2024 pour l'exercice 2023.

4. Transmission des données d'évaluation comparative par les autorités compétentes à l'ABE

4.1. Préparation de la transmission d'informations par les autorités compétentes à l'ABE

18. 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 entreprises d'investissement qui devraient être incluses 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.
19. Les autorités compétentes devraient, dans la mesure du possible, éviter de modifier l'échantillon d'entreprises d'investissement afin d'en préserver la stabilité et de faciliter la détection des changements de pratiques de ces établissements. Au titre du paragraphe 18, 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 entreprises d'investissement ou leur

identifiant d'entité juridique. Les autorités compétentes devraient informer en temps utile les entreprises d'investissement qui sont sélectionnées pour participer aux collectes de données.

20. Après communication de l'ABE, les autorités compétentes devraient retirer de la liste de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération les entreprises d'investissement qui sont des filiales de sociétés 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.

4.2. Transmission de données à l'ABE

21. Les autorités compétentes devraient transmettre les données d'évaluation comparative, 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.

5. Spécifications générales concernant l'ensemble des données d'évaluation comparative

22. Lors de la transmission des données d'évaluation comparative conformément aux sections 3 et 4, les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient appliquer les spécifications générales et les exigences en matière de qualité des données énoncées dans la présente section et dans la section 9, ainsi que les spécifications complémentaires énoncées aux sections 6, 7 et 8.
23. 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 à transmettre 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 déclaration².
24. 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).
25. 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». L'affectation des montants aux parts 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.

² L'ABE fournit sur son site web un lien vers ces informations ainsi que vers les présentes orientations; pour accéder au taux de change, voir http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

6. Spécifications complémentaires des données sur la rémunération

26. L'effectif 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, en tenant compte de l'aménagement contractuel des horaires de travail).
- a. Lorsque ces données doivent être communiquées en effectif, la quantité de personnes physiques devrait être saisie, quels que soient le volume horaire contractuel ou les changements apportés à l'effectif du personnel au cours de l'année, en tenant compte des montants totaux de rémunération versés au cours de 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).
27. Aux fins des annexes II et III, le personnel identifié désigne les effectifs indiqués au point a lorsque les entreprises d'investissement transmettent les données sur base individuelle, et ceux indiqués au point b lorsque les entreprises d'investissement transmettent les données sur base consolidée, conformément à l'article 7 du règlement (UE) 2019/2033, en vertu duquel les membres de l'organe de direction des filiales sont déclarés par domaine d'activité plutôt que sous la fonction «organe de direction».
- a. Le personnel identifié correspond aux effectifs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou sur les actifs dont elle assure la gestion sur base individuelle.
 - b. Le personnel identifié correspond à l'agrégation:
 - i. du personnel identifié des entreprises d'investissement tombant dans le champ de la consolidation prudentielle et qui sont elles-mêmes soumises aux dispositions en matière de rémunération prévues aux articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034, indépendamment du fait que ces effectifs sont identifiés sur base individuelle ou sur base consolidée;
 - ii. du personnel identifié au sein d'autres entités auxquelles les articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034 s'appliquent exclusivement sur base consolidée, eu égard aux effectifs dont les activités professionnelles ont une incidence significative, au niveau consolidé, sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou sur les actifs dont elle assure la gestion.
28. Sauf indication contraire dans les annexes des présentes orientations, les informations sur la rémunération accordée au titre de l'exercice financier devraient comprendre la rémunération brute fixe et variable attribuée pour cette période, c'est-à-dire l'exercice précédant l'année de transmission des données.

29. L'affectation des montants relatifs aux parts 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 (UE) 2019/2034.³
30. Les postes de rémunération imposables à usage non monétaire devraient être inclus en tant qu'équivalents monétaires dans la catégorie des «autres formes» de rémunération.
31. Seuls les montants de rémunération variable accordés au titre de l'exercice financier déclaré qui ont été différés devraient être renseignés à la position «dont: différé» de l'annexe II. La rémunération variable différée correspondant aux périodes antérieures devrait être communiquée dans les informations complémentaires de l'annexe II.
32. Les indemnités de rupture de contrat, la rémunération variable garantie et les prestations de pension discrétionnaires devraient être incluses dans le montant de la rémunération variable globale à l'annexe II, dans la sous-catégorie adéquate. Les montants devraient en outre être ajoutés aux lignes spécifiques de la rubrique Informations complémentaires de l'annexe II.
33. Lorsque des membres du personnel identifiés ont quitté l'entreprise d'investissement 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 l'effectif du 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'entreprise d'investissement au cours de l'exercice devrait être inclus dans le nombre de membres du personnel identifiés, 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.
34. Dans les tableaux présentés aux annexes I et III, 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 membres du personnel du groupe ou de l'entreprise d'investissement devrait être renseigné pour cette fonction ou ce domaine d'activité.
35. En ce qui concerne l'affectation de leurs effectifs aux domaines d'activités et aux catégories de personnel, les entreprises d'investissement 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, qui sont chargés de la supervision et du contrôle de la prise de décisions administratives. Les entreprises d'investissement devraient affecter les membres d'organes de direction de filiales à la catégorie «Autres membres du personnel identifiés» de l'annexe II, ainsi qu'aux domaines d'activités respectifs dans les annexes I et III.

³ Les orientations sont disponibles à l'adresse suivante: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>.

- 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). Les entreprises d'investissement devraient affecter les membres d'organes de direction de filiales à la catégorie «Autres membres de la direction générale» de l'annexe II, ainsi qu'aux domaines d'activités respectifs dans les annexes I et III.
 - c. La catégorie «Autres membres de la direction générale» concerne les effectifs définis à l'article 3, paragraphe 1, point 27), de la directive (UE) 2019/2034, autres que les membres de l'organe de direction au niveau supérieur de consolidation.
 - d. Les membres du personnel qui n'appartiennent pas à la catégorie «Autres membres de la direction générale» et qui ne sont pas membres de l'organe de direction devraient être déclarés dans la catégorie «Autres membres du personnel identifiés».
 - e. La catégorie «Négociation pour compte propre, prise ferme et placement d'instruments» devrait inclure les services et les activités visés à l'annexe I, section A, points 3, 6 et 7, de la directive 2014/65/UE⁴.
 - f. La catégorie «Conseil en investissement et exécution d'ordres» devrait inclure les services et activités visés à l'annexe I, section A, points 1, 2 et 5, de la directive 2014/65/UE.
 - g. La catégorie «Gestion de portefeuille» devrait inclure les services et activités visés à l'annexe I, section A, point 4, de la directive 2014/65/UE, ainsi que les effectifs assurant la gestion d'actifs au sein de filiales qui sont des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) ou des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (GFIA) soumis à l'application des articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034 sur base consolidée.
 - h. La catégorie «Exploitation d'un MTF/OTF» devrait inclure les services et activités visés à l'annexe I, section A, points 8 et 9, de la directive 2014/65/UE.
 - i. 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 dans les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne⁵.
 - j. La catégorie «Autres membres du personnel» devrait inclure les effectifs autres que ceux visés aux points a) à i).
36. La rémunération variable accordée sur la base de périodes d'accumulation pluriannuelles non renouvelables tous les ans, c'est-à-dire lorsque les entreprises d'investissement n'entament pas de nouvelle période d'accumulation chaque année, devrait être pleinement allouée, aux fins de l'annexe II, 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

⁴ Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE.

⁵ Orientations de l'ABE sur la gouvernance interne au titre de la directive (UE) 2019/2024, section 15.

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.

- 37. Les entreprises d'investissement ne relevant pas de l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034 devraient renseigner à l'annexe II la rémunération fixe et variable du personnel identifié auquel s'applique la dérogation prévue à l'article 32, paragraphe 4, point b), de cette directive.

7. Spécifications complémentaires relatives à la transmission d'informations sur les dérogations à l'annexe IV

- 38. Les entreprises d'investissement devraient préciser à l'annexe IV si elles sont soumises ou non aux dérogations prévues à l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, 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.
- 39. L'application des dérogations prévues au titre de l'article 32, paragraphe 4, de la directive 2013/36/UE devrait être envisagée lorsque l'entreprise d'investissement concernée par la dérogation décide de ne pas appliquer les exigences minimales relatives à la part de la rémunération à reporter ou à verser sous la forme d'instruments en vertu de l'article 32, 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).

8. Spécifications complémentaires relatives à la transmission d'informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'annexe V

- 40. Les entreprises d'investissement qui participent à l'exercice d'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient calculer ledit écart sur base individuelle, en tenant compte de l'ensemble de leurs effectifs, y compris le personnel travaillant dans des filiales au sein du même État membre, dont l'activité principale est effectuée dans l'État membre où l'entreprise d'investissement est établie. Les effectifs essentiellement situés dans des filiales au sein d'un autre État membre ou dans un pays tiers ne devraient pas être inclus dans le calcul.
- 41. Les entreprises d'investissement 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 membres du personnel ayant quitté l'entreprise d'investissement 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 personnel et personnel identifié.
 - 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 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.
42. 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 entreprises d'investissement 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, les entreprises d'investissement 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.
43. 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 40, l'entreprise d'investissement 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 imposé.
 - 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.
 - 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 entreprises d'investissement 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).
44. Les entreprises d'investissement 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 entreprises d'investissement 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 entreprises d'investissement peuvent omettre les membres du personnel dont il est impossible de déterminer le sexe avec certitude.
45. Les entreprises d'investissement comptant au moins 250 effectifs devraient calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour chaque quartile de leur rémunération globale, ainsi qu'au total. Les entreprises d'investissement comptant moins de 250 membres de personnel devraient uniquement transmettre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base des montants totaux pour l'ensemble du personnel. Les entreprises d'investissement 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 entreprises d'investissement dont le personnel identifié compte moins de 250 membres devraient uniquement transmettre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base des montants totaux pour le personnel identifié.
46. Les entreprises d'investissement 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 45, 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 des effectifs et du personnel identifié.

47. 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 hommes⁶.
48. Les entreprises d'investissement 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 45, 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 45, pour chaque quartile.
49. Toutes les valeurs devraient être exprimées 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 V devraient être affectés à la valeur «s.o.»; lorsque les effectifs d'une catégorie sont exclusivement masculins, le résultat devrait indiquer «100,00 %».

9. Qualité des données

50. Les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient vérifier l'exhaustivité ainsi que la plausibilité des données d'évaluation comparative, en tenant compte des spécifications indiquées à l'annexe VI, avant de les transmettre, respectivement, à l'autorité compétente et à l'ABE.

⁶ Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en pourcentage = (rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes) × 100 ÷ rémunération moyenne des hommes.

51. L'entreprise d'investissement et les autorités compétentes devraient être en mesure de justifier les éventuelles fluctuations significatives des données d'évaluation comparative dans le temps.
52. Les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient s'assurer que la somme des sous-positions de la rémunération fixe et variable équivaut aux montants totaux.
53. 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'entreprise d'investissement ainsi que les niveaux habituels de rémunération. Les données jugées non plausibles devraient faire l'objet d'un suivi et être corrigées avant leur transmission.
54. 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.
55. Lorsque des données d'évaluation comparative transmises 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.
56. 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.
57. Lors de la transmission des données d'évaluation comparative à l'ABE conformément aux présentes orientations, 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»)⁷ telle que modifiée et, de l'autre, fournir aux entreprises d'investissement les spécifications techniques nécessaires pour leur permettre de communiquer les données d'évaluation comparative conformément à cette décision.

⁷ 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 des entreprises d'investissement

Nom de l'entreprise d'investissement					Nom			
Rapport maximal entre la rémunération fixe et variable du personnel identifié établi dans la politique interne de l'entreprise d'investissement					Pourcentage			
L'entreprise d'investissement bénéficie-t-elle de l'exemption prévue à l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034 (la «directive IFD») sur le plan institutionnel?					Oui/non			
L'entreprise d'investissement est une filiale d'un établissement mère de l'Union soumis à la directive 2013/36/UE					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	Négociation pour compte propre, prise ferme et placement d'instruments	Conseil en investissement et exécution d'ordres	Gestion de portefeuille	Exploitation d'un MTF/OTF	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres membres du personnel
Effectif total	#	#						
Effectif total en ETP ¹			#	#	#	#	#	#
Bénéfice net global pour l'année N (en euros) ²	Montant total en euros (par exemple, 123 456 789,00)							
Montant total des dividendes (ou distributions similaires) payés pour l'année N (en euros)								
Rémunération globale (en euros)								

¹ 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.

² 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.

Dont: rémunération variable (en euros)								
Dont: rémunération fixe (en euros)								

Annexe II — Informations sur la rémunération du personnel identifié des entreprises d’investissement

	Nom de l’entreprise d’investissement			Nom	
	Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N)			Année	
Ligne		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
1	Effectif				
2	Nombre de membres du personnel identifiés en ETP				
3	Rémunération fixe globale (en euros) pour l’année N				
4	Dont: numéraire				
5	Dont: actions ou droits de propriété équivalents				
6	Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents				
7	Dont: autres types d’instruments au titre de l’article 32, paragraphe 1, point j) iii), de la directive IFD				
8	Dont: instruments non numéraires qui reflètent les instruments des portefeuilles gérés				
9	Dont: autres dispositifs approuvés				
10	Dont: autres formes				

11	Rémunération variable globale (en euros) pour l'année N				
12	Dont: numéraire				
13	Dont: différé				
14	Dont: actions ou droits de propriété équivalents				
15	Dont: différé				
16	Dont: instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents				
17	Dont: différé				
18	Dont: autres types d'instruments au titre de l'article 32, paragraphe 1, point j) iii), de la directive IFD				
19	Dont: différé				
20	Dont: instruments non numéraires qui reflètent les instruments des portefeuilles gérés				
21	Dont: différé				
22	Dont: autres dispositifs approuvés				
23	Dont: différé				
24	Dont: autres formes				
25	Dont: différé				

Informations complémentaires relatives aux positions précédentes (tous les montants ci-dessous devraient être inclus dans la rémunération variable globale)					
26	Montant total de la rémunération variable différée accordée au titre de périodes de prestation antérieures autres que l'année N				
27	Dont: acquisition prévue au cours de l'exercice				
28	Dont: acquisition prévue au cours d'exercices ultérieurs				
29	Montant total des ajustements ex post explicites apportés au cours de l'exercice à la rémunération variable différée devant être acquise lors de cette période, appliqué pendant l'année N à la rémunération antérieurement accordée				
30	Montant total des ajustements ex post explicites apportés au cours de l'exercice à la rémunération variable différée devant être acquise lors d'exercices ultérieurs, appliqué pendant l'année N à la rémunération antérieurement accordée				
31	Montant total de la rémunération variable garantie pour l'année N				
32	Nombre total de bénéficiaires de la rémunération variable garantie pour l'année N				
33	Montant total des indemnités de rupture de contrat accordées au cours d'exercices antérieurs, versées durant l'exercice				
34	Montant total des indemnités de rupture de contrat accordées au cours de l'année N				

35	Dont: indemnités de rupture de contrat différées accordées au cours de l'année N				
36	Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture de contrat accordées au cours de l'année N				
37	Montant maximal des indemnités de rupture de contrat accordées à un individu au cours de l'année N				
38	Nombre de bénéficiaires de contributions aux prestations de pension discrétionnaires au cours de l'année N				
39	Montant global des contributions aux prestations de pension discrétionnaires au cours de l'année N (y compris d'autres formes de rémunération variable)				
40	Montant global de la rémunération variable accordée pour des périodes pluriannuelles au titre de programmes non renouvelables chaque année				
41	Pour les entreprises d'investissement ne bénéficiant pas de la dérogation prévue à l'article 32, paragraphe 4, point a), sur le plan institutionnel Dont: rémunération fixe des effectifs bénéficiant au moins de l'une des dérogations prévues à l'article 32, paragraphe 4, point b)				
42	Pour les entreprises d'investissement ne bénéficiant pas de la dérogation prévue à l'article 32, paragraphe 4, point a), sur le plan institutionnel Dont: rémunération variable des effectifs bénéficiant au moins de l'une des dérogations prévues à l'article 32, paragraphe 4, point b)				

Annexe III — Informations sur la rémunération du personnel identifié par domaine d'activité

Nom de l'entreprise d'investissement					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	Négociation pour compte propre, prise ferme et placement d'instruments	Conseil en investissement et exécution d'ordres	Gestion de portefeuille	Exploitation d'un MTF/OTF	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres membres du personnel
Nombre de membres du personnel identifiés								
Nombre de membres du personnel identifiés (ETP)								
Nombre d'«autres membres de la direction générale»								
Nombre d'«autres membres du personnel identifiés»								
Rémunération globale (en euros)								
Dont: rémunération variable (en euros)								
Dont: rémunération fixe (en euros)								

Annexe IV — Dérogations à l’application des exigences de paiement d’une part de la rémunération variable en différé et sous la forme d’instruments accordées aux entreprises d’investissement en vertu de la directive (UE) 2019/2034

Nom de l’entreprise d’investissement	Nom	
Exercice au titre duquel la rémunération est accordée (année N):	Année	
Information sur la disponibilité des exemptions	Dérogation à l’échelle de l’établissement en vertu de l’article 34, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034 (la «directive IFD»)	Dérogation pour le personnel en vertu de l’article 34, paragraphe 4, point b), de la directive IFD
L’entreprise d’investissement applique-t-elle 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 34, paragraphe 4, point a), à 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’entreprise d’investissement applique-t-elle la dérogation à l’exigence prévue à l’article 32, paragraphe 1, point j), de la directive IFD (paiement en instruments)?	Oui/non	Oui/non
Si l’entreprise d’investissement 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’entreprise d’investissement applique-t-elle la dérogation à l’exigence prévue à l’article 32, paragraphe 1, point l), de la directive IFD (paiement en vertu de dispositifs de report)?	Oui/non	Oui/non
Si l’entreprise d’investissement 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'entreprise d'investissement applique-t-elle la dérogation à l'exigence prévue à l'article 32, paragraphe 1, et paragraphe 3, troisième 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 V — Informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Entreprise d'investissement (base individuelle)	Nom
Identifiant de l'entité juridique	Numéro
État membre	Code ISO (p. ex., AT, BE, CY)
Année	Année
Effectif total	Nombre
Nombre total de 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 VI — Contrôles de la qualité des données

Les entreprises d’investissement et les autorités compétentes devraient appliquer les contrôles de qualité des données indiqués ci-après en ce qui concerne les annexes II et III.

Annexe II:

Ligne	Contrôle de qualité des données
1	Les effectifs renseignés dans les colonnes relatives à l’organe de direction devraient être indiqués en nombres entiers.
3	La rémunération fixe globale devrait correspondre à la somme des lignes 4 à 10; le nombre des membres du personnel identifiés, le cas échéant, devrait être supérieur à zéro.
11	La rémunération variable globale devrait correspondre à la somme des lignes 12, 14, 16, 18, 20, 22 et 24.
10	La rémunération variable globale ne devrait pas être inférieure à la somme de la rémunération variable garantie et des indemnités de rupture de contrat figurant aux lignes 31 et 33.
-	La somme de la rémunération différée (lignes 13, 15, 17, 19, 21, 23 et 25) ne devrait pas être supérieure à la valeur indiquée à la ligne 11.
	Rapport de la rémunération différée: la somme de la rémunération différée (lignes 13, 15, 17, 19, 21, 23 et 25) devrait être supérieure ou égale à 0,4 fois la valeur indiquée à la ligne 11 après déduction des valeurs renseignées aux lignes 31, 34 et 42 ($\geq 0,4 \times \text{lignes 11} - 31 - 34 - 42$).
-	Les entreprises d’investissement 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 entreprises d'investissement lorsque tous les membres du personnel identifiés bénéficient de la dérogation à l'obligation de payer une partie de la rémunération variable en vertu de dispositifs de report conformément à l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034.

Païement en instruments: la somme des lignes 14, 16, 18, 2 et 22 devrait être égale ou supérieure à 0,5 fois la valeur indiquée à la ligne 11 après déduction des valeurs renseignées aux lignes 31, 34 et 42 [$\geq 0,5 \times (\text{lignes } 11 - 31 - 34 - 42)$].

- Les entreprises d'investissement 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 instruments.
-

Cette règle de validation ne s'applique pas aux entreprises d'investissement lorsque tous les membres du personnel identifiés bénéficient de la dérogation à l'obligation de payer une partie de la rémunération variable en instruments conformément à l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034.

Annexe III:

Contrôle de qualité des données

L'effectif de l'«organe de direction» devrait être égal à la valeur indiquée à la ligne 1 de l'annexe II.

La somme des effectifs renseignés dans la catégorie «Autres membres de la direction générale» devrait être égale au nombre indiqué à la ligne 2 de l'annexe II pour cette même catégorie.

La somme des effectifs renseignés dans la catégorie «Autres membres du personnel identifiés» devrait être égale au nombre indiqué à la ligne 2 de l'annexe II pour cette même catégorie.

Le nombre de membres du personnel identifiés pour chaque domaine d'activité devrait être égal à la somme des «Autres membres de la direction générale» et des «Autres membres du personnel identifiés».

La somme de la rémunération globale pour l'ensemble des domaines d'activité devrait être égale à la somme des valeurs indiquées aux lignes 3 et 11 de l'annexe II pour toutes les catégories de personnel.

La somme de la rémunération variable pour l'ensemble des domaines d'activité devrait être égale à la somme des valeurs indiquées à la ligne 11 de l'annexe II pour toutes les catégories de personnel.

La somme de la rémunération fixe pour l'ensemble des domaines d'activité devrait être égale à la somme des valeurs indiquées à la ligne 3 de l'annexe II pour toutes les catégories de personnel.



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