



Circulaire CSSF 25/884

- 1) Application des Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13)
- 2) Clarifications sur les exigences en matière de rémunération applicables aux entreprises d'investissement IFR PNI au titre de la directive (UE) 2019/2034

Circulaire CSSF 25/884

1) Application des Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13)

2) Clarifications sur les exigences en matière de rémunération applicables aux entreprises d'investissement IFR PNI au titre de la directive (UE) 2019/2034

À toutes les entreprises d'investissement IFR, telles que définies à l'article 1^{er}, point 9*bis*-1, de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (la « LSF »)

Luxembourg, le 14 avril 2025

Mesdames, Messieurs,

L'objet principal 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 politiques de rémunération saines au titre de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13) (les « **Orientations** »), publiées le 22 novembre 2021. 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.

Les entreprises d'investissement se qualifiant d'« entreprises d'investissement IFR non-PNI » ou d'« entreprises d'investissement de classe 2 » conformément à l'article 1^{er}, point 9*bis*-2, de la LSF sont tenues de se conformer aux Orientations.

La présente circulaire vise également à clarifier les exigences de rémunération applicables aux entreprises d'investissement se qualifiant de « petites entreprises d'investissement non interconnectées » ou d'« entreprises d'investissement de classe 3 » (les « **entreprises d'investissement IFR PNI** ») conformément à l'article 12, paragraphe 1, du règlement (UE) 2019/2033 (le « **règlement IFR** »). Les entreprises d'investissement IFR PNI continuent à se conformer aux exigences de la Circulaire CSSF 10/437.

1. Les Orientations

Les Orientations ont été émises par l'EBA conformément à l'article 26, paragraphe 4, et à l'article 34, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/2034.

L'objet principal des Orientations est de définir plus en détail les exigences des articles 38-20 à 38-23 de la LSF en ce qui concerne les politiques de rémunération. Elles abordent plus spécifiquement les aspects suivants :

1) les politiques de rémunération saines et neutres du point de vue du genre que les entreprises d'investissement IFR non-PNI doivent mettre en place pour l'ensemble de leur personnel, y compris pour le personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entreprises d'investissement ou des actifs dont elles assurent la gestion (le « **personnel identifié** »). La politique de rémunération doit notamment être neutre du point de vue du genre,

conformément à l'article 1^{er}, point 26-2, de la LSF, et respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ;

2) les dispositifs et processus de gouvernance applicables, en particulier, à l'exigence d'instaurer un comité de rémunération et à l'évaluation des processus et pratiques de rémunération par les fonctions de contrôle interne ;

3) la structure de la rémunération et la rémunération de fonctions particulières, telles que les membres des fonctions exécutive et de surveillance de l'organe de direction ou des personnes exerçant des fonctions de contrôle ;

4) la politique de rémunération, l'attribution et le versement d'une rémunération variable pour le personnel identifié, tout en fournissant des détails en vue de faciliter la mise en œuvre des dérogations prévues aux paragraphes 3 et 4 de l'article 38-22 de la LSF (principe de proportionnalité) ; et

5) le calcul d'un ratio approprié entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale.

Les Orientations s'appliquent sur base individuelle conformément à l'article 38-15 de la LSF et, à moins que la CSSF n'applique l'article 8 du règlement IFR, sur base consolidée conformément à l'article 7 du règlement IFR. Les règles relatives à l'application des exigences de rémunération dans un contexte de groupe sont précisées dans les Orientations.

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/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>.

2. Champ d'application

La section de cette circulaire relative à l'application des Orientations s'applique aux entreprises d'investissement IFR non-PNI, telles que définies à l'article 1^{er}, point 9*bis*-2, de la LSF.

La circulaire CSSF 07/290 (telle que modifiée, entre autres, par la circulaire CSSF 10/497 en ce qui concerne la surveillance prudentielle des politiques de rémunération qui était applicable, entre autres, à certaines entreprises d'investissement au vu de leurs activités autorisées) est modifiée dans son champ d'application et elle n'est plus applicable à ces entreprises d'investissement.

3. Date d'application

La présente circulaire s'applique avec effet immédiat.

Claude WAMPACH
Directeur

Marco ZWICK
Directeur

Jean-Pierre FABER
Directeur

Françoise KAUTHEN
Directeur

Claude MARX
Directeur général

EBA/GL/2021/13

22 novembre 2021

Orientations

sur les politiques de rémunération saines
au titre de la directive (UE) 2019/2034

1. Obligations de conformité et de déclaration

Statut des présentes orientations

1. Le présent document contient des orientations formulées conformément à l'article 16 du règlement (UE) n° 1093/2010¹. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes et les entreprises d'investissement financier mettent tout en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les orientations donnent l'avis de l'ABE sur des pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière ou sur les modalités d'application du droit de l'Union 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, doivent les respecter en les intégrant dans leurs pratiques, s'il y a lieu (par exemple en modifiant leur cadre juridique ou leurs processus de surveillance), y compris si les orientations s'adressent en priorité à des entreprises d'investissement.

Obligations de déclaration

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 lui indiquer les raisons de tout non-respect, le cas échéant, avant le 16.05.2022. En l'absence de toute notification dans ce délai, les autorités compétentes seront considérées par l'ABE comme ne les respectant pas. Les notifications sont à adresser à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'ABE en indiquant en objet «EBA/GL/2021/13». Les notifications devraient être communiquées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom de leurs autorités compétentes. Toute modification du statut de conformité aux orientations doit également être signalée à l'ABE.
4. Les notifications seront publiées sur le site internet 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).

2. Objet, champ d'application et définitions

Objet

- 5. Les présentes orientations précisent également, conformément à l'article 26, paragraphe 4, et à l'article 34, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/2034, les politiques de rémunération saines et neutres du point de vue du genre que les entreprises d'investissement devraient mettre en place pour l'ensemble du personnel et pour le personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entreprises d'investissement ou des actifs dont elles assurent la gestion et facilitent la mise en œuvre des dérogations prévues à l'article 32, paragraphes 4, 5 et 6, de la directive (UE) 2019/2034.
- 6. Bien que les entreprises d'investissement soient tenues de disposer de politiques de rémunération pour l'ensemble du personnel, des exigences supplémentaires s'appliquent aux politiques de rémunération et à la rémunération variable du personnel identifié. Les entreprises d'investissement peuvent, de leur propre initiative, appliquer à tous les membres de leur personnel les dispositions des présentes orientations relatives au personnel identifié.

Destinataires

- 7. Les présentes orientations s'adressent aux autorités compétentes visées à l'article 4, paragraphe 2, point viii), du règlement n° 1093/2010 et telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, point 5, de la directive (UE) 2019/2034, ainsi qu'aux établissements financiers visés à l'article 4, paragraphe 1, du règlement n° 1093/2010 qui sont des entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), de la directive 2014/65/UE, qui ne relèvent pas de l'article 2, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/2034 et qui ne remplissent pas toutes les conditions pour être considérées comme petites entreprises d'investissement non interconnectées en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du règlement (UE) 2019/2033.

Champ d'application

- 8. Les présentes orientations s'appliquent sur base individuelle et consolidée dans le cadre du champ d'application défini à l'article 25 de la directive (UE) 2019/2034 et à l'article 7 du règlement (UE) 2019/2033.

Définitions

- 9. Sauf indication contraire, les termes utilisés et définis dans la directive 2019/34/UE, dans la directive 2014/65/UE et dans le règlement (UE) 2019/2033 ont la même signification dans les

présentes orientations. En outre, aux fins des présentes orientations, les définitions suivantes s’appliquent:

Acquisition	l’effet par lequel le membre du personnel devient le détenteur légal de la rémunération variable accordée, indépendamment de l’instrument utilisé pour le versement et de l’éventuelle soumission du versement à des périodes de rétention supplémentaires ou à des dispositifs de récupération.
Actionnaire	personne propriétaire d’actions d’une entreprise d’investissement ou, selon la forme juridique de l’entreprise d’investissement, autres propriétaires ou membres de l’entreprise d’investissement.
Attribution	l’attribution de rémunération variable pour une période d’accumulation particulière, indépendamment du moment réel auquel le montant accordé est versé.
Conditions d’emploi habituelles	composantes annexes de la rémunération qui peuvent être obtenues par une part importante du personnel ou par le personnel exerçant des fonctions spécifiques sur la base de critères de sélection prédéterminés, y compris, par exemple, les soins de santé, la crèche ou les cotisations de pension ordinaires et proportionnelles, en plus du régime obligatoire, et des indemnités de déplacement.
Consolidation prudentielle	l’application des règles prudentielles énoncées à l’article 25, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034 et à l’article 7 du règlement (UE) 2019/2033.
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes, exprimée en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes.
Entreprise mère dans l’Union	une entreprise d’investissement mère dans l’Union, une compagnie holding d’investissement mère dans l’Union ou une compagnie financière holding mixte mère dans l’Union qui est tenue de respecter les exigences prudentielles sur la base de la situation consolidée conformément à l’article 7 du règlement (UE) 2019/2033.
Établissement consolidant	l’établissement ou l’entreprise d’investissement tenu(e) de respecter les exigences prudentielles sur la base de la situation consolidée, conformément à la partie 1, titre II, chapitre 2, du règlement (UE) n° 575/2013, ainsi qu’à l’article 109 de la directive 2013/36/UE ou l’article 7 du règlement (UE) 2019/2033. Toute référence au terme «établissement consolidant» inclut l’entreprise mère dans l’Union.
Instruments	les instruments financiers, autres contrats ou autres instruments relevant de l’une des catégories visées à l’article 32, paragraphe 1, point j), de la directive (UE) 2019/2034.
Instruments liés à des actions	instruments dont la valeur repose sur la valeur d’actions, avec comme point de référence la valeur de l’action (par exemple

	droits à l'appréciation d'actions, certaines catégories d'actions synthétiques).
Malus	dispositif permettant à l'entreprise d'investissement de réduire la valeur de la totalité ou d'une partie de la rémunération variable reportée sur la base d'ajustements au risque ex post avant qu'elle n'ait été acquise.
Masse totale des primes	le montant maximal de la rémunération variable pouvant accordée au cours de la procédure d'attribution définie au niveau de l'entreprise d'investissement ou d'une unité opérationnelle d'une entreprise d'investissement.
Paiements immédiats	paiements effectués immédiatement après la période d'accumulation et qui ne sont pas reportés.
Période d'accumulation	période pour laquelle la performance est évaluée et mesurée pour déterminer l'attribution d'une rémunération variable.
Période d'accumulation pluriannuelle non renouvelable	période d'accumulation pluriannuelle ne se chevauchant pas avec d'autres périodes d'accumulation pluriannuelles.
Période de report	la période entre l'attribution et l'acquisition de la rémunération variable au cours de laquelle le personnel n'est pas le détenteur légal de la rémunération accordée.
Période de rétention	période après l'acquisition des instruments accordés au titre de rémunération variable au cours de laquelle le personnel ne peut ni les vendre ni y avoir accès.
Personnel	les employés d'une entreprise d'investissement et de ses filiales sur base consolidée, ainsi que tous les membres de leurs organes de direction respectifs, dans leur fonction de surveillance et dans leur fonction exécutive.
Personnel identifié	le personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque individuel de l'entreprise d'investissement, sur celui du groupe ou sur celui des actifs dont elle assure la gestion, conformément aux critères énoncés à l'article 30, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034, au règlement délégué de la Commission adopté en vertu de l'habilitation visée à l'article 30, paragraphe 4, dernier alinéa, de ladite directive (règlement délégué (UE) n°2021/2155 sur le personnel identifié) et, si cela est approprié pour garantir l'identification de tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, aux critères supplémentaires définis par l'entreprise d'investissement.
Prime de maintien en poste	rémunération variable accordée à condition que le membre du personnel ne quitte pas l'entreprise d'investissement pendant une période prédéfinie.
Récupération	dispositif selon lequel le membre du personnel est tenu de restituer à l'entreprise d'investissement, sous certaines conditions, la propriété d'un montant de rémunération variable versée dans le passé ou déjà acquise.

Rémunération	toutes les formes de rémunération fixe et variable, y compris les paiements et avantages, monétaires ou non monétaires, accordés directement au personnel par les entreprises d'investissement, ou pour leur compte, en échange des services professionnels fournis par le personnel, les paiements au titre d'intéressements aux plus-values, au sens de l'article 4, paragraphe 1, point d), de la directive 2011/61/UE ² , et les autres paiements effectués au moyen de méthodes et d'instruments qui, s'ils n'étaient pas considérés comme une rémunération, aboutiraient à un contournement ³ des exigences en matière de rémunération énoncées à la directive (UE) 2019/2034.
Rémunération fixe	paiements ou avantages accordés au personnel dans le respect des conditions de leur attribution prévues à la section 7.
Rémunération variable	toute rémunération non fixe.
Sexe sous-représenté	sexe, masculin ou féminin, le moins représenté.
Sommes payées pour la cessation d'emploi	paiements versés dans le cadre de la résiliation anticipée d'un contrat, c'est-à-dire, dans le cas d'un contrat temporaire, la résiliation avant la date de fin du contrat et, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la résiliation avant le départ à la retraite contractuel ou légal, par une entreprise d'investissement ou ses filiales.

3. Mise en œuvre

Date d'application

10. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 30 avril 2022.

Dispositions transitoires

11. Les entreprises d'investissement devraient procéder à tout ajustement de leurs politiques de rémunération au plus tard le 30 avril 2022 et mettre à jour les documents requis en conséquence. Si l'approbation des actionnaires est requise pour de telles révisions, elle devrait être demandée avant le 30 juin 2022. Sans préjudice de la transposition de la directive (UE) 2019/2014 dans le droit national, la politique de rémunération devrait être appliquée conformément aux présentes orientations pour l'année de performance commençant après le 31 décembre 2021.

² Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) n° 1060/2009 et (UE) n° 1095/2010 (directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs).

³ Concernant le contournement, voir la section 10.2 des présentes orientations.

4. Orientations

Titre I – Politiques de rémunération

1. Politiques de rémunération pour l'ensemble du personnel

- 12. Conformément à l'article 26 de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement sont tenues de mettre en place une politique de rémunération pour l'ensemble du personnel, en tenant compte des critères énoncés aux articles 28 à 33 de ladite directive et des présentes orientations. La politique de rémunération de l'ensemble du personnel devrait être neutre du point de vue du genre, c'est-à-dire que le personnel, quel que soit son sexe, devrait être rémunéré de manière égale pour un même travail ou un travail de même valeur, conformément à l'article 3, paragraphe 1, point 12), de la directive (UE) 2019/2034 et à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Il convient également d'adopter une approche neutre du point de vue du genre en ce qui concerne les hausses de salaire et la progression de carrière.
- 13. La politique de rémunération devrait préciser toutes les composantes de la rémunération et inclure également la politique en matière de pensions y compris, le cas échéant, le cadre de retraite anticipée. La politique de rémunération devrait également établir, pour d'autres personnes agissant pour le compte de l'entreprise d'investissement (par exemple les agents liés), un cadre qui garantisse que les paiements effectués incitent à une prise de risque prudente et ne constituent pas une incitation à une prise de risque excessive ou à la vente inadaptée de produits.
- 14. La rémunération fixe des membres du personnel devrait rendre compte de leur expérience professionnelle et de leur responsabilité en matière d'organisation, compte tenu du niveau de formation, du rang hiérarchique, du niveau d'expertise et de compétences, des difficultés (par exemple, facteurs sociaux, économiques, culturels ou autres facteurs pertinents) et de l'expérience professionnelle, de l'activité pertinente et du niveau des rémunérations du lieu géographique. La rémunération fixe devrait être neutre du point de vue du genre, au même titre que la rémunération variable.
- 15. Lorsqu'une entreprise d'investissement bénéficie d'un soutien financier public exceptionnel, elle devrait veiller à ce que la politique de rémunération de l'ensemble de son personnel soit conforme aux exigences de l'article 31 de la directive (UE) 2019/2034.
- 16. La politique de rémunération de l'entreprise d'investissement pour l'ensemble du personnel devrait être conforme à ses objectifs en matière de stratégie économique et de risques, y compris aux objectifs liés aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG⁴), à

⁴ Voir également le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

sa culture et ses valeurs d'entreprise, à sa culture du risque, y compris s'agissant des facteurs de risque ESG, à ses intérêts à long terme et aux mesures mises en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Par ailleurs, elle devrait encourager une prise de risque prudente et une conduite responsable des activités. Les modifications apportées à ces objectifs et à ces mesures devraient être prises en compte au moment d'actualiser la politique de rémunération. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que les pratiques de rémunération soient conformes à leur profil global d'appétit pour le risque, en tenant compte de tous les risques, y compris les risques de réputation et les risques opérationnels résultant de la vente inadaptée de produits. Les entreprises d'investissement devraient également tenir compte des intérêts à long terme des actionnaires, en fonction de la forme juridique de l'entreprise concernée.

17. Les entreprises d'investissement devraient être en mesure de démontrer aux autorités compétentes que la politique et les pratiques de rémunération sont conformes et cohérentes et qu'elles promeuvent une gestion saine et efficace des risques.
18. Lorsqu'une rémunération variable est accordée, cette attribution devrait être fondée sur les performances de l'entreprise d'investissement, de son personnel et, le cas échéant, de ses unités opérationnelles et tenir compte des risques pris. La politique de rémunération devrait faire une distinction claire, en ce qui concerne la rémunération variable et l'évaluation des performances, entre les unités opérationnelles, les fonctions d'entreprise et les fonctions de contrôle. Toutes les entreprises d'investissement devraient déterminer quels éléments de la politique de rémunération variable du personnel identifié, au titre de l'article 32 de la directive sur les entreprises d'investissement, il y a lieu d'inclure dans la politique de rémunération pour l'ensemble du personnel.
19. La politique de rémunération devrait être compatible avec l'exigence, pour une entreprise d'investissement, de disposer d'une assise financière saine. La politique de rémunération devrait également tenir compte des éventuelles restrictions applicables aux distributions au titre de l'article 39 de la directive (UE) 2019/2034.
20. La politique de rémunération devrait inclure:
 - a. les objectifs de performance pour l'entreprise d'investissement, les domaines d'activités et le personnel;
 - b. les méthodes à appliquer pour mesurer les performances, y compris les critères de performance;
 - c. la structure de la rémunération variable, y compris, le cas échéant, les instruments financiers dont des parts sont attribuées aux fins de la rémunération variable;
 - d. les mesures d'ajustement au risque ex ante et ex post de la rémunération variable⁵.

⁵ Des exigences particulières concernant la rémunération du personnel identifié et son alignement sur le risque figurent aux titres III et IV des présentes orientations.

- 21. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que les éventuels conflits d'intérêts causés par le versement d'instruments, dans le cadre de la rémunération variable ou fixe, soient détectés et gérés. À cette fin, elles devraient veiller à ce que les règles en matière de délit d'initié soient respectées et à ce qu'aucune mesure ne soit prise susceptible d'avoir une incidence à court terme sur le cours de l'action ou le prix des instruments.
- 22. Lorsque des politiques de rémunération ou des politiques de rémunération de groupe sont mises en œuvre dans les entreprises d'investissement, y compris leurs filiales, et que le personnel de l'entreprise d'investissement détient également la majorité des actions de l'entreprise ou de la filiale, la politique de rémunération devrait être adaptée à la situation particulière de ces entreprises d'investissement ou filiales. Pour le personnel identifié, l'entreprise d'investissement devrait veiller à ce que sa politique de rémunération soit conforme aux exigences pertinentes des articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034 et des présentes orientations au niveau individuel et, le cas échéant, au niveau consolidé.
- 23. Sans préjudice de toute mesure adoptée par les États membres⁶ pour prévenir ou compenser les désavantages dans la carrière professionnelle du sexe sous-représenté⁷, la politique de rémunération et toutes les conditions d'emploi afférentes ayant une incidence sur le salaire par unité de mesure ou taux horaire devraient être neutres du point de vue du genre, c'est-à-dire qu'il ne devrait y avoir aucune différence entre les membres du personnel de sexe masculin, de sexe féminin ou de genres divers.
- 24. Une politique de rémunération neutre du point de vue du genre devrait veiller à ce que tous les aspects de la politique de rémunération soient neutres du point de vue du genre, y compris les conditions d'attribution et de versement de la rémunération. Les entreprises d'investissement devraient pouvoir démontrer que la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.
- 25. Lorsqu'elles déterminent le salaire par unité de mesure ou taux horaire, les entreprises d'investissement devraient dûment tenir compte de la rémunération accordée, de l'aménagement du temps de travail, des congés annuels et d'autres avantages financiers et non financiers. Les entreprises d'investissement peuvent utiliser comme unité de mesure la rémunération brute annuelle du personnel, calculée sur une base d'équivalent temps plein.
- 26. Afin de vérifier que des politiques de rémunération neutres du point de vue du genre sont appliquées, les entreprises d'investissement devraient documenter de façon appropriée la valeur du poste, par exemple en documentant les intitulés de poste ou en définissant des catégories de salaire, pour tous les membres du personnel ou les catégories de personnel, et déterminer quels postes sont considérés comme ayant la même valeur, par exemple en instaurant un système de classification des emplois, en tenant compte au moins des types d'activités, tâches et devoirs assignés au poste ou au membre du personnel. Lorsqu'un système

⁶ Par exemple dans le cadre de l'application de la directive 2006/54/CE.

⁷ L'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les présentes orientations et la CRD utilisent le terme «sexe sous-représenté».

de classification des emplois est utilisé pour déterminer le salaire, il devrait se fonder sur les mêmes critères pour les hommes, les femmes et les personnes de genres divers et devrait être élaboré de façon à exclure toute discrimination, y compris celle fondée sur le genre.

27. Lorsqu'elles déterminent la rémunération de leur personnel, les entreprises d'investissement peuvent tenir compte d'aspects supplémentaires d'une façon neutre du point de vue du genre. Il peut notamment s'agir des aspects suivants:

- a. les exigences professionnelles et en matière d'éducation et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir⁸;
- b. le lieu d'affectation et le coût de la vie sur ce lieu;
- c. le niveau hiérarchique des membres du personnel et le fait qu'ils exercent ou non des fonctions de direction;
- d. le niveau d'éducation formelle des membres du personnel;
- e. la rareté du personnel disponible sur le marché du travail pour des postes spécialisés;
- f. la nature du contrat de travail, notamment s'il s'agit d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée;
- g. la durée de l'expérience professionnelle des membres du personnel;
- h. les certifications professionnelles des membres du personnel;
- i. les avantages appropriés, y compris le versement d'allocations de foyer et d'allocations pour enfants aux membres du personnel ayant des époux/épouses et des membres de la famille à charge.

2. Gouvernance de la rémunération

2.1 Responsabilités, élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération

28. L'organe de direction⁹ dans sa fonction de surveillance (ci-après, «fonction de surveillance») devrait être chargé de l'adoption et du maintien de la politique de rémunération de l'entreprise d'investissement et de la supervision de sa mise en œuvre afin de garantir qu'elle fonctionne

⁸ Voir également la recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence

⁹ Il existe dans les pays européens différentes structures pour l'organe de direction. Dans certains, une structure unitaire est privilégiée, c'est-à-dire que les fonctions exécutive et de surveillance du conseil d'administration sont exercées par un seul organe. Dans d'autres, on observe généralement une structure duale, constituée par l'instauration de deux organes indépendants, l'un pour la fonction exécutive et l'autre pour la surveillance de la fonction exécutive.

exactement comme prévu. La fonction de surveillance devrait également approuver toute dérogation et modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération pour les membres du personnel et examiner et suivre attentivement ses effets. Aucune exemption ne devrait se fonder sur des considérations liées au genre ou à d'autres aspects susceptibles de constituer une discrimination. Toutes les exemptions devraient être justifiées et conformes aux exigences du droit national en matière de rémunération.

- 29. La fonction de surveillance devrait collectivement disposer de connaissances, de qualifications et d'expérience appropriées en matière de politiques et pratiques de rémunération ainsi qu'en matière d'incitations et de risques susceptibles d'en découler. Cela devrait inclure des connaissances, des qualifications et de l'expérience en matière de mécanismes d'alignement de la structure de rémunération sur le profil de risque et la structure de capital de l'entreprise d'investissement.
- 30. La fonction de surveillance devrait veiller à ce que les politiques et pratiques de rémunération de l'entreprise d'investissement soient dûment mises en œuvre et soient conformes au cadre global de gouvernance de l'entreprise d'investissement, à sa culture d'entreprise, à sa culture du risque, à son appétit pour le risque et aux processus de gouvernance afférents.
- 31. Les conflits d'intérêts concernant la politique de rémunération et la rémunération accordée devraient être recensés et dûment atténués, y compris en établissant des critères d'attribution objectifs fondés sur le système interne de déclaration et des contrôles appropriés et en appliquant le principe des « quatre yeux ». La politique de rémunération devrait garantir qu'aucun conflit d'intérêt significatif ne survienne, y compris pour le personnel exerçant des fonctions de contrôle.
- 32. La politique et les pratiques de rémunération, ainsi que les procédures de leur élaboration, devraient être claires, bien documentées et transparentes. Une documentation complète du processus décisionnel (par exemple les procès-verbaux des réunions pertinentes, les rapports pertinents et d'autres documents pertinents) et du raisonnement sur lequel repose la politique de rémunération devrait être assurée.
- 33. La fonction de surveillance et la fonction exécutive et, le cas échéant, le comité de rémunération et le comité des risques devraient collaborer étroitement et veiller à ce que la politique de rémunération soit cohérente par rapport aux principes de gestion saine et efficace des risques et qu'elle les promeuve.
- 34. La politique de rémunération devrait prévoir un cadre efficace de mesure des performances, d'ajustement au risque et de lien entre performances et récompense.
- 35. La fonction de vérification de la conformité et la fonction de gestion des risques, si elles sont instaurées¹⁰, ou le personnel chargé de l'exécution des procédures de gestion des risques (ci-après, il est entendu qu'une référence à la fonction de gestion des risques s'applique de la

¹⁰ Voir les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne pour les entreprises d'investissement

même façon au personnel chargé des procédures de gestion des risques, si cette fonction n'est pas instaurée), devraient apporter une contribution efficace, conformément à leur rôle, à la fixation de la masse totale des primes, aux critères de performance et à l'attribution des rémunérations lorsque ces fonctions s'inquiètent de l'incidence sur le comportement du personnel et du degré de risque inhérent aux activités effectuées.

- 36. La fonction de surveillance devrait définir et superviser la rémunération des membres de la fonction exécutive et, si le comité de rémunération visé à la section 2.4 n'a pas été instauré, superviser directement la rémunération des cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes, y compris la fonction de vérification de la conformité et la fonction de gestion des risques, si elles sont instaurées.
- 37. La fonction de surveillance devrait tenir compte des informations fournies par toutes les fonctions et les organes d'entreprise compétents (par exemple, comités, fonctions de contrôle¹¹, ressources humaines, fonctions juridique, stratégique, de planification, budgétaire etc.) et les unités opérationnelles sur l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision des politiques de rémunération de l'entreprise d'investissement.
- 38. La fonction des ressources humaines devrait apporter ses informations et sa collaboration à la détermination et à l'évaluation de la politique de rémunération de l'entreprise d'investissement, y compris la structure de rémunération, les aspects liés à la neutralité du point de vue du genre, les niveaux de rémunération et les mécanismes incitatifs, de manière non seulement à attirer et à retenir le personnel dont l'entreprise d'investissement a besoin mais également à garantir que la politique de rémunération est conforme au profil de risque de l'entreprise d'investissement.
- 39. La fonction de gestion des risques devrait fournir des informations pour définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque (y compris les ajustements ex post), ainsi que pour évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pèse sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ainsi que sur sa culture en matière de risque et apporter leur assistance en la matière. La fonction de gestion des risques devrait valider et évaluer les données concernant l'ajustement au risque et être invitée à assister aux réunions du comité de rémunération sur ce sujet.
- 40. La fonction de vérification de la conformité devrait analyser la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'entreprise d'investissement de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture de risque, et elle devrait signaler les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité à l'organe de direction, dans sa fonction tant exécutive que de surveillance. Les constats de la fonction de vérification de la conformité devraient être pris en compte par la fonction de surveillance dans le cadre des procédures d'approbation et de réexamen et de la supervision de la politique de rémunération.

¹¹ Voir les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne pour les entreprises d'investissement

- 41. La fonction d’audit interne, si elle est instaurée, devrait procéder à un examen indépendant de l’élaboration, de la mise en œuvre et des effets des politiques de rémunération de l’entreprise d’investissement sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ces effets conformément aux orientations énoncées à la section 2.5. L’examen peut être effectué par une autre entité du groupe ou sous-traité à une partie externe.
- 42. Dans le contexte d’un groupe, les fonctions compétentes au sein de l’entreprise mère dans l’Union et des filiales devraient interagir et échanger toute information utile. Les entreprises d’investissement devraient également échanger des informations, le cas échéant, avec leur établissement consolidant, si l’établissement consolidant relève de la directive 2013/36/UE.

2.2 Participation des actionnaires

- 43. Selon la forme juridique de l’entreprise d’investissement et le droit national applicable, l’approbation de la politique de rémunération de l’entreprise d’investissement et, le cas échéant, les décisions se rapportant à la rémunération des membres de l’organe de direction et des autres membres du personnel identifié peuvent également être confiées à l’assemblée des actionnaires, conformément au droit national des sociétés¹². Le vote des actionnaires peut être soit consultatif, soit contraignant.
- 44. Lorsque l’approbation de la rémunération des membres individuels de l’organe de direction et d’autres membres du personnel identifié est assignée à des actionnaires, ceux-ci devraient approuver toutes les composantes de la rémunération, y compris les sommes payées pour la cessation d’emploi. Lorsque l’approbation de la politique de rémunération est soumise à l’approbation des actionnaires, ceux-ci devraient également approuver au préalable le montant maximal des paiements qui peuvent être accordés aux membres de l’organe de direction et aux autres membres du personnel identifiés en cas de résiliation anticipée d’un contrat ou les critères à utiliser pour déterminer ces montants.
- 45. Afin que les actionnaires puissent adopter leurs décisions en connaissance de cause, conformément aux paragraphes 43 et 44, la fonction de surveillance devrait veiller à ce que l’entreprise d’investissement leur fournisse, en matière de politique de rémunération, des informations adéquates conçues pour les aider à évaluer la structure incitative et la mesure dans laquelle la prise de risque est incitée et contrôlée, ainsi que le coût global de la structure de rémunération. Ces informations devraient être fournies bien avant l’assemblée pertinente des actionnaires. Des informations détaillées sur les politiques de rémunération et leurs modifications ainsi que sur les procédures et les processus décisionnels visant à définir la rémunération globale devraient être fournies et inclure ce qui suit:
 - a. les composantes de la rémunération;

¹² Voir également la directive 2007/36/CE concernant l’exercice de certains droits des actionnaires de sociétés cotées, telle que modifiée par les articles 9 bis et 9 ter de la directive 2017/828.

- b. les principales caractéristiques et les principaux objectifs de la rémunération globale et sa conformité à la stratégie économique et en matière de risque, y compris l'appétit pour le risque et les valeurs d'entreprise de l'entreprise d'investissement;
 - c. la façon dont il est garanti que la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre;
 - d. la manière dont les éléments énumérés au point b) sont pris en compte dans les ajustements ex ante/ex post, en particulier pour le personnel identifié.
46. La fonction de surveillance conserve la responsabilité des propositions soumises à l'assemblée des actionnaires, ainsi que de la mise en œuvre effective et de la supervision des éventuelles modifications apportées aux politiques et pratiques de rémunération.

2.3 Instauration d'un comité de rémunération

47. Sauf disposition contraire du droit national, une entreprise d'investissement dont les actifs au bilan et hors bilan sont évalués en moyenne à plus de 100 millions d'euros sur la période de quatre ans précédant immédiatement l'exercice concerné doit créer un comité de rémunération chargé de conseiller l'organe de direction dans sa fonction de surveillance et de préparer les décisions que cet organe doit prendre.
48. Le comité de rémunération pourrait être institué au niveau du groupe, y compris si l'établissement consolidant relève de la directive 2013/36/UE. Les dispositions relatives à la composition du comité de rémunération précisées à la section 2.4.1. s'appliquent également si le comité est établi au niveau du groupe.
49. S'il n'y a pas lieu d'instaurer un comité de rémunération, les dispositions des présentes orientations concernant le comité de rémunération devraient être interprétées comme s'appliquant à la fonction de surveillance

2.3.1 Composition du comité de rémunération

50. Conformément à l'article 33, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034, le comité de rémunération se compose de membres de l'organe de direction qui n'exercent aucune fonction exécutive et, le cas échéant, de représentants des employés. Seuls ces membres du personnel sont considérés comme membres du comité de rémunération, même si d'autres membres du personnel assistent aux réunions. Le comité de rémunération doit être neutre du point de vue du genre.
51. Le président et la majorité des membres du comité de rémunération devraient être considérés comme indépendants¹³. Si le droit national prévoit la représentation des employés au sein de

¹³ Indépendance au sens des orientations de l'ABE sur la gouvernance interne, point 5.6. Voir également les orientations communes de l'ABE et de l'ESMA sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés.

l'organe de direction, le comité de rémunération doit inclure un ou plusieurs représentants des employés. Si le nombre de membres indépendants est insuffisant, les entreprises d'investissement devraient veiller tout particulièrement, lorsqu'elles mettent en œuvre d'autres mesures, à limiter les conflits d'intérêts dans le cadre des décisions prises en matière de rémunération.

52. Les membres du comité de rémunération devraient disposer collectivement des connaissances, de l'expertise et de l'expérience professionnelle appropriées concernant les politiques et pratiques de rémunération, les activités de gestion et de contrôle des risques, notamment en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur les profils de risque et de fonds propres de l'entreprise d'investissement.

2.3.2 Rôle du comité de rémunération

53. Le comité de rémunération devrait:
- a. être chargé d'élaborer les décisions concernant les rémunérations qui seront adoptées par la fonction de surveillance, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ainsi que des autres membres du personnel identifié;
 - b. fournir à la fonction de surveillance le soutien et les conseils dont elle a besoin pour concevoir la politique de rémunération de l'entreprise d'investissement, y compris pour veiller à ce que cette politique soit neutre du point de vue du genre et soutienne l'égalité de traitement des membres du personnel de genres différents;
 - c. soutenir la fonction de surveillance dans la supervision des politiques, pratiques et processus de rémunération, ainsi que du respect de la politique de rémunération et de l'exigence d'une politique de rémunération neutre du point de vue du genre;
 - d. vérifier si la politique de rémunération en vigueur est toujours valable et, le cas échéant, proposer des modifications;
 - e. évaluer l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels la fonction de surveillance peut décider de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance;
 - f. garantir l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur les politiques et pratiques de rémunération;
 - g. évaluer les mécanismes et les systèmes adoptés afin de garantir que le système de rémunération tient dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la politique de rémunération globale est neutre du point de vue du genre, est cohérente et promeut une gestion saine et efficace des risques et qu'elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, à la culture et aux valeurs

- d'entreprise, à la culture du risque et aux intérêts à long terme de l'entreprise d'investissement;
- h. évaluer la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération;
 - i. examiner un nombre de scénarios possibles afin de contrôler la manière dont les politiques et pratiques de rémunération réagissent aux événements externes et internes et d'évaluer ex post les critères utilisés pour déterminer l'attribution et l'ajustement ex ante au risque sur la base des résultats en matière de risques avérés.
54. Si l'entreprise d'investissement a instauré un comité de rémunération, la rémunération des cadres supérieurs exerçant des fonctions de vérification de la conformité, ainsi que des fonctions de gestion des risques et d'audit si elles sont instaurées, devrait être directement supervisée par le comité de rémunération. Cela s'applique également au personnel chargé de l'exécution des procédures de gestion des risques, pour lequel aucune fonction de gestion des risques n'a été instaurée. Le comité de rémunération devrait formuler des recommandations à l'attention de la fonction de surveillance sur l'élaboration de la rémunération globale et les montants de la rémunération à verser aux cadres supérieurs exerçant des fonctions de contrôle indépendantes.

2.3.3 Processus et lignes hiérarchiques

55. Le comité de rémunération devrait:
- a. avoir accès à toutes les données et informations concernant le processus décisionnel de la fonction de surveillance sur l'élaboration, la mise en œuvre, la supervision et le réexamen des politiques et pratiques de rémunération;
 - b. disposer de ressources financières adéquates et avoir accès sans restriction à toutes les informations et données provenant des fonctions de contrôle indépendantes, y compris la gestion des risques;
 - c. garantir la participation adéquate des fonctions de contrôle indépendantes et des autres fonctions concernées (par exemple les ressources humaines, la fonction juridique et la planification stratégique) dans les domaines d'expertise correspondants et, le cas échéant, chercher à obtenir des conseils externes.
56. Le comité de rémunération devrait collaborer avec les autres comités de la fonction de surveillance dont les activités peuvent avoir une incidence sur l'élaboration et le bon fonctionnement des politiques et pratiques de rémunération (par exemple comités des risques, d'audit et de nomination) et fournir des informations adéquates à la fonction de surveillance et, le cas échéant, à l'assemblée des actionnaires sur les activités réalisées.

- 57. Lorsqu'il est instauré, le comité des risques devrait, sans préjudice des missions du comité de rémunération, examiner si les incitations proposées par les politiques et pratiques de rémunération tiennent compte des risques, du capital et de la liquidité de l'entreprise d'investissement, ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps de ses bénéfices.
- 58. Un membre du comité des risques devrait participer, le cas échéant, aux réunions du comité de rémunération, lorsque les deux comités ont été instaurés, et vice-versa.

2.4 Évaluation de la politique de rémunération

- 59. La fonction de surveillance et, lorsqu'il a été instauré, le comité de rémunération devraient veiller à ce que la politique et les pratiques de rémunération de l'entreprise d'investissement fassent l'objet d'une évaluation interne centrale et indépendante au moins une fois par an. Cette évaluation devrait inclure une analyse indiquant si la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.
- 60. Les entreprises d'investissement devraient suivre l'évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises d'investissement comptant au moins 50 membres du personnel devraient effectuer ce calcul séparément, pays par pays, pour
 - a. les membres du personnel identifié, à l'exception des membres de l'organe de direction;
 - b. les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive;
 - c. les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance; et
 - d. les autres membres du personnel.
- 61. En cas de différence importante entre le salaire moyen des membres du personnel de sexe masculin et de sexe féminin, ou entre les membres de l'organe de direction de sexe masculin et de sexe féminin, les entreprises d'investissement devraient documenter les principales raisons de cette différence et prendre des mesures appropriées, le cas échéant, ou devraient pouvoir démontrer que cette différence ne découle pas d'une politique de rémunération qui n'est pas neutre du point de vue du genre.
- 62. Dans les groupes d'entreprises d'investissement, l'entreprise mère dans l'Union devrait également procéder à un examen central du respect du règlement et des politiques, procédures et règles internes du groupe.
- 63. Les entreprises d'investissement devraient réaliser l'évaluation centrale et indépendante sur base individuelle. Au sein d'un groupe, les filiales peuvent s'appuyer sur l'examen effectué par l'établissement ou l'entreprise mère dans l'Union, si l'examen effectué sur base consolidée inclut l'entreprise d'investissement et si les résultats sont mis à la disposition de la fonction de surveillance de cette entreprise d'investissement.

64. Nonobstant la responsabilité de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, les tâches de l'évaluation indépendante périodique des politiques de rémunération peuvent, dans leur totalité ou en partie, être externalisées par les entreprises d'investissement¹⁴.
65. Dans le cadre de l'évaluation centrale et indépendante interne, les entreprises d'investissement devraient évaluer si les politiques, pratiques et processus globaux de rémunération:
- a. fonctionnent comme prévu (et notamment que les politiques, procédures et règles internes sont respectées; que les versements de rémunération sont appropriés et conformes à la stratégie économique; et que le profil de risque, les objectifs à long terme et les autres objectifs de l'entreprise d'investissement sont dûment pris en compte);
 - b. respectent les réglementations, principes et normes nationales et internationales; et
 - c. sont mis en œuvre de façon cohérente dans l'ensemble du groupe et ne limitent pas la capacité de l'entreprise d'investissement à garantir une assise financière saine, conformément à la section 6 des présentes orientations.
66. Les autres fonctions d'entreprise internes concernées (à savoir les ressources humaines, la fonction juridique, la planification stratégique, etc.), ainsi que les autres principaux comités de la fonction de surveillance (à savoir les comités d'audit, des risques et de nomination) devraient être étroitement associés à l'évaluation des politiques de rémunération de l'entreprise d'investissement afin de garantir la conformité à la stratégie et au cadre de gestion des risques de l'entreprise d'investissement.
67. Lorsque les évaluations périodiques indiquent que les politiques de rémunération ne fonctionnent pas comme prévu ou comme prescrit, ou lorsque des recommandations sont formulées, le comité de rémunération, lorsqu'il a été instauré, ou la fonction de surveillance devrait garantir qu'un plan de mesures correctives est proposé, approuvé et appliqué en temps utile.
68. Les résultats de l'évaluation réalisée en interne et les mesures adoptées afin de remédier aux éventuelles conclusions devraient être documentés, soit dans des rapports écrits soit dans les procès-verbaux de la réunion des comités concernés ou de la fonction de surveillance, et mis à la disposition de l'organe de direction, des comités concernés et des fonctions d'entreprise.

2.5 Transparence interne

69. La politique de rémunération d'une entreprise d'investissement devrait être communiquée à l'intérieur de l'entreprise, à l'ensemble du personnel, et être accessible à l'ensemble du

¹⁴ Voir également les orientations de l'ABE relatives à l'externalisation, ainsi que le règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive.

personnel à tout moment. Les aspects confidentiels de la rémunération des membres du personnel à titre individuel ne sont pas soumis aux règles de transparence interne.

- 70. Les membres du personnel devraient être informés des caractéristiques de leur rémunération variable, ainsi que du processus et des critères qui seront utilisés pour évaluer l'incidence de leurs activités professionnelles sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement et leur rémunération variable. En particulier, la procédure d'évaluation des performances de chaque membre du personnel devrait être correctement documentée et transparente à l'égard du membre du personnel concerné.

3. Politiques de rémunération et contexte de groupe

- 71. Conformément à l'article 25 de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement doivent, sans préjudice des dérogations prévues à l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, se conformer à toutes les exigences des articles 26, 30, 31, 32 et 33 de ladite directive. Cela inclut les normes techniques de réglementation applicables en matière de rémunération. Les exigences et leurs spécifications figurant dans les présentes orientations s'appliquent sur base individuelle et, le cas échéant, sur base consolidée, conformément à l'article 7 du règlement (UE) 2019/2033.
- 72. Au niveau consolidé, l'entreprise mère dans l'Union et les autorités compétentes devraient veiller à ce qu'une politique de rémunération soit mise en œuvre et respectée pour l'ensemble du personnel, y compris pour l'ensemble du personnel identifié, au sein de toutes les entreprises d'investissement et de toutes les autres entités relevant du périmètre de consolidation prudentielle, ainsi que dans toutes les succursales. La politique de rémunération devrait être neutre du point de vue du genre. Les exigences spécifiques des filiales en matière de rémunération devraient être prises en compte.
- 73. S'agissant des entreprises d'investissement et des entités d'un groupe situées dans plusieurs États membres, la politique de rémunération à l'échelle du groupe devrait préciser comment sa mise en œuvre est censée tenir compte des différences entre les applications nationales des exigences en matière de rémunération énoncées à la directive (UE) 2019/2034.
- 74. Lorsque les exigences sont appliquées sur base consolidée, les exigences en matière de rémunération applicables dans l'État membre où l'entreprise mère dans l'Union est établie s'appliquent, y compris au personnel identifié ayant une incidence significative sur le profil de risque du groupe, même si la mise en œuvre des exigences visées aux articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034 est plus stricte dans l'État membre où l'entreprise mère dans l'Union est établie.
- 75. Le personnel d'une entreprise mère dans un pays tiers détaché à une filiale dans l'Union qui est une entreprise d'investissement ou une succursale, personnel qui, s'il était employé directement par l'entreprise d'investissement ou la succursale dans l'Union, serait considéré comme personnel identifié de ladite entreprise d'investissement ou succursale dans l'Union,

fait partie du personnel identifié. Ce personnel détaché devrait relever des dispositions de rémunération de la directive (UE) 2019/2034, tels qu’elles sont appliquées dans l’État membre où est établie l’entreprise d’investissement ou la succursale dans l’Union, et des normes techniques de réglementation applicables. Aux fins des détachements de courte durée, par exemple lorsqu’une personne ne réside dans un État membre que quelques semaines afin de mener à bien les travaux d’un projet, la personne concernée ne devrait relever des dispositions susvisées que si elle pourrait être identifiée en vertu du règlement délégué sur le personnel identifié, compte tenu de la rémunération accordée pour la période pertinente et de son rôle et de ses responsabilités au cours du détachement

- 76. Les contrats de courte durée et les détachements ne peuvent pas être utilisés dans le but de contourner les exigences en matière de rémunération visées dans la directive (UE) 2019/2034 et les éventuelles normes ou orientations afférentes.
- 77. Les exigences en matière de rémunération visées dans la directive (UE) 2019/2034 et les dispositions des présentes orientations s’appliquent aux entreprises d’investissement des États membres indépendamment de leur éventuelle qualité de filiale d’une entreprise d’investissement mère ou d’un établissement dans un pays tiers. Lorsqu’une filiale établie dans l’Union européenne d’une entreprise d’investissement mère implantée dans un pays tiers est une entreprise mère dans l’Union, le périmètre de consolidation prudentielle n’inclut pas le niveau de l’entreprise d’investissement mère située dans un pays tiers ni d’aucune autre filiale directe de cette entreprise d’investissement mère. L’entreprise mère dans l’Union devrait veiller à ce que la politique de rémunération à l’échelle du groupe de l’entreprise d’investissement mère dans un pays tiers soit prise en compte dans ses propres politiques de rémunération dans la mesure où cela n’est pas contraire aux exigences énoncées dans la réglementation pertinente nationale ou de l’UE, y compris les présentes orientations.

4 Proportionnalité

- 78. Le principe de proportionnalité codifié à l’article 26, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/2034 vise à établir une correspondance cohérente entre les politiques et pratiques de rémunération et le profil de risque, l’appétit pour le risque et la stratégie en matière de risque d’une entreprise d’investissement, afin que les objectifs des exigences en matière de rémunération soient dûment atteints.
- 79. Lorsqu’elles appliquent les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations de façon proportionnée, les entreprises d’investissement et les autorités compétentes devraient tenir compte de la nature, de l’ampleur et de la complexité du modèle d’entreprise et des activités de l’entreprise d’investissement, ainsi que des risques afférents.
- 80. L’obligation de disposer de politiques et pratiques de rémunération saines et efficaces s’applique à toutes les entreprises d’investissement et à l’ensemble du personnel, indépendamment des différentes caractéristiques des entreprises d’investissement.

81. Lorsqu'elles évaluent ce qui est proportionné et lorsqu'elles déterminent le niveau de perfectionnement requis pour les politiques de rémunération et les approches de mesure des risques, les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient tenir compte d'une combinaison des aspects qualitatifs et quantitatifs de tous les critères susvisés. Par exemple, une activité professionnelle peut être à petite échelle mais néanmoins inclure des activités et des profils de risque complexes en raison de la nature de ses activités ou de la complexité de ses produits.
82. Si les entreprises d'investissement sont autorisées à fournir les services et activités énumérés à l'annexe 1, section A, points (2), (3), (4), (6) et (7) de la directive 2014/65/CE, on peut s'attendre, en règle générale, à un niveau de sophistication plus élevé, notamment si l'entreprise d'investissement est autorisée à détenir des fonds ou des actifs de clients.
83. Aux fins susvisées, les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient tenir compte à tout le moins des critères suivants:
- a. les actifs au bilan et hors bilan de l'entreprise d'investissement et la question de savoir si l'entreprise d'investissement satisfait aux critères et aux seuils énoncés à l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034;
 - b. la question de savoir si l'entreprise d'investissement est autorisée à détenir des fonds ou des actifs de clients;
 - c. le type d'activités et de services agréés (par exemple annexe I, sections A et B de la directive 2014/65/UE) et d'autres services (par exemple des services de compensation) fournis par l'entreprise d'investissement;
 - d. le montant des actifs sous gestion;
 - e. les actifs conservés et administrés;
 - f. le volume des ordres de clients traités;
 - g. le volume du flux d'échanges quotidien;
 - h. la présence géographique de l'entreprise d'investissement et la taille des opérations dans chaque juridiction, y compris dans les pays tiers;
 - i. la forme juridique et les actions et instruments de dette disponibles;
 - j. les méthodes utilisées pour déterminer les exigences de fonds propres;
 - k. l'appartenance éventuelle de l'entreprise d'investissement à un groupe et, le cas échéant, l'évaluation de proportionnalité effectuée pour le groupe et les caractéristiques du groupe auquel l'entreprise d'investissement appartient;

- l. la stratégie économique sous-jacente;
 - m. la structure des activités et l’horizon temporel, la mesurabilité et la prédictibilité des risques des activités;
 - n. la structure de financement de l’entreprise d’investissement;
 - o. l’organisation interne de l’entreprise d’investissement, y compris le niveau de la rémunération variable qui peut être versée au personnel identifié;
 - p. les principales sources et la structure des profits et pertes de l’entreprise d’investissement;
 - q. le type de clients (par exemple détail, entreprises, petites entreprises, entité publique);
 - r. la complexité des instruments financiers ou contrats;
 - s. les fonctions externalisées et les canaux de distribution;
 - t. les systèmes informatiques existants, y compris les systèmes de continuité et les fonctions externalisées dans ce domaine.
84. Avant que les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations ne soient appliquées de façon proportionnée, le personnel devrait être identifié en fonction des critères visés à l’article 30, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034, du règlement délégué de la Commission mandaté en vertu de l’article 30, paragraphe 4, de ladite directive (règlement délégué sur le personnel identifié) et de critères internes supplémentaires¹⁵.
85. Lorsque des politiques de rémunération particulières sont mises en œuvre pour différentes catégories de personnel identifié conformément aux sections 3 et 4 des présentes orientations, l’application du principe de proportionnalité devrait tenir compte de l’incidence de cette catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l’entreprise d’investissement ou des actifs dont elle assure la gestion.
86. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les entreprises d’investissement respectent les exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations de façon à garantir des conditions de concurrence équitables entre différentes entreprises d’investissement.

¹⁵ Voir les orientations sur le processus d’identification à la section 5 des présentes orientations.

Dérogations au processus de versement de la rémunération variable

87. Sans préjudice de l'application par les États membres de l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, une entreprise d'investissement dont l'actif total est inférieur au seuil défini dans le droit national peut ne pas appliquer les exigences de report de la rémunération variable et de versement de cette rémunération sous la forme d'instruments visées à l'article 32, paragraphe 1, points j) et l) et à l'article 32, paragraphe 3, troisième alinéa, de la directive (UE) 2019/2034.
88. Lorsqu'elles déterminent le montant de la rémunération variable annuelle versée à un membre du personnel et le ratio effectif entre les composantes variable et fixe de la rémunération aux fins de l'article 32, paragraphe 4, point b), de la directive (UE) 2019/2034, c'est-à-dire l'application des dérogations à l'exigence de report de la rémunération variable et de versement de cette rémunération en instruments à des membres du personnel à titre individuel, les entreprises d'investissement devraient tenir compte des montants précisés aux points a) et b) et appliquer les conditions supplémentaires énumérées aux points c) à h):
- a. la rémunération variable annuelle accordée pour la période de performance correspondant à l'exercice pendant lequel il est déterminé si la dérogation peut être appliquée et pour toutes les périodes de performance qui se sont terminées au cours de cet exercice, indépendamment de la durée des périodes de performance sous-jacentes qui se sont terminées pendant cet exercice. Par exemple, elle devrait inclure le montant intégral de la rémunération variable fondée sur des périodes d'accumulation pluriannuelles renouvelables et non renouvelables, ainsi que les primes de maintien en poste de périodes de plus d'un an si la période sous-jacente s'est terminée au cours de l'exercice concerné;
 - b. la rémunération fixe annuelle accordée pour l'année de performance précédente. Les entreprises d'investissement ne peuvent pas tenir compte d'autres attributions considérées comme une rémunération fixe en vertu des paragraphes 127 et 128;
 - c. la rémunération variable accordée pour l'année de performance précédente, quel que soit le mode de paiement de la rémunération, c'est-à-dire en espèces, en instruments ou toute autre forme de rémunération variable;
 - d. la rémunération variable devrait inclure toutes les formes de rémunération variable accordées, y compris la rémunération variable fondée sur les performances, les montants versés en tant que rémunération variable garantie, les primes de maintien en poste, les sommes payées pour la cessation d'emploi et les prestations de pension discrétionnaires;
 - e. le montant de la rémunération variable accordée pour des périodes de performance de plus d'un an, par exemple en fonction de plans incitatifs à long terme ou de périodes d'accumulation pluriannuelles, en tenant compte du montant total de l'année de performance au cours de laquelle les périodes de performance se terminent;

- f. le montant total de la rémunération variable accordée au cours de l'année de performance en tant que rémunération variable garantie, primes de maintien en poste, sommes payées pour la cessation d'emploi et prestations de pension discrétionnaires;
 - g. les montants devraient se fonder sur la définition de la rémunération fixe et de la rémunération variable fournie dans les présentes orientations et devraient être calculés en fonction de la rémunération brute accordée;
 - h. lorsque le montant est calculé sur base individuelle, la rémunération accordée par l'entreprise d'investissement concernée devrait être prise en compte. Lorsque le montant est calculé sur base consolidée, toutes les rémunérations accordées dans le périmètre de consolidation prudentielle devraient être prises en compte; et
 - i. lorsque la rémunération est versée dans une monnaie autre que l'euro, les montants devraient être convertis en euros au moyen du taux de change publié par la Commission pour la programmation financière et le budget du dernier mois de l'exercice de l'entreprise d'investissement¹⁶.
89. Lorsqu'elles calculent la valeur moyenne des actifs pour la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours aux fins de l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement devraient utiliser la moyenne simple de cette valeur à la fin des quatre exercices précédents. Lorsque les comptes sont tenus dans une monnaie autre que l'euro, les montants devraient être convertis en euros au moyen du taux de change publié par la Commission pour la programmation financière et le budget du dernier mois de chaque exercice.
90. Lorsque le droit national habilite les autorités compétentes à fixer les seuils visés à l'article 32, paragraphe 4, point a), de la directive (UE) 2019/2034 pour les entreprises d'investissement individuelles, les autorités compétentes devraient, lorsqu'elles abaissent ou relèvent les seuils, tenir compte de la nature, de la portée et de la complexité des activités de l'entreprise d'investissement concernée, de son organisation interne ou, le cas échéant, des caractéristiques du groupe auquel elle appartient. Elles devraient également tenir compte des critères de proportionnalité énoncés dans les présentes orientations. Cela s'applique également à la réduction des seuils fixés à l'article 32, paragraphe 5, points c), d) et e), et à l'article 32, paragraphe 6.
91. Si le droit national habilite les autorités compétentes à fixer les seuils visés à l'article 32, paragraphe 7, de la directive (UE) 2019/2034 pour chaque membre du personnel, les autorités compétentes devraient, lorsqu'elles abaissent le seuil, tenir compte des critères énoncés audit article et de l'incidence des activités professionnelles des membres du personnel sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement et sur les actifs qu'elle gère, par rapport aux autres membres du personnel identifié. Par exemple, si l'incidence sur le profil de risque est plus

¹⁶ Les taux de change sont disponibles sur le site internet de la Commission européenne à l'adresse http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

importante, il pourrait être approprié d'exiger un report et un versement sous la forme d'instruments.

5. Le processus d'identification

92. Il incombe aux entreprises d'investissement d'identifier les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion (personnel identifié). Toutes les entreprises d'investissement devraient réaliser une autoévaluation tous les ans afin de recenser tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont ou peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion. Le processus d'identification devrait faire partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise d'investissement.
93. L'autoévaluation devrait reposer sur les critères qualitatifs et quantitatifs prévus dans les règlements délégués sur le personnel identifié et, si nécessaire pour garantir l'identification complète de tous les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion, sur des critères supplémentaires établis par l'entreprise d'investissement et reflétant les niveaux de risque des différentes activités au sein de l'entreprise d'investissement et l'incidence des membres du personnel sur le profil de risque.
94. Lorsque les critères quantitatifs fondés sur la rémunération des membres du personnel sont appliqués, la rémunération fixe accordée pour l'exercice précédent et la rémunération variable accordée au personnel pendant ou pour l'exercice précédent devraient être prises en compte. La rémunération variable accordée pendant l'exercice précédent est la rémunération variable accordée pendant l'exercice précédent par référence à la performance précédente. Les entreprises d'investissement devraient définir la méthode applicable dans leur politique de rémunération. Lorsqu'elles appliquent les critères quantitatifs fondés sur la rémunération des membres du personnel, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de toutes les composantes monétaires et non monétaires, fixes et variables, de la rémunération accordées pour des services professionnels. La rémunération globale habituelle non comptabilisée au niveau individuel devrait être prise en compte sur la base de la somme globale ventilée par critères objectifs pour chaque membre du personnel.
95. Lorsqu'elles appliquent les critères quantitatifs définis en euros, les entreprises d'investissement accordant une rémunération dans une monnaie autre que l'euro devraient convertir les seuils applicables à l'aide soit du taux de change interne utilisé pour consolider les comptes, soit du taux de change utilisé par la Commission pour la programmation financière et le budget du mois durant lequel la rémunération a été accordée, ou encore du taux de change du dernier mois de l'exercice de l'entreprise d'investissement. L'entreprise d'investissement devrait documenter la méthode applicable pour déterminer le taux de change dans sa politique de rémunération.

96. L'autoévaluation devrait être claire, cohérente, dûment documentée et périodiquement actualisée au cours de l'année, à tout le moins en ce qui concerne les critères qualitatifs visés dans le règlement délégué sur le personnel identifié et, le cas échéant, les critères supplémentaires des entreprises d'investissement. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que le personnel qui répond ou est susceptible de répondre aux critères prévus à l'article 3 du règlement délégué sur le personnel identifié pendant une période d'au moins trois mois au cours d'un exercice soit considéré comme personnel identifié.
97. Les informations suivantes devraient être incluses à tout le moins dans la documentation de l'autoévaluation effectuée concernant l'identification du personnel:
- a. le raisonnement sous-tendant l'autoévaluation et la portée de son application;
 - b. l'approche utilisée pour évaluer les risques découlant de la stratégie économique et des activités de l'entreprise d'investissement, y compris dans différents lieux géographiques;
 - c. la manière dont sont évaluées les personnes travaillant dans des entreprises d'investissement et autres entités incluses dans le périmètre de consolidation, dans des filiales et des succursales, y compris celles situées dans des pays tiers;
 - d. le rôle et les responsabilités des différents organes d'entreprise et des fonctions internes participant à l'élaboration, à la supervision, au réexamen et à l'application du processus d'autoévaluation; et
 - e. le résultat de l'identification.
98. Les entreprises d'investissement devraient tenir un registre du processus d'identification et de ses résultats et elles devraient être en mesure de démontrer à leur autorité de surveillance compétente comment le personnel a été identifié conformément aux critères tant qualitatifs et quantitatifs prévus dans le règlement délégué sur le personnel identifié et aux éventuels critères supplémentaires utilisés par les entreprises d'investissement.
99. La documentation de l'autoévaluation devrait comprendre à tout le moins le nombre de membres du personnel identifié, y compris le nombre de membres du personnel identifié pour la première fois, les responsabilités et les activités du poste de travail, les noms ou autre identifiant unique et la répartition du personnel identifié par domaine d'activité au sein de l'entreprise d'investissement, ainsi qu'une comparaison avec les résultats de l'autoévaluation de l'année précédente.
100. La documentation devrait également inclure les membres du personnel identifié selon des critères quantitatifs mais dont les activités professionnelles sont considérées comme n'ayant pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié. Les entreprises d'investissement devraient conserver la documentation pendant une durée appropriée afin d'en permettre le contrôle par les autorités compétentes.

5.1 Accord préalable concernant les exclusions

101. Lorsque l'entreprise d'investissement détermine, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié, que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion et demande un accord préalable, les orientations suivantes devraient être appliquées:
- a. L'organe de direction devrait décider, sur la base de l'analyse réalisée dans le cadre du processus annuel d'identification, si des membres du personnel n'ont en réalité pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion et informer la fonction de surveillance de la décision prise. La fonction de surveillance ou le comité de rémunération, lorsqu'il est instauré, devrait réexaminer les critères et le processus selon lesquels les décisions sont prises et approuver les dérogations apportées.¹⁷
 - b. Toute demande d'accord préalable devrait être faite sans délai et au plus tard six mois après la fin de l'exercice précédent. L'autorité compétente devrait évaluer la demande et l'approuver ou la rejeter, dans la mesure du possible, dans un délai de trois mois à compter de la réception de l'intégralité de la documentation.
 - c. Lorsque le membre du personnel s'est vu accorder une rémunération totale égale ou supérieure à 1 000 000 euros au cours de l'exercice précédent, l'autorité compétente devrait informer immédiatement l'Autorité bancaire européenne de la demande reçue et fournir son évaluation initiale. Sur demande, l'autorité compétente devrait soumettre immédiatement à l'ABE toutes les informations reçues par l'entreprise d'investissement. L'ABE coopérera avec l'autorité compétente afin de garantir que ces exclusions sont accordées de manière cohérente avant la prise de décision concernant l'approbation ou le rejet de la demande par l'autorité compétente.
102. L'accord préalable concernant l'exclusion de membres du personnel identifié en rapport avec les critères quantitatifs ne devrait concerner qu'une période limitée. La demande d'accord préalable au titre du règlement délégué sur le personnel identifié devrait être faite chaque année. En ce qui concerne les membres du personnel pour lesquels une décision sur la demande est prise pour la première fois, l'accord préalable ne devrait concerner que l'exercice au cours duquel l'accord préalable a été demandé et l'exercice suivant. Pour les membres du personnel dont l'exclusion a déjà été approuvée pour l'exercice en cours, l'accord préalable ne devrait concerner que l'exercice suivant.
103. Lorsque des membres du personnel identifié seraient exclus dans des filiales ne relevant pas elles-mêmes de la directive (UE) 2019/2034, l'autorité compétente est l'autorité compétente de l'entreprise d'investissement mère. Pour les succursales d'entreprises d'investissement, lorsque le siège est situé dans un pays tiers, l'autorité compétente est

¹⁷ Voir le paragraphe 103 en ce qui concerne l'approbation d'exemptions à la politique de rémunération.

l'autorité compétente chargée de la surveillance des entreprises d'investissement dans l'État membre où est située la succursale.

104. Les demandes d'accord préalable devraient inclure tous les noms ou un autre identifiant unique pour les membres du personnel identifié auxquels une exclusion devrait être appliquée, le pourcentage de la contribution de l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre du personnel au montant total de l'exigence de fonds propres de l'entreprise d'investissement, ainsi que l'analyse de l'incidence du personnel sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement pour chaque membre du personnel identifié. Lorsque des membres du personnel identifié travaillent dans la même unité opérationnelle et exercent la même fonction, une évaluation conjointe devrait être réalisée.

5.2 Gouvernance du processus d'identification

105. L'organe de direction est responsable en dernier ressort du processus d'identification et de la politique correspondante. Dans le cadre de sa fonction de surveillance, l'organe de direction devrait:
- a. approuver la politique du processus d'identification dans le cadre de la politique de rémunération;
 - b. participer à l'élaboration de l'autoévaluation;
 - c. veiller à ce que l'évaluation aux fins de l'identification du personnel soit dûment réalisée conformément à la directive (UE) 2019/2034, au règlement délégué sur le personnel identifié et aux présentes orientations;
 - d. superviser le processus d'identification sur une base continue;
 - e. approuver toutes les exemptions ou modifications significatives de la politique adoptée et examiner et suivre attentivement leurs effets;
 - f. approuver ou superviser toute exclusion de membres du personnel, conformément au règlement délégué sur le personnel identifié, lorsque l'entreprise d'investissement considère que les membres du personnel ne répondent pas aux critères quantitatifs définis dans le règlement délégué sur le personnel identifié au motif que ces membres du personnel n'ont en réalité pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion;
 - g. réexaminer périodiquement la politique approuvée et, le cas échéant, la modifier.
106. Lorsqu'un comité de rémunération est instauré, il devrait être étroitement associé au processus d'identification conformément à ses responsabilités se rapportant à la préparation de décisions concernant la rémunération. En l'absence de tout comité de rémunération, les membres non exécutifs et, si possible, les membres indépendants de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient accomplir les tâches correspondantes.

107. La fonction de vérification de la conformité, la fonction de gestion des risques ou le personnel à qui sont confiées les procédures de gestion des risques, les fonctions administratives (par exemple la fonction juridique ou les ressources humaines) et les comités concernés de l'organe de direction (à savoir les comités des risques, de nomination et d'audit) devraient participer au processus d'identification sur une base continue et selon leurs rôles respectifs. En particulier, lorsqu'un comité des risques est instauré, il devrait participer au processus d'identification sans préjudice des tâches du comité de rémunération. Les entreprises d'investissement devraient garantir un échange d'informations approprié entre tous les organes et fonctions internes participant au processus d'identification. Le processus d'identification et son résultat devraient faire l'objet d'un réexamen interne ou externe indépendant.

5.3 Processus d'identification aux niveaux individuel et consolidé

108. Pour identifier les catégories de personnel visées à l'article 30, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement devraient appliquer les critères d'identification qualitatifs et quantitatifs inclus dans le règlement délégué sur le personnel identifié et ceux fixés en sus par les entreprises d'investissement, à la fois sur base individuelle, en utilisant les chiffres et en tenant compte de la situation de chaque entreprise d'investissement, et sur base consolidée. Sur base consolidée, l'entreprise mère dans l'Union devrait appliquer les critères en utilisant les chiffres consolidés et en tenant compte de la situation consolidée et de l'incidence sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement sur base consolidée.

109. Lorsque les critères d'identification qualitatifs sont appliqués au niveau consolidé, les membres du personnel d'une filiale ne sont pris en compte que s'ils sont chargés des fonctions visées dans ces critères sur base consolidée. Par exemple, un membre du personnel d'une filiale qui est membre de l'organe de direction de cette filiale ne devrait satisfaire au critère «le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive» que s'il est également membre de l'organe de direction de l'entreprise d'investissement mère dans l'Union.

110. Lorsqu'elles appliquent les critères d'identification quantitatifs sur base consolidée, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de toutes les rémunérations accordées à un membre du personnel entrant dans l'ensemble du périmètre de consolidation prudentielle.

111. Lorsqu'elles appliquent les critères d'identification qualitatifs, les entreprises d'investissement devraient recenser le personnel chargé de la fonction visée aux critères qualitatifs; le principal critère d'identification n'est pas le nom de la fonction mais l'autorité et la responsabilité conférées à celle-ci.

5.4 Rôle de l'entreprise mère dans l'Union

112. L'entreprise mère dans l'Union devrait garantir la cohérence globale des politiques de rémunération du groupe, y compris les processus d'identification et la mise en œuvre correcte sur base consolidée et individuelle.

5.5 Rôle des filiales et des succursales

113. Les entreprises d'investissement qui sont des filiales d'une entreprise mère dans l'Union devraient mettre en œuvre dans le cadre de leur politique de rémunération la politique émise par l'entreprise mère dans l'Union consolidante et le processus d'identification du personnel.

114. Toutes les filiales devraient participer activement au processus d'identification mené par l'entreprise mère dans l'Union consolidante. En particulier, chaque filiale incluse dans le périmètre de consolidation prudentielle, y compris celles ne relevant pas elles-mêmes de la directive (UE) 2019/2034, devrait fournir à l'entreprise mère dans l'Union toutes les informations nécessaires pour recenser de manière adéquate l'ensemble du personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise mère ou des actifs dont elle assure la gestion sur base consolidée.

115. Les filiales qui ne relèvent pas elles-mêmes de la directive (UE) 2019/2034 ne sont pas tenues d'appliquer un processus d'identification au niveau individuel, sauf si elles sont tenues de le faire en vertu d'exigences spécifiques au secteur en matière de rémunération. Pour les filiales non soumises à la directive ou aux autres exigences spécifiques en matière de rémunération, l'évaluation devrait être effectuée par l'entreprise mère dans l'Union au niveau consolidé, en fonction des informations fournies par la filiale concernée. Les entreprises d'investissement relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/2034 devraient réaliser leur propre autoévaluation pour recenser le personnel au niveau individuel. Les entreprises d'investissement incluses dans un processus d'identification sur base consolidée peuvent déléguer la mise en œuvre pratique du processus d'identification au niveau individuel à l'entreprise mère dans l'Union.

116. Les succursales dans un État membre d'entreprises d'investissement ayant leur siège dans un pays tiers et les entreprises d'investissement dans un État membre qui sont des filiales d'entreprises d'investissement mères dans des pays tiers devraient mener le processus d'identification et informer leurs entreprises d'investissement mère de ses résultats. Les entreprises d'investissement dans un État membre devraient également inclure dans leur évaluation leurs filiales incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle et leurs succursales situées dans des pays tiers. Les entreprises d'investissement devraient savoir que les succursales forment une partie non indépendante de l'entreprise d'investissement.

117. Pour les succursales de pays tiers situées dans un État membre, les critères d'identification devraient être appliqués aux fonctions, aux activités et au personnel situés dans un État membre de la même manière que pour une entreprise d'investissement au niveau individuel.

6. Assise financière

118. Les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient veiller à ce que l'attribution, le versement et l'acquisition de la rémunération variable, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération, au titre de la politique de rémunération des entreprises d'investissement, n'empêchent pas les entreprises d'investissement de maintenir une assise financière saine.
119. Lorsqu'elle évalue la solidité de l'assise financière, l'entreprise d'investissement devrait tenir compte de ses fonds propres globaux, de leur composition et notamment des fonds propres de base de catégorie 1 et des exigences de fonds propres. L'exigence de maintenir une assise financière saine s'applique également sur base consolidée. En outre, les autorités compétentes devraient tenir compte des résultats de leurs surveillances prudentielles.
120. Les entreprises d'investissement devraient inclure l'incidence de la rémunération variable - tant les paiements immédiats que les montants dont le paiement est reporté - dans leur planification du capital et de la liquidité et dans leur processus global d'évaluation de l'adéquation du capital interne.
121. La rémunération variable totale accordée par une entreprise d'investissement ne doit pas limiter la capacité de cette entreprise à maintenir ou à rétablir une assise financière saine à long terme. Elle devrait également tenir compte des intérêts des actionnaires et des propriétaires, des investisseurs et des autres parties prenantes. La rémunération variable ne devrait être ni accordée ni versée si son attribution ou son versement est susceptible d'ébranler la solidité de l'assise financière de l'entreprise d'investissement. L'entreprise d'investissement devrait tenir compte de ces exigences, des résultats du processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne, de sa planification pluriannuelle du capital et des recommandations sur les distributions faites par les autorités compétentes et les autorités européennes de surveillance lorsqu'elle détermine:
- a. la rémunération variable globale qui peut être accordée pour cette année; et
 - b. le montant de rémunération variable qui sera versé ou acquis au cours de cette année.
122. Les entreprises d'investissement dont l'assise financière n'est pas saine ou dont la solidité de l'assise financière est en danger devraient prendre les mesures suivantes en ce qui concerne la rémunération variable:
- a. réduire la masse totale des primes variables, y compris éventuellement la ramener à zéro;
 - b. appliquer les mesures nécessaires d'ajustement aux performances, notamment le malus;
 - c. utiliser le bénéfice net de l'entreprise d'investissement pour cette année, et éventuellement des années suivantes, afin de renforcer l'assise financière. L'entreprise d'investissement ne devrait pas compenser une éventuelle réduction de la rémunération

variable effectuée pour garantir une assise financière saine au cours des années ultérieures ou par la voie d’autres paiements, instruments ou méthodes qui aboutissent au contournement de cette disposition.

123. Les autorités compétentes devraient intervenir lorsque l’attribution d’une rémunération variable empêche de maintenir une assise financière saine, en exigeant que l’entreprise d’investissement réduise ou plafonne la rémunération variable globale définie jusqu’à ce que la situation d’adéquation des fonds propres s’améliore et, le cas échéant, applique des mesures d’ajustement aux performances, notamment le malus, et en exigeant que les entreprises d’investissement utilisent les bénéfices nets pour renforcer les fonds propres.

Titre II – Structure de la rémunération

7. Catégories de rémunération

124. Conformément à la directive (UE) 2019/2034, la rémunération est soit fixe, soit variable; il n’existe aucune autre catégorie de rémunération. Sans préjudice de la transposition, dans le droit national, des dérogations visées à l’article 32, paragraphes 4 à 7, de la directive (UE) 2019/2034, lorsque la rémunération est variable et versée au personnel identifié, toutes les exigences prévues à l’article 32 de la directive (UE) 2019/2034 doivent également être satisfaites en sus des exigences générales prévues aux articles 26 et 30 de ladite directive. À cette fin, les entreprises d’investissement devraient attribuer les composantes de la rémunération, conformément aux présentes orientations, soit à la rémunération fixe, soit à la rémunération variable, et leurs politiques de rémunération devraient établir des critères clairs, objectifs, prédéterminés et transparents pour la répartition de toutes les composantes de la rémunération soit à la catégorie de rémunération fixe, soit à la catégorie de rémunération variable, conformément aux présentes orientations.

125. Lorsqu’il n’est pas possible d’attribuer sans ambiguïté une composante à la rémunération fixe sur la base des critères prévus dans les présentes orientations, cette composante devrait être considérée comme une rémunération variable.

126. La rémunération est fixe lorsque les conditions de son attribution et son montant:

- a. reposent sur des critères prédéterminés;
- b. sont non discrétionnaires et reflètent le niveau de l’expérience professionnelle et le rang hiérarchique du personnel;
- c. sont transparents en ce qui concerne le montant individuel accordé à chaque membre du personnel à titre individuel;
- d. sont permanents, à savoir maintenus tout au long d’une période liée au rôle particulier et aux responsabilités en matière d’organisation;

- e. sont non révocables; le montant permanent ne peut être modifié que par négociation collective ou à la suite d’une nouvelle négociation conformément aux critères nationaux de fixation des salaires;
- f. ne peuvent être réduits, suspendus ou annulés par l’entreprise d’investissement;
- g. ne prévoient pas d’incitation à la prise de risque; et
- h. ne dépendent pas des performances.

127. Les composantes de la rémunération qui font partie d’une politique générale à l’échelle de l’entreprise d’investissement, lorsqu’elles satisfont aux conditions énumérées au paragraphe 128, ou qui représentent des paiements obligatoires conformément au droit national, sont considérées comme une rémunération fixe. Cela inclut les paiements qui font partie des conditions d’emploi habituelles au sens des présentes orientations.

128. Les composantes suivantes de la rémunération devraient également être considérées comme une rémunération fixe, lorsque toutes les situations similaires sont traitées de manière cohérente:

- a. la rémunération versée au personnel expatrié pour tenir compte du coût de la vie et des taux d’imposition en vigueur dans un autre pays;
- b. les allocations utilisées pour augmenter le salaire de base fixe dans des situations où le personnel travaille à l’étranger et perçoit une rémunération inférieure à celle qui serait versée sur le marché de l’emploi local pour un poste comparable, lorsque l’ensemble des conditions particulières suivantes sont remplies:
 - i. l’allocation est versée sur une base non discrétionnaire à l’ensemble du personnel se trouvant dans une situation similaire;
 - ii. l’allocation est versée parce que le personnel travaille provisoirement à l’étranger ou à un poste différent avec un niveau de rémunération exigeant un ajustement pour rendre compte des niveaux des salaires sur le marché pertinent;
 - iii. le niveau des paiements supplémentaires repose sur des critères prédéterminés;
 - iv. la durée de l’allocation est liée à la durée de la situation susvisée.

8. Cas particuliers de composantes de la rémunération

8.1 Allocations

129. Les rémunérations variable et fixe des entreprises d’investissement peuvent consister en différentes composantes, y compris des paiements ou avantages supplémentaires ou annexes.

Les entreprises d'investissement devraient analyser les allocations¹⁸ et les répartir entre les composantes variable ou fixe de la rémunération. La répartition devrait reposer sur les critères énoncés à la section 7.

130. En particulier, lorsque les allocations sont considérées comme une rémunération fixe, mais qu'elles présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes, l'entreprise d'investissement devrait documenter dûment les résultats des évaluations réalisées au titre de la section 7:
- a. elles ne sont versées qu'aux membres du personnel identifié¹⁹;
 - b. elles sont limitées aux cas où, si l'on n'y avait pas recours, le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération excéderait le ratio défini dans la politique de rémunération;
 - c. les allocations sont liées à des indices qui pourraient être considérés comme des approximations pour les performances. Dans ce cas, l'entreprise d'investissement devrait être en mesure de démontrer que ces indices ne sont pas liés à la performance de l'entreprise d'investissement, par exemple en analysant la corrélation avec les indicateurs de performance utilisés.
131. Lorsque les allocations reposent sur le rôle, la fonction ou les responsabilités en matière d'organisation du membre du personnel concerné, elles devraient, afin d'être correctement mises en correspondance avec la composante fixe de la rémunération, répondre aux critères énoncés au paragraphe 128, en tenant compte des particularités suivantes:
- a. l'allocation est liée à un rôle ou à des responsabilités en matière d'organisation et accordée tant qu'aucune modification significative n'intervient concernant les responsabilités et les pouvoirs du rôle rendant différents le rôle ou les responsabilités en matière d'organisation du membre du personnel;
 - b. le montant ne dépend d'aucun facteur autre que l'accomplissement d'un certain rôle ou le fait d'avoir une certaine responsabilité en matière d'organisation et les critères prévus au paragraphe 14;
 - c. tout autre membre du personnel accomplissant le même rôle ou ayant la même responsabilité en matière d'organisation et qui se trouve dans une situation comparable aurait droit à une allocation comparable.

¹⁸ Leur nom peut varier selon l'entreprise d'investissement: paiement fondé sur le rôle, allocation de personnel, allocation de rôle adaptable, allocation de paiement fixe, etc.

¹⁹ Le fait d'être un membre du personnel identifié ne devrait pas être considéré comme un rôle ou une fonction.

132. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les allocations ne soient pas un instrument ou une méthode facilitant le non-respect de la directive (UE) 2019/2034 par les entreprises d'investissement.

8.2 Rémunération variable fondée sur les performances futures

133. Lorsque l'attribution d'une rémunération variable, y compris de plans d'incitation à long terme, repose sur des performances passées d'au moins un an, mais qu'elle dépend également de conditions de performance futures, les orientations suivantes devraient être appliquées:

- a. les entreprises d'investissement devraient présenter clairement au personnel les conditions de performance supplémentaires qui doivent être remplies après l'attribution pour l'acquisition de la rémunération variable;
- b. les entreprises d'investissement devraient vérifier avant l'acquisition de la rémunération variable que les conditions de son acquisition sont remplies;
- c. les conditions de performance prospectives supplémentaires devraient être fixées pour une période de performance prédéfinie d'au moins un an;
- d. lorsque les conditions de performance prospectives supplémentaires ne sont pas satisfaites, jusqu'à 100 % de la rémunération variable accordée sous ces conditions devrait faire l'objet du dispositif de malus;
- e. la période de report devrait se terminer au plus tôt un an après l'évaluation de la dernière condition de performance; toutes les autres exigences concernant le report de la rémunération variable pour le personnel identifié prévues à la section 15 s'appliquent de la même manière quant à la rémunération variable reposant exclusivement sur les performances avant son attribution;
- f. pour le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale, le montant total de la rémunération variable accordée devrait être pris en compte au cours de l'exercice pour lequel la rémunération variable, y compris les plans d'incitation à long terme, a été accordée. Cette orientation devrait également être appliquée lorsque la performance passée a été évaluée au cours d'une période d'accumulation pluriannuelle.

134. Lorsqu'un plan de rémunération prospective pour la rémunération variable, y compris un plan d'incitation à long terme, est exclusivement fondé sur des conditions de performances futures (par exemple lorsque le personnel nouvellement engagé reçoit un plan d'incitation à long terme au début de la première année de son emploi), le montant devrait être considéré comme accordé une fois les conditions de performance remplies, et, dans le cas contraire, il ne devrait pas être accordé du tout. Les montants accordés devraient être pris en compte pour calculer le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale au cours de l'exercice avant leur attribution. Lorsqu'un nombre spécifique d'instruments est accordé, ils devraient exceptionnellement être évalués aux fins du calcul du ratio entre les composantes

variable et fixe de la rémunération totale au prix du marché ou à la juste valeur déterminée au moment où a été accordé le plan de rémunération prospective pour la rémunération variable. Le paragraphe 134, points a) à c), devrait être appliqué. Toutes les autres exigences s'appliquent de la même manière quant à la rémunération variable, par exemple, la période de report commence après l'attribution de la rémunération variable.

8.3 Dividendes et paiements d'intérêts

135. Les dividendes versés sur les actions acquises ou les droits de propriété équivalents que les membres du personnel reçoivent en tant qu'actionnaires ou propriétaires d'une entreprise d'investissement ne font pas partie de la rémunération aux fins des présentes orientations. Cela s'applique également aux intérêts versés au personnel au titre d'autres instruments attribués après être devenus acquis.

8.4 Primes de maintien en poste

136. Les entreprises d'investissement devraient être en mesure de motiver leur intérêt légitime à accorder des primes de maintien en poste concernant un membre du personnel identifié. Par exemple, les primes de maintien en poste peuvent être utilisées dans les cas de restructuration ou de liquidation, après un changement de contrôle ou afin de garantir la finalisation des projets de grande envergure au sein d'une entreprise d'investissement. Les entreprises d'investissement devraient documenter l'événement ou la justification ayant rendu nécessaire l'attribution d'une prime de maintien en poste, ainsi que la période (dont les dates de début et de fin) pendant laquelle le motif est réputé exister. Les entreprises d'investissement devraient définir les conditions de maintien en poste et les conditions de performance applicables. Les entreprises d'investissement devraient préciser une période de maintien en poste et une date ou un événement après laquelle/lequel elles déterminent si les conditions de maintien en poste et de performance ont été remplies.

137. En principe, les entreprises d'investissement ne devraient pas accorder plusieurs primes de maintien en poste au même membre du personnel. Dans certains cas exceptionnels et dûment justifiés, plusieurs primes de maintien en poste peuvent être accordées au même membre du personnel, mais à différents moments et selon les conditions précisées dans cette section concernant chaque prime de maintien en poste. Les primes de maintien en poste ne devraient être accordées que si les conditions de maintien en poste et les conditions de performance applicables sont remplies. De plus, la prime de maintien en poste ne devrait être accordée que si rien n'engendre de situation dans laquelle ladite prime ne devrait pas être accordée, par exemple en cas de défaut de conformité substantiel, de faute ou de tout autre échec de la part du membre du personnel concerné.

138. Toute prime de maintien en poste devrait être conforme aux exigences de maintien d'une assise financière saine en vertu de l'article 31 et de l'article 32, paragraphe 1, point d), de la directive (UE) 2019/2034 et aux pouvoirs de surveillance respectifs prévus à l'article 39,

paragraphe 2, point g), de la directive (UE) 2019/2034, qui pourraient conduire à une situation dans laquelle la prime de maintien en poste pourrait devoir être réduite, voire ramenée à zéro.

139. Lorsqu'elles évaluent l'attribution d'une prime de maintien en poste à un membre du personnel identifié et déterminent si une telle attribution est appropriée, les entreprises d'investissement et les autorités compétentes peuvent tenir compte à tout le moins des éléments suivants:
- a. les préoccupations engendrant le risque pour certains membres du personnel de décider de quitter l'entreprise d'investissement;
 - b. les raisons pour lesquelles il est crucial que l'entreprise d'investissement maintienne ce personnel en poste;
 - c. les conséquences du départ éventuel du membre du personnel concerné;
 - d. l'éventuelle nécessité et l'éventuel caractère proportionné du montant de la prime de maintien en poste accordée dans le but de maintenir en poste le membre du personnel concerné.
140. Toute prime de maintien en poste devrait se fonder sur des conditions spécifiques différentes des conditions de performance appliquées aux autres composantes de la rémunération variable et elle devrait inclure une condition de maintien en poste et des conditions de performance spécifiques. Les conditions spécifiques d'une prime de maintien en poste devraient aboutir à un objectif de maintien en poste (c'est-à-dire le maintien en poste d'un membre du personnel de l'entreprise d'investissement pour une durée prédéfinie ou jusqu'à un certain événement). Les conditions de performance spécifiques devraient inclure des conditions liées aux intérêts légitimes justifiant le maintien en poste du membre du personnel concerné et liées au comportement du personnel, et elles devraient être compatibles avec les dispositions du paragraphe 138. Les primes de maintien en poste ne devraient pas engendrer de situation dans laquelle la rémunération variable totale du membre du personnel concerné, comprenant la rémunération variable liée aux performances et la prime de maintien en poste, n'est plus liée aux performances de la personne et de l'unité opérationnelle concernées et aux résultats d'ensemble de l'entreprise d'investissement, comme cela est prévu à l'article 30, point j) ii), et à l'article 32, paragraphe 1, point a), de la directive (UE) 2019/2034.
141. Les primes de maintien en poste ne devraient pas être accordées simplement pour compenser la rémunération se rapportant à la performance non versée en raison d'une performance insuffisante ou de la situation financière de l'entreprise d'investissement.
142. Les entreprises d'investissement devraient fixer la période de maintien en poste comme étant le moment de l'événement ou la période comprise entre la date de début et la date de fin de l'événement, au cours de laquelle la condition de maintien en poste devrait être remplie. Les primes de maintien en poste devraient être accordées après la fin de la période de maintien

en poste. Aucune attribution proportionnelle ne devrait être effectuée pendant la période de maintien en poste.

143. Les primes de maintien en poste sont une rémunération variable. Par conséquent, si elles sont accordées à des membres du personnel identifié, elles doivent respecter les exigences en matière de rémunération variable visées à l'article 32 de la directive sur les entreprises d'investissement, y compris le ratio maximal – fixé en interne – entre les composantes variable et fixe de la rémunération, l'alignement sur le risque ex post, le paiement sous la forme d'instruments, le report, la rétention, le malus et la récupération.
144. Indépendamment du fait que la prime de maintien en poste ne sera accordée qu'après la fin de la période de maintien en poste, la prime de maintien en poste devrait être prise en compte dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération, à l'aide de l'une des méthodes suivantes:
- a. la prime de maintien en poste est divisée en montants annuels pour chaque année de la période de maintien en poste, calculés au prorata sur une base linéaire. Lorsque la durée exacte de la période de maintien en poste n'est pas connue dès le départ, l'entreprise d'investissement devrait fixer et dûment documenter une période en tenant compte de la situation et des mesures prises justifiant le paiement d'une prime de maintien en poste. Le calcul du ratio devrait reposer sur la période fixée; ou
 - b. le montant intégral de la prime de maintien en poste est pris en compte au cours de l'année pendant laquelle la condition de maintien en poste est remplie.

8.5 Prestations de pension discrétionnaires

145. Les prestations de pension discrétionnaires sont une forme de rémunération variable. Lorsque les modalités du régime de retraite de la société incluent des prestations de pension qui ne reposent pas sur la performance et qui sont systématiquement accordées à une catégorie de personnel, ces prestations de pension ne devraient pas être considérées comme discrétionnaires mais comme faisant partie des conditions d'emploi habituelles conformément à la section des présentes orientations sur les définitions. Les prestations de pension discrétionnaires ne sont pas des sommes payées pour la cessation d'emploi, même si l'employé décide de prendre une retraite anticipée.
146. L'entreprise d'investissement devrait veiller à ce que lorsqu'un membre du personnel quitte l'entreprise d'investissement ou part à la retraite, les prestations de pension discrétionnaires ne soient pas versées sans tenir compte de la situation économique de l'entreprise d'investissement ou des risques pris par le membre du personnel qui peuvent avoir une incidence sur l'entreprise d'investissement à long terme.
147. Le montant intégral des prestations de pension discrétionnaires doit être accordé, conformément à l'article 32, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/2034 et sous réserve de la dérogation visée à l'article 32, paragraphe 4, de ladite directive, sous la forme d'instruments

visés au point j) dudit article ou, si cela est approuvé par les autorités compétentes, conformément aux autres dispositifs en vertu de l'article 32, paragraphe 1, point k) et:

- a. lorsqu'un membre du personnel identifié quitte l'entreprise d'investissement avant la retraite, cette entreprise doit retenir l'intégralité du montant des prestations de pension discrétionnaires pendant au moins cinq ans sans appliquer l'acquisition au prorata;
 - b. lorsqu'un membre du personnel identifié atteint l'âge de la retraite, une période de rétention de cinq ans doit être appliquée à l'intégralité du montant versé.
148. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que les dispositifs de malus et de récupération soient appliqués aux prestations de pension discrétionnaires de la même manière qu'aux autres composantes de la rémunération variable.

9. Composantes exceptionnelles de la rémunération

9.1 Rémunération variable garantie

149. La rémunération variable garantie peut prendre plusieurs formes, par exemple «prime garantie», «prime de bienvenue», «prime de recrutement», «prime minimale» etc., et elle peut être accordée soit en espèces, soit sous la forme d'instruments.
150. Lorsqu'elles accordent une rémunération variable garantie conformément à l'article 32, paragraphe 1, point e), de la directive (UE) 2019/2034 quand elles embauchent du nouveau personnel, les entreprises d'investissement ne sont pas autorisées à garantir la rémunération variable au-delà de la première année d'emploi. La rémunération variable garantie est exceptionnelle et elle ne peut être accordée que lorsque l'entreprise d'investissement dispose d'une assise financière solide, conformément aux présentes orientations.
151. Les entreprises d'investissement ne devraient accorder qu'une seule fois une rémunération variable garantie au même membre du personnel. Cette exigence devrait également s'appliquer au niveau consolidé et elle s'applique également aux situations dans lesquelles le personnel reçoit un nouveau contrat de la part de la même entreprise d'investissement ou d'une autre entreprise d'investissement incluse dans le périmètre de consolidation.
152. Dans le cadre des dispositifs garantissant cette partie de rémunération variable, les entreprises d'investissement peuvent décider de ne pas appliquer à la rémunération variable garantie les exigences en matière de dispositifs de malus et de récupération. Les entreprises d'investissement peuvent verser l'intégralité du montant immédiatement en espèces.

9.2 Compensation ou rachat d'un contrat d'emploi antérieur

153. La compensation pour le rachat d'un contrat antérieur devrait être accordée uniquement si les conditions énoncées à la section 9.1 des présentes orientations sont remplies.

154. La rémunération devrait être considérée comme accordée en tant que compensation ou pour le rachat d'un contrat antérieur lorsque la rémunération variable reportée du membre du personnel a été réduite ou révoquée par le précédent employeur en raison de la résiliation du contrat, ou si le membre du personnel doit rembourser les paiements reçus (par exemple dans le cadre d'un accord de couverture des dépenses d'éducation). Pour la rémunération globale se rapportant à la compensation ou au rachat de contrats d'un emploi antérieur, toutes les exigences relatives à la rémunération variable et les dispositions des présentes orientations s'appliquent, y compris les dispositifs de report, de rétention, de versement sous la forme d'instruments et de récupération.

9.3 Sommes payées pour la cessation d'emploi et autres paiements après la fin d'un contrat

9.3.1 Sommes payées pour la cessation d'emploi

155. Les politiques de rémunération des entreprises d'investissement devraient spécifier l'éventuelle utilisation de sommes payées pour la cessation d'emploi, y compris le montant maximal ou les critères utilisés pour déterminer ces montants susceptibles d'être accordés comme sommes payées pour la cessation d'emploi au personnel identifié. Pour déterminer le montant maximal des sommes payées pour la cessation d'emploi, les entreprises d'investissement devraient notamment tenir compte des composantes fixes de la rémunération du personnel. Les entreprises d'investissement devraient examiner comment elles appliqueront le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe aux sommes payées pour la cessation d'emploi.

156. Les entreprises d'investissement devraient disposer d'un cadre dans lequel les sommes payées pour la cessation d'emploi sont déterminées et approuvées dans le contexte de la résiliation anticipée d'un contrat par l'entreprise d'investissement, définissant clairement la répartition des responsabilités et des pouvoirs décisionnels et la participation des fonctions de contrôle aux procédures.

157. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas représenter une récompense disproportionnée, mais une compensation appropriée des membres du personnel en cas de résiliation anticipée du contrat. Conformément à l'article 32, paragraphe 1, point f), de la directive (UE) 2019/2034, les sommes payées pour la cessation d'emploi doivent correspondre à des performances effectives dans la durée et ne peuvent récompenser l'échec ou la faute.

158. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être accordées en cas d'échec évident qui permet l'annulation immédiate du contrat ou le licenciement du membre du personnel.

159. Les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être accordées lorsqu'un membre du personnel démissionne volontairement afin d'accepter un poste dans une autre

entité juridique, sauf si les sommes payées pour la cessation d'emploi sont prévues par le droit national du travail.

160. Les paiements supplémentaires versés dans le contexte normal d'une période contractuelle ou d'un mandat de membre de l'organe de direction, par exemple les prestations de pension discrétionnaires accordées, ne devraient pas être traités comme des sommes payées pour la cessation d'emploi mais comme une rémunération variable ordinaire destinée au personnel identifié soumise à toutes les exigences spécifiques de la rémunération variable.
161. Les sommes payées pour la cessation d'emploi incluent les paiements supplémentaires ajoutés à la rémunération ordinaire dans les situations spécifiques suivantes:
- a. une rémunération de licenciement en cas de déchéance des fonctions est versée, dans le cadre d'une résiliation anticipée du contrat par l'entreprise d'investissement ou sa filiale;
 - b. une rémunération est accordée pour une durée limitée, qui est convenue afin d'instaurer un délai de carence après la résiliation du contrat et est soumise à une clause de non-concurrence dans le contrat;
 - c. l'entreprise d'investissement résilie les contrats de membres du personnel en raison d'un échec de l'entreprise ou de mesures d'intervention précoce;
 - d. l'entreprise d'investissement souhaite résilier le contrat à la suite d'une réduction significative de ses activités dans lesquelles travaillait le membre du personnel ou lorsque des activités sont acquises par d'autres entreprises d'investissement sans la possibilité pour le personnel de continuer à travailler pour l'entreprise d'investissement acquérante;
 - e. l'entreprise d'investissement et un membre du personnel conviennent d'un règlement en cas de conflit du travail réel qui, autrement, pourrait raisonnablement donner lieu à une action en justice.
162. Lorsque les entreprises d'investissement accordent des sommes pour la cessation d'emploi, elles devraient être en mesure de démontrer à l'autorité compétente les motifs des sommes payées pour la cessation d'emploi, le caractère approprié du montant accordé et les critères utilisés pour déterminer le montant, y compris qu'il correspond à des performances effectives dans la durée et qu'il ne récompense ni l'échec ni la faute.
163. Lorsqu'elle détermine le montant des sommes à verser pour la cessation d'emploi, l'entreprise d'investissement devrait tenir compte des performances effectives dans la durée et évaluer, le cas échéant, la gravité d'un éventuel échec. Les échecs recensés devraient être répartis en échecs de l'entreprise d'investissement et en échecs du personnel identifié comme suit:
- a. les échecs de l'entreprise d'investissement devraient être pris en compte lorsque le montant total des sommes à verser pour la cessation d'emploi pour le membre du

- personnel est déterminé, compte tenu de l'assise financière de l'entreprise d'investissement; ces sommes à verser pour la cessation d'emploi ne devraient pas être supérieures à la réduction des coûts réalisée par la résiliation anticipée de contrats;
- b. les échecs du personnel identifié devraient aboutir à un ajustement à la baisse du montant des sommes à verser pour la cessation d'emploi qui aurait autrement été accordé si seules les performances dans la durée avaient été prises en compte pour estimer les sommes à verser pour la cessation d'emploi, y compris la possibilité de ramener le montant à zéro.
164. Les échecs des entreprises d'investissement incluent les situations suivantes:
- a. lorsque l'ouverture de la procédure normale d'insolvabilité de l'entreprise d'investissement, au sens de l'article 2, paragraphe 1, point 47), de la directive 2014/59/UE, a été déposée;
 - b. lorsque des pertes significatives aboutissent à une situation où l'entreprise d'investissement ne dispose plus d'une assise financière saine et, par conséquent, le domaine d'activité est vendu ou l'activité est réduite.
165. Les échecs du personnel identifié devraient être évalués au cas par cas et incluent les situations suivantes:
- a. lorsqu'un membre de l'organe de direction n'est plus considéré comme respectant les normes applicables en matière de compétences et d'honorabilité;
 - b. lorsque le membre du personnel identifié a participé à des agissements qui ont entraîné des pertes significatives pour l'entreprise d'investissement ou a été responsable de tels agissements, au sens de la politique de rémunération de l'entreprise d'investissement;
 - c. lorsqu'un membre du personnel identifié agit de manière contraire aux règles, valeurs ou procédures internes, intentionnellement ou par négligence grave.
166. Les sommes payées pour la cessation d'emploi devraient être considérées comme une rémunération variable. Pour cette raison, en principe, si elles sont accordées à des membres du personnel identifié, toutes les exigences visées à l'article 32 de la directive (UE) 2019/2034 s'appliquent. Toutefois, dans les circonstances suivantes, les sommes payées pour la cessation d'emploi ne devraient pas être prises en compte aux fins du calcul du ratio entre la rémunération variable et fixe défini dans la politique de rémunération et pour l'application du report et du versement sous la forme d'instruments:
- a. sommes payées pour la cessation d'emploi qui sont obligatoires en vertu du droit du travail national ou de la décision d'un tribunal;
 - b. sommes payées pour la cessation d'emploi en vertu des points i) et ii) si l'entreprise d'investissement peut démontrer les motifs et le caractère approprié du montant de la somme payée pour la cessation d'emploi:

- (i) sommes payées pour la cessation d'emploi calculées au moyen d'une formule générique prédéfinie et appropriée (par exemple le congé de jardinage) déterminée dans la politique de rémunération pour les cas visés au paragraphe 161;
 - (ii) sommes payées pour la cessation d'emploi correspondant à la somme supplémentaire due en application d'une clause d'interdiction de concurrence figurant dans le contrat et versés au cours de périodes futures jusqu'au montant de la rémunération fixe qui aurait été versée pour la période d'interdiction de concurrence, si le membre du personnel était toujours employé;
- c. sommes payées pour la cessation d'emploi au titre du paragraphe 161 ne satisfaisant pas à la condition prévue au paragraphe 166, point b) i), lorsque l'entreprise d'investissement a démontré à l'autorité compétente les motifs et le caractère approprié du montant des sommes payées pour la cessation d'emploi.

9.3.1 Autres paiements après la fin d'un contrat

167. Les paiements ordinaires d'une rémunération se rapportant à la durée d'une période de préavis ne devraient pas être considérés comme des sommes payées pour la cessation d'emploi. Le versement d'un montant fixe approprié après la fin normale d'un contrat de travail (c'est-à-dire après que le contrat arrive normalement à sa fin ou est résilié par le membre du personnel concerné conformément aux délais de préavis applicables) et pour indemniser le personnel si l'entreprise d'investissement limite la prise de fonctions professionnelles ne devrait pas être soumis aux exigences applicables à la rémunération variable, si cela est compatible avec le droit national. Ces paiements ne devraient pas être versés dans le but de remplacer les sommes payées pour la cessation d'emploi en vertu du paragraphe 161.
168. Les paiements supplémentaires versés dans le contexte normal d'une période contractuelle ou d'un mandat de membre de l'organe de direction, par exemple les prestations de pension discrétionnaires accordées, ne devraient pas être traités comme des sommes payées pour la cessation d'emploi. Si ces composantes sont une rémunération variable et sont versées à des membres du personnel identifié, elles sont soumises à toutes les exigences spécifiques de la rémunération variable et aux dispositions des présentes orientations.

10 Interdictions

10.1 Stratégies de couverture personnelle

169. Lorsqu'une politique de rémunération appropriée est alignée sur les risques, elle devrait être suffisamment efficace et en mesure d'aboutir dans la pratique à un ajustement à la baisse du montant de la rémunération variable accordée au personnel et à l'application des dispositifs de malus et de récupération.

170. Les entreprises d'investissement devraient veiller, dans la mesure du possible, à ce que les membres du personnel identifié ne soient pas en mesure de transférer les risques à la baisse de la rémunération variable à un tiers au moyen d'un dispositif de couverture des pertes (hedging) ou de certains types d'assurance, par exemple en mettant en œuvre des politiques concernant la négociation d'instruments financiers et en imposant des exigences en matière de publication d'informations.
171. Un membre du personnel identifié devrait être considéré comme ayant couvert le risque d'un ajustement à la baisse de la rémunération s'il conclut un contrat avec un tiers ou avec l'entreprise d'investissement et qu'une des conditions suivantes est remplie:
- a. le contrat requiert que le tiers ou l'entreprise d'investissement paie directement ou indirectement au membre du personnel identifié des montants liés ou proportionnels à la réduction de la rémunération variable du membre du personnel;
 - b. le membre du personnel identifié achète ou détient des instruments dérivés destinés à couvrir les pertes associées aux instruments financiers perçus dans le cadre de la rémunération variable.
172. Un membre du personnel identifié devrait être considéré comme ayant assuré le risque d'un ajustement à la baisse lorsqu'il conclut un contrat d'assurance prévoyant qu'il sera indemnisé en cas d'ajustement à la baisse de la rémunération. La présente disposition ne devrait pas, en règle générale, empêcher de conclure un contrat d'assurance destiné à couvrir les frais personnels, tels que les frais de santé et les versements hypothécaires.
173. L'interdiction d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs conventions de rémunération devrait s'appliquer à la rémunération variable reportée et non distribuée.
174. Les entreprises d'investissement devraient maintenir des dispositions efficaces pour garantir le respect, par le membre du personnel identifié, des dispositions de la présente section. Un engagement volontaire de la part du membre du personnel identifié, selon lequel il s'abstiendra d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque, est à tout le moins nécessaire. Le cas échéant, les fonctions de ressources humaines ou de contrôle interne des entreprises d'investissement devraient réaliser, à tout le moins, des contrôles par sondage du respect dudit engagement en ce qui concerne les comptes internes de conservation. De tels contrôles aléatoires devraient, à tout le moins, couvrir les comptes internes de conservation du membre du personnel identifié. La notification à l'entreprise d'investissement de tout compte de conservation en dehors de l'entreprise devrait également être rendue obligatoire.

10.2 Contournement

175. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas versée au moyen d'instruments ou de méthodes visant ou aboutissant dans la pratique au

non-respect des exigences en matière de rémunération et des dispositions des présentes orientations pour le personnel identifié ou, lorsque ces exigences sont appliquées à l'ensemble du personnel, des exigences en matière de rémunération pour l'ensemble du personnel. Sont également visés ici les accords entre l'entreprise d'investissement et des tiers dans le cadre desquels le membre du personnel a un intérêt financier ou personnel.

176. Le «contournement» est le non-respect des exigences en matière de rémunération et il a lieu lorsqu'une entreprise d'investissement ne respecte pas, dans le fond, l'objectif et la finalité des exigences, considérées comme un tout, alors que, dans la forme, l'entreprise d'investissement respecte la lettre de chaque exigence en matière de rémunération.
177. Un contournement a lieu, entre autres, dans les cas suivants:
- a. lorsqu'une rémunération variable est considérée comme rémunération fixe conformément à la lettre des présentes orientations mais pas conformément à leurs objectifs;
 - b. lorsqu'une rémunération variable autre que la rémunération variable garantie est accordée ou acquise alors que, en réalité:
 - i. il n'y a pas eu de performance positive mesurée conformément au titre IV des présentes orientations de la part du membre du personnel, de l'unité opérationnelle ou de l'entreprise d'investissement;
 - ii. il n'existe pas de véritable alignement sur le risque (à savoir, ajustement au risque ex ante ou ex post); ou
 - iii. la rémunération variable n'est pas soutenable au vu de la situation financière de l'entreprise d'investissement;
 - c. lorsque le membre du personnel perçoit, de la part de l'entreprise d'investissement ou d'une entité incluse dans le périmètre de consolidation, des paiements qui ne relèvent pas de la définition de la rémunération mais qui sont des instruments ou des méthodes de paiement comportant une incitation à la prise de risques ou fournissant des retours sur investissement disproportionnés sur des instruments de l'entreprise qui diffèrent considérablement des conditions accordées aux autres investisseurs qui investiraient dans un tel instrument;
 - d. lorsque le membre du personnel perçoit, de la part de l'entreprise d'investissement ou d'une entité incluse dans le périmètre de consolidation, des paiements qui ne relèvent pas de la définition de la rémunération mais qui sont des instruments ou des méthodes destinés à contourner les exigences en matière de rémunération;
 - e. lorsque des composantes fixes de rémunération consistent en un nombre fixe d'instruments et non en un montant fixe;

- f. lorsque le membre du personnel se voit accorder une rémunération sous la forme d'instruments ou est en mesure d'acheter des instruments dont le prix ne représente pas la valeur de marché ni la juste valeur dans le cas d'instruments non cotés en bourse, et que la valeur supplémentaire perçue n'est pas prise en compte dans la rémunération variable;
 - g. lorsque la négociation d'ajustements des composantes fixes de la rémunération est fréquente et que des ajustements sont effectués en réalité pour aligner la rémunération sur les performances du membre du personnel;
 - h. lorsque des allocations sont accordées pour un montant excessif non justifié par les circonstances sous-jacentes;
 - i. lorsque la rémunération est qualifiée de paiement pour retraite anticipée et n'est pas prise en compte comme rémunération variable, alors qu'en réalité, le paiement a le caractère de sommes payées pour la cessation d'emploi, étant donné qu'il est effectué dans le cadre de la résiliation anticipée du contrat, ou alors qu'en réalité, le membre du personnel ne part pas à la retraite après cette attribution, ou lorsque les paiements ne sont pas versés tous les mois;
 - j. toute mesure susceptible d'engendrer une situation dans laquelle, en réalité, la politique de rémunération ne serait plus neutre du point de vue du genre.
178. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que la méthode utilisée pour mesurer les performances s'accompagne de contrôles appropriés pour garantir que les critères d'attribution ne peuvent pas être manipulés. En l'absence de tels contrôles, la rémunération variable n'est pas dûment liée aux performances et la politique de rémunération n'est pas dûment mise en œuvre et tout versement de rémunération variable peut entraîner une violation des exigences réglementaires. Parmi les éventuelles manipulations figurent par exemple les décisions de courtoisie dans le cadre du processus bilatéral de mesure de la performance, par exemple lorsqu'il n'existe pas de normes objectives pour le processus décisionnel concernant la réalisation des objectifs des membres du personnel.
179. Les entreprises d'investissement ne devraient pas offrir de compensation pour une éventuelle réduction ou restructuration de la rémunération variable effectuée, par exemple, dans le cadre de mesures de redressement et de résolution ou d'une autre intervention publique exceptionnelle, au cours d'années ultérieures ou par d'autres paiements, instruments ou méthodes.
180. Les entreprises d'investissement ne devraient pas créer de structures de groupe ou d'entités extraterritoriales, ni conclure de contrats avec des personnes agissant pour le compte de l'entreprise d'investissement, afin de manipuler le résultat du processus d'identification et de contourner l'application des exigences en matière de rémunération et les dispositions des présentes orientations aux membres du personnel auxquels ces exigences et dispositions devraient autrement s'appliquer.

181. Lorsque les entreprises d'investissement utilisent et renouvellent régulièrement des contrats à court terme (par exemple à un an), les autorités compétentes devraient examiner si ces contrats représentent un instrument ou une méthode de contournement des exigences en matière de rémunération prévues par la directive (UE) 2019/2034, par exemple en ce qu'ils créeraient en réalité une rémunération variable, et prendre les mesures appropriées pour garantir que les entreprises d'investissement respectent les exigences prévues aux articles 30 et 32 de la directive (UE) 2019/2034.
182. Lorsque la rémunération est une rémunération fixe conformément aux orientations figurant à la section 7 mais qu'elle est versée sous la forme d'instruments, les entreprises d'investissement et les autorités compétentes devraient examiner si les instruments utilisés transforment la composante fixe de la rémunération en composante variable de la rémunération en raison du fait qu'un lien est établi avec la performance de l'entreprise d'investissement. Les entreprises d'investissement ne devraient pas utiliser d'instruments financiers dans le cadre de la rémunération fixe afin de contourner les exigences en matière de rémunération variable, et les instruments utilisés ne devraient pas inciter à la prise de risque excessive.

Titre III – Rémunération de fonctions particulières

11. Rémunération des membres des fonctions exécutive et de surveillance de l'organe de direction

183. La rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive (ci-après la «fonction exécutive») devrait être en accord avec leurs pouvoirs, leurs mandats, leur expertise et leurs responsabilités.
184. Afin de traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts, et sans préjudice des paragraphes 185 et 186, les membres de la fonction de surveillance ne devraient être payés pour ce rôle qu'en rémunération fixe. Les mécanismes fondés sur l'incitation sur la base des performances de l'entreprise d'investissement devraient être exclus. Le remboursement des frais des membres de la fonction de surveillance et le versement d'un montant fixe pour les heures ou jours de travail, même si le temps remboursé n'est pas prédéfini, sont considérés comme une rémunération fixe.
185. Lorsqu'une rémunération variable est exceptionnellement accordée aux membres de la fonction de surveillance, la rémunération variable et l'alignement sur le risque devraient être spécifiquement adaptés aux missions de supervision, de suivi et de contrôle confiées, et rendre compte des pouvoirs et des responsabilités de chaque personne et de l'accomplissement des objectifs liés à leurs fonctions.
186. Lorsque la rémunération variable est accordée sous la forme d'instruments, des mesures appropriées devraient être adoptées afin de maintenir l'indépendance de jugement de ces

membres de l'organe de direction, y compris en fixant des périodes de maintien en poste jusqu'à la fin de leur mandat.

12 Rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle

- 187. Les fonctions de contrôle interne devraient disposer de suffisamment de ressources, de connaissances et d'expertise pour effectuer leurs missions en ce qui concerne la politique de rémunération de l'entreprise d'investissement. Les fonctions de contrôle devraient collaborer activement et régulièrement entre elles et avec les autres fonctions et comités concernés en ce qui concerne la politique de rémunération et les risques susceptibles de résulter des politiques de rémunération.
- 188. La rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle devrait permettre à l'entreprise d'investissement d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour ces fonctions. La rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle devrait être principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités.
- 189. Les méthodes utilisées pour déterminer la rémunération variable des personnes exerçant des fonctions de contrôle, à savoir les fonctions de gestion des risques, de vérification de la conformité et d'audit interne, ne devraient pas compromettre l'objectivité et l'indépendance du personnel.

Titre IV – Politique de rémunération et attribution et versement de rémunération variable pour le personnel identifié

13. Politique de rémunération pour le personnel identifié

- 190. Les entreprises d'investissement doivent garantir que la politique de rémunération pour le personnel identifié respecte tous les principes énoncés aux articles 30 et 32 et, le cas échéant, à l'article 31 de la directive (UE) 2019/2034, et est neutre du point de vue du genre.
- 191. Le ratio approprié entre les composantes variable et fixe de la rémunération du personnel identifié devrait être fixé sans tenir compte des éventuels ajustements au risque ex post futurs ou de la fluctuation du prix des instruments.
- 192. Les entreprises d'investissement devraient appliquer, pour les différentes catégories de personnel identifié, des politiques de rémunération particulières et des mécanismes d'alignement sur le risque, lorsque cela est approprié, afin de garantir que l'incidence de la catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement est dûment alignée sur leur rémunération.

193. Lorsque les entreprises d'investissement envisagent de verser moins de 100 % de la composante fixe de la rémunération en espèces, cette décision devrait être dûment motivée et approuvée dans le cadre de la politique de rémunération.
194. Lorsqu'une entreprise d'investissement ayant la forme juridique d'une société par actions et notamment d'une entreprise d'investissement cotée en bourse impose une exigence de participation au capital à certaines catégories de personnel identifié, afin de parvenir à un meilleur alignement des incitations fournies au personnel sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement à long terme, le montant devrait être clairement documenté dans les politiques de l'entreprise d'investissement. Lorsqu'une exigence de participation au capital est imposée, le personnel devrait détenir un certain nombre d'actions ou un montant nominal d'actions aussi longtemps qu'il est employé au même poste ou à un poste de niveau hiérarchique égal ou supérieur.

13.1 Politique de rémunération variable totalement flexible

195. Les entreprises d'investissement doivent disposer d'une politique de rémunération variable totalement flexible pour leur personnel, y compris pour le personnel identifié, conformément à l'article 30, paragraphe 1, point k), de la directive (UE) 2019/2034. Le montant de la rémunération variable accordée devrait s'adapter de manière appropriée aux variations des performances du membre du personnel, de l'unité opérationnelle et de l'entreprise d'investissement. L'entreprise d'investissement devrait préciser la manière dont la rémunération variable s'adapte aux variations des performances et aux niveaux de performance. Les modalités d'adaptation devraient prévoir des niveaux de performance pour lesquels la rémunération variable est ramenée à zéro. Un comportement contraire à l'éthique ou ne respectant pas les règles devrait entraîner une réduction significative de la rémunération variable du membre du personnel.
196. Le montant de la rémunération fixe doit être suffisamment élevé pour permettre la réduction de la rémunération variable à zéro. Le personnel ne devrait pas être tributaire de l'attribution d'une rémunération variable, dans la mesure où cela pourrait inciter à la prise de risque excessive à court terme, y compris la vente inadaptée de produits, dans un contexte tel que, sans cette prise de risque à court terme, la performance de l'entreprise d'investissement ou du personnel ne permettrait pas l'attribution d'une rémunération variable.
197. L'éventuel versement de rémunération fixe sous la forme d'instruments ne devrait pas empêcher l'entreprise d'investissement d'appliquer une politique de rémunération variable totalement flexible.

13.2 Ratio entre rémunérations fixe et variable

198. Pour déterminer les composantes de rémunération fixe du personnel en vertu de l'article 30, paragraphe 1, l'entreprise d'investissement devrait les fixer à un niveau qui permettrait une politique totalement flexible en matière de rémunération variable pour

l'ensemble du personnel. À cette fin, la politique de rémunération devrait définir un ratio approprié entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale.

199. Le ratio fixé est le ratio entre la composante variable maximale de la rémunération qui pourrait être accordée pour la période de performance suivante et la composante de rémunération fixe de la période de performance suivante. Les ratios maximaux autorisés devraient inclure des niveaux de versement couvrant des performances «supérieures aux objectifs» ou exceptionnelles et ne devraient pas seulement refléter les performances «conformes aux objectifs» ou escomptées. Le ratio effectif entre rémunération variable accordée et rémunération fixe devrait augmenter avec les performances effectives.
200. Pour fixer le ratio, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de leurs activités, de leurs risques et de l'incidence du personnel ou des catégories de personnel sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion, ainsi que des incitations encourageant le personnel à agir au mieux des intérêts de l'entreprise d'investissement et de la nécessité de maintenir une certaine flexibilité des coûts compte tenu de l'évolution des profits et des pertes au fil du temps.
201. Pour fixer le ratio, les entreprises d'investissement devraient tenir compte du fait qu'une composante variable liée à la performance peut avoir un effet positif sur le «partage des risques» et encourager un comportement prudent en matière de prise de risque, conformément à l'appétit pour le risque des entreprises d'investissement, tandis qu'une composante variable qui n'est pas bien équilibrée pourrait, dans certaines circonstances, avoir un effet négatif. Plus la rémunération variable possible est élevée par rapport à la rémunération fixe, plus l'incitation sera grande pour fournir les performances requises, et plus les risques associés pourraient augmenter. Les entreprises d'investissement devraient tenir compte du fait que le personnel peut s'habituer à recevoir une rémunération variable considérable et peut alors s'y attendre. Si la composante fixe est trop faible par rapport à la rémunération variable, une entreprise d'investissement peut avoir du mal à réduire ou à supprimer la rémunération variable au cours d'un exercice financier médiocre.
202. Les entreprises d'investissement peuvent fixer des ratios différents pour différentes juridictions, différentes unités opérationnelles, différentes fonctions d'entreprise et de contrôle interne et différentes catégories de personnel, par exemple le personnel identifié, le personnel non identifié responsable de la gestion des actifs, le personnel responsable des ventes, le personnel des fonctions de contrôle ou le personnel des fonctions administratives. Dans des cas exceptionnels et dûment justifiés, la politique de rémunération peut prévoir un ratio différent pour certains membres du personnel identifié appartenant à une certaine catégorie de personnel par rapport à d'autres membres du personnel appartenant à la même catégorie de personnel.
203. Le ratio maximal devrait être calculé comme la somme maximale de toutes les composantes variables de la rémunération qui pourrait être accordée pour une année de performance donnée, y compris le montant à prendre en compte pour la prime de maintien en

poste, divisée par la somme des toutes les composantes fixes de la rémunération à accorder en rapport avec la même année de performance. En tout état de cause, toutes les composantes de la rémunération devraient être correctement réparties entre rémunération variable et rémunération fixe conformément aux présentes orientations. Les entreprises d'investissement peuvent omettre certaines composantes fixes de la rémunération lorsqu'elles ne sont pas significatives, par exemple lorsque des avantages non monétaires proportionnels sont accordés.

- 204. Le ratio effectif devrait être calculé comme la somme de toutes les composantes variables de la rémunération accordée au cours de la dernière année de performance comme prévu dans les présentes orientations, y compris les montants accordés pour des périodes d'accumulation pluriannuelles, divisée par la somme des composantes fixes de la rémunération accordée pour la même année de performance. Pour les périodes d'accumulation pluriannuelles qui ne se renouvellent pas tous les ans, les entreprises d'investissement peuvent également choisir de tenir compte dans chaque année de la période de performance du montant maximal de la rémunération variable qui peut être accordé à la fin de la période de performance divisé par le nombre d'années de la période de performance.
- 205. Pour déterminer si elles respectent le ratio fixé dans le cadre de leur politique de rémunération, les entreprises d'investissement peuvent ne pas tenir compte du montant de la rémunération variable garantie pouvant être accordée à titre de prime de recrutement aux nouveaux membres du personnel dans le calcul du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale pour la première période de performance.
- 206. Les entreprises d'investissement devraient être en mesure d'expliquer le raisonnement sous-tendant les ratios maximaux fixés entre les composantes variable et fixe de la rémunération par le biais de leur politique de rémunération, ainsi que la façon dont les ratios réels sont susceptibles d'évoluer par rapport au ratio maximal en fonction des indicateurs de risque et de performance.

14. Processus d'alignement sur le risque

- 207. Le processus d'alignement sur le risque comporte le processus de mesure des performances et des risques (section 14.1), le processus d'attribution (section 14.2), et le processus de versement (section 15). À chaque étape du processus d'alignement sur le risque, la rémunération variable devrait être adaptée pour tous les risques actuels et futurs pris. Une entreprise d'investissement devrait veiller à ce que les incitations à la prise de risque soient compensées par des incitations à la gestion des risques.
- 208. Une entreprise d'investissement devrait aligner l'horizon temporel de la mesure des risques et des performances sur son cycle économique dans un cadre pluriannuel. Les entreprises d'investissement devraient fixer la période d'accumulation et les périodes de versement de la rémunération à une durée appropriée, en faisant la différence entre la rémunération qui devrait être versée immédiatement et la rémunération qui devrait être

versée après des périodes de report et de rétention. Les périodes d'accumulation et de versement devraient tenir compte de l'activité et du poste de la catégorie de personnel identifié ou, exceptionnellement, du membre individuel du personnel identifié.

209. Une combinaison appropriée de critères quantitatifs et qualitatifs, sous la forme de critères absolus et relatifs, devrait être utilisée dans le cadre du processus d'alignement sur le risque, à toutes les étapes, afin de garantir que tous les risques, performances et ajustements au risque nécessaires sont pris en compte. L'entreprise d'investissement devrait déterminer des mesures absolues de performance sur la base de sa propre stratégie, y compris son profil de risque et son appétit pour le risque. Des mesures relatives de performance devraient être déterminées qui permettent de comparer les performances avec celles de pairs, qu'il s'agisse de pairs «internes» (c'est-à-dire au sein de l'organisation) ou «externes» (c'est-à-dire des entreprises d'investissement comparables). Les critères quantitatifs et qualitatifs et les processus appliqués devraient, dans la mesure du possible, être transparents et prédéfinis. Tant les critères quantitatifs que les critères qualitatifs peuvent reposer en partie sur le jugement.
210. Lorsque des approches fondées sur le jugement sont utilisées, les entreprises d'investissement devraient garantir un niveau suffisant de transparence et d'objectivité des jugements:
- a. en établissant une politique explicite écrite définissant les paramètres et les considérations clés sur lesquels le jugement sera fondé;
 - b. en fournissant une documentation claire et complète relative à la décision finale concernant la mesure des risques et des performances ou les ajustements au risque appliqués;
 - c. en assurant la participation des fonctions de contrôle concernées;
 - d. en tenant compte des incitations personnelles du personnel émettant le jugement et des éventuels conflits d'intérêts;
 - e. en appliquant des contre-pouvoirs appropriés, y compris, par exemple, en procédant à de tels ajustements dans le cadre d'un groupe spécial composé de membres du personnel des unités opérationnelles, des fonctions d'entreprise, des fonctions de contrôle, etc.;
 - f. en approuvant l'évaluation réalisée par une fonction de contrôle ou au niveau hiérarchique approprié au-dessus de la fonction réalisant l'évaluation, par exemple, au niveau de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ou dans sa fonction de surveillance ou du comité de rémunération.
211. Les entreprises d'investissement devraient faire en sorte que le processus d'alignement sur le risque soit transparent à l'égard du personnel identifié, y compris tout élément fondé sur le jugement plutôt que sur des faits ou données objectifs.

212. Les entreprises d'investissement devraient fournir des informations détaillées au comité de rémunération ou à la fonction de surveillance si, après avoir appliqué des mesures de jugement, le résultat final est sensiblement différent du résultat initial obtenu en utilisant des mesures prédéfinies.

14.1 Processus de mesure des performances et des risques

213. La rémunération variable du personnel identifié devrait être alignée sur tous les risques et les performances de l'entreprise d'investissement, de l'unité opérationnelle et du membre du personnel. L'importance relative de chaque niveau des critères de performance devrait être déterminée au préalable dans les politiques de rémunération et dûment équilibrée afin de tenir compte des objectifs à chaque niveau, du poste ou des responsabilités du membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle il travaille et les risques actuels et futurs.

14.1.1 Évaluations des risques

214. L'entreprise d'investissement devrait définir les objectifs de l'entreprise d'investissement, des unités opérationnelles et des membres du personnel. Ces objectifs devraient résulter de la stratégie en matière de risque et de la stratégie d'entreprise de l'entreprise d'investissement concernée, ainsi que de ses valeurs d'entreprise, de son appétit pour le risque et de ses intérêts à long terme, et tenir également compte du coût de son capital et de sa liquidité. Les entreprises d'investissement devraient évaluer les réalisations de leurs unités opérationnelles et des membres de leur personnel identifié au cours de la période d'accumulation par rapport à leurs objectifs.

215. Les entreprises d'investissement devraient tenir compte de tous les risques actuels et futurs, qu'ils figurent au bilan ou qu'ils soient hors bilan, en faisant la différence entre les risques pertinents pour l'entreprise d'investissement, les unités opérationnelles et les membres du personnel. Bien que les entreprises d'investissement assument habituellement tous les types de risques à l'échelle de l'entreprise, il se peut qu'au niveau de chaque membre du personnel identifié ou des unités opérationnelles, seuls certains types de risques soient pertinents.

216. Les entreprises d'investissement devraient également utiliser des mesures pour aligner la rémunération sur le risque lorsque la quantification exacte de l'exposition au risque est difficile, par exemple pour le risque pour la réputation et le risque opérationnel. Dans ces cas, l'évaluation des risques devrait reposer sur des approximations appropriées, entre autres indices de risque, exigences de fonds propres ou analyse de scénarios.

217. Afin de tenir compte de manière prudente de tous les risques significatifs aux niveaux de l'entreprise d'investissement et des unités opérationnelles, les entreprises d'investissement devraient utiliser les mêmes méthodes de mesure des risques que celles utilisées aux fins de la mesure interne des risques, par exemple dans le cadre du processus d'évaluation de

l'adéquation du capital interne (ICAAP). Les entreprises d'investissement devraient tenir compte des pertes escomptées et imprévues et des conditions de crise.

218. Les entreprises d'investissement devraient être en mesure de démontrer à l'autorité compétente la manière dont les calculs en matière de risques sont ventilés par unités opérationnelles et par types de risques. L'entreprise d'investissement devrait rendre compte de manière proportionnée, dans la politique de rémunération, de l'ampleur et de la qualité des méthodes et des modèles utilisés dans le cadre de l'ICAAP.

14.1.2 Critères de performance sensible au risque

219. Les entreprises d'investissement devraient établir et documenter des critères de performance tant quantitatifs que qualitatifs, y compris des critères financiers et non financiers, pour les membres du personnel, les unités opérationnelles et l'entreprise d'investissement. Les critères de performance ne devraient pas inciter à la prise de risque excessive ni à la vente inadaptée de produits.
220. Les entreprises d'investissement devraient atteindre un équilibre approprié entre critères quantitatifs et qualitatifs ainsi qu'entre critères absolus et relatifs.
221. Les critères utilisés pour mesurer les risques et les performances devraient être liés aussi étroitement que possible aux décisions prises par le membre du personnel identifié et la catégorie de membres du personnel soumise à la mesure des performances, et ils devraient garantir que le processus d'attribution ait une incidence appropriée sur le comportement du personnel.
222. Les critères de performance devraient inclure des objectifs réalisables et des mesures sur lesquelles le membre du personnel identifié a une certaine influence directe. Lorsque les performances sont évaluées, les résultats effectivement atteints et les effets devraient être mesurés.
223. Les critères quantitatifs devraient couvrir une période suffisamment longue pour rendre dûment compte des risques pris par les membres du personnel identifié, les unités opérationnelles et l'entreprise d'investissement, et ils devraient être ajustés au risque et inclure des mesures d'efficacité économique. Les entreprises d'investissement devraient également utiliser des critères de performance pour les actifs dont elles assurent la gestion. Le taux de rendement interne (TRI), le résultat opérationnel avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissement (EBITDA), l'indice Alpha, les rendements absolus et relatifs, l'indice de Sharpe et les actifs collectés constituent des exemples de mesures quantitatives des performances.
224. Les indices d'efficacité opérationnelle (par exemple les bénéfices, les revenus, la productivité, les coûts et les mesures de volume) ou certains critères de marché (par exemple le cours de l'action et le rendement total pour les actionnaires) n'incorporent pas un ajustement au risque explicite et ne concernent que le très court terme; ils sont par conséquent

insuffisants pour rendre compte de tous les risques des activités des membres du personnel identifié. Ces critères de performance requièrent des ajustements au risque supplémentaires.

225. Les critères qualitatifs (tels que la réalisation de résultats, le respect de la stratégie dans le cadre de l'appétit pour le risque et les performances sur le plan de la conformité) devraient être pertinents aux niveaux de l'entreprise d'investissement, de l'unité opérationnelle ou des membres du personnel. La réalisation d'objectifs stratégiques, la satisfaction des clients, l'observation de la politique de gestion des risques, la conformité avec les règlements internes et externes, les aptitudes de direction, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres unités opérationnelles et avec les fonctions de contrôle interne et d'entreprise sont des exemples de critères qualitatifs.

14.1.3 Critères propres aux fonctions de contrôle

226. Lorsque les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle perçoivent une rémunération variable, celle-ci devrait être estimée et la composante variable de la rémunération devrait être déterminée séparément des unités opérationnelles qu'ils contrôlent, y compris des performances résultant de décisions opérationnelles (par exemple l'approbation d'un nouveau produit) lorsque la fonction de contrôle participe à la prise de ces décisions.

227. Les critères utilisés pour évaluer les performances et les risques devraient reposer principalement sur les objectifs des fonctions de contrôle interne. La rémunération variable des fonctions de contrôle devrait résulter principalement des objectifs de contrôle. Leur rémunération variable peut également reposer, dans une certaine mesure, sur les performances de l'ensemble de l'entreprise d'investissement. L'entreprise d'investissement devrait envisager de fixer un ratio sensiblement inférieur entre les composantes variable et fixe de la rémunération pour les membres des fonctions de contrôle par rapport à celui des unités opérationnelles qu'ils contrôlent.

228. Si le chef de la fonction de gestion des risques (directeur des risques) est également un membre de l'organe de direction, s'il est instauré, les principes énoncés aux paragraphes 226 et 227 devraient également s'appliquer à la rémunération du directeur des risques.

229. Si une entreprise d'investissement n'instaure pas ou ne conserve pas de fonction d'audit ou de fonction de gestion des risques, elle devrait être en mesure de démontrer, sur demande, que les critères de performance applicables au personnel chargé des processus connexes n'encouragent pas à exécuter les processus de contrôle de manière inappropriée.

14.2 Procédure d'attribution

230. Les entreprises d'investissement devraient définir une masse totale des primes. Lorsqu'elles déterminent la masse totale des primes ou les attributions individuelles, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de l'ensemble des risques actuels, des

pertes escomptées, des pertes imprévues estimées et des conditions de crise associés aux activités de l'entreprise d'investissement.

- 231. La rémunération variable devrait être accordée après la fin de la période d'accumulation. La période d'accumulation devrait avoir une durée d'au moins un an. Lorsque des périodes plus longues sont utilisées, les différentes périodes d'accumulation peuvent se chevaucher, par exemple si une nouvelle période pluriannuelle commence tous les ans.
- 232. Après la période d'accumulation, l'entreprise d'investissement devrait déterminer la rémunération variable de chaque membre du personnel identifié en transformant les critères de performance et les ajustements au risque en attributions de rémunération effectives. Au cours de cette procédure d'attribution, l'entreprise d'investissement devrait adapter la rémunération aux éventuelles évolutions négatives futures («ajustement ex ante au risque»).

14.2.1 Définition de la masse totale des primes pour le personnel identifié

- 233. Les entreprises d'investissement devraient définir une ou plusieurs masses totales de primes pour la période pour laquelle la rémunération variable est accordée et calculer la masse totale des primes à l'échelle de l'entreprise d'investissement pour le personnel identifié comme étant la somme de ces masses totales de primes. La masse totale des primes devrait être liée à la performance d'une entreprise d'investissement. De plus, le personnel pourrait bénéficier de paiements au titre d'intéressements aux plus-values appropriés pour lesquels aucune masse totale des primes n'est définie.
- 234. Lorsqu'elles définissent les masses totales de primes, les entreprises d'investissement devraient tenir compte du ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale applicable aux catégories de personnel identifié, des critères de performance et de risques établis pour l'ensemble de l'entreprise d'investissement, des objectifs de contrôle et de la situation financière de l'entreprise d'investissement, y compris son assise financière et sa liquidité. Les indices de performance utilisés pour calculer la masse totale des primes devraient inclure des indices de performance à long terme et tenir compte des résultats financiers atteints. Il faudrait mettre en place des méthodes comptables et de valorisation prudemment utilisées qui garantissent une évaluation sincère et objective des résultats financiers, de l'assise financière et de la liquidité.
- 235. Les masses totales des primes ne devraient pas être définies à un certain niveau déterminé en vue de répondre à des demandes en matière de rémunération.
- 236. Les entreprises d'investissement devraient disposer de processus et de contrôles appropriés lorsqu'elles déterminent la masse totale des primes globale.
- 237. Lorsque les entreprises d'investissement utilisent une approche descendante, elles devraient définir le montant de la masse totale des primes au niveau de l'entreprise

d'investissement, ce montant étant ensuite réparti, totalement ou partiellement, entre les unités opérationnelles et les fonctions de contrôle à la suite de l'évaluation de leurs performances. Les attributions individuelles devraient ensuite reposer sur l'évaluation des performances de chaque membre du personnel.

- 238. Lorsque les entreprises d'investissement définissent la masse totale des primes en utilisant une approche ascendante, la procédure devrait commencer au niveau du membre individuel du personnel. Selon les critères de performance utilisés pour évaluer le membre du personnel, une allocation devrait être effectuée de la masse totale des primes pour le membre du personnel; la masse totale des primes de l'unité opérationnelle et de l'entreprise d'investissement est égale aux sommes des éventuelles attributions allouées aux niveaux inférieurs. L'entreprise d'investissement devrait veiller à ce que ses performances globales soient dûment prises en compte.
- 239. Lorsque la masse totale des primes est répartie au niveau de l'unité opérationnelle ou du membre individuel du personnel, l'allocation devrait reposer, selon des modalités appropriées, sur des formules prédéfinies et des approches fondées sur le jugement. Les entreprises d'investissement peuvent utiliser des tableaux de bord ou d'autres méthodes appropriées pour combiner des approches différentes.
- 240. Lorsqu'elles choisissent une approche, les entreprises d'investissement devraient tenir compte des éléments suivants: les formules offrent plus de transparence et, par conséquent, produisent des incitations claires, puisque le membre du personnel est au courant de tous les facteurs déterminant sa rémunération variable. Toutefois, il se peut que les formules ne parviennent pas à tenir compte de tous les objectifs, notamment ceux d'ordre qualitatif, qui peuvent être plus facilement cernés par des approches fondées sur le jugement. L'approche fondée sur le jugement offre davantage de souplesse à la direction et peut donc affaiblir l'effet de l'incitation aux risques inhérente à la rémunération variable fondée sur les performances. Par conséquent, elle devrait être appliquée avec des contrôles appropriés et dans le cadre d'un processus bien documenté et transparent.
- 241. Des facteurs tels que les contraintes budgétaires, les considérations de maintien en poste et d'embauche de membres du personnel, le subventionnement entre unités opérationnelles etc. ne devraient pas prévaloir sur la répartition de la masse totale des primes car ils peuvent affaiblir le rapport entre performances, risques et rémunération.
- 242. Les entreprises d'investissement devraient tenir un registre de la manière dont la masse totale des primes et la rémunération des membres du personnel ont été déterminées, y compris la manière dont les estimations fondées sur différentes approches ont été combinées.

14.2.2 L’ajustement ex ante au risque dans la procédure d’attribution

243. Les entreprises d’investissement devraient déterminer la masse totale des primes et la rémunération variable à accorder sur la base d’une évaluation des performances et des risques pris. L’ajustement au risque avant l’attribution («ajustement ex ante au risque») devrait reposer sur des indices de risques et garantir que la rémunération variable accordée est pleinement alignée sur les risques pris. Les critères utilisés pour l’ajustement ex ante au risque devraient être suffisamment détaillés pour rendre compte de tous les risques pertinents.
244. Selon la disponibilité de critères d’ajustement au risque, les entreprises d’investissement devraient déterminer le niveau auquel elles appliquent les ajustements ex ante au risque au calcul de la masse totale des primes. Cela devrait être réalisé au niveau de l’unité opérationnelle ou au niveau des sous-structures de son organisation, par exemple la salle de marché ou le membre du personnel concerné.
245. L’alignement sur le risque devrait être réalisé en utilisant des critères de performance ajustés au risque, y compris des critères de performance ajustés au risque sur la base d’indices de risque différents. Il y aurait lieu d’utiliser des critères quantitatifs et qualitatifs.
246. Lorsqu’ils sont fondés sur des critères quantitatifs, les ajustements ex ante au risque réalisés par les entreprises d’investissement devraient reposer largement sur des mesures existantes au sein des entreprises d’investissement, utilisées à d’autres fins de gestion des risques. Lorsque les ajustements à ces mesures sont réalisés dans le cadre du processus de gestion des risques, les entreprises d’investissement devraient également modifier le cadre des rémunérations en conséquence.
247. La mesure de la rentabilité de l’entreprise d’investissement et de ses unités opérationnelles devrait reposer sur le revenu net comprenant tous les coûts directs et indirects liés à l’activité. Les entreprises d’investissement ne devraient pas exclure les coûts des fonctions d’entreprise, par exemple les coûts informatiques, les frais généraux du groupe ou les activités abandonnées.
248. Les entreprises d’investissement devraient réaliser des ajustements qualitatifs ex ante au risque lorsqu’elles déterminent la masse totale des primes et la rémunération du personnel identifié en utilisant par exemple des tableaux de bord équilibrés comprenant explicitement des considérations liées au risque et au contrôle, telles que des défauts de conformité, des violations des limites des risques et des indices de contrôle interne (par exemple sur la base des résultats d’audits internes) ou d’autres méthodes similaires.

15. Processus de versement de la rémunération variable

249. Sans préjudice de l’application des dérogations prévues à l’article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d’investissement devraient verser la rémunération variable en partie immédiatement et en partie de manière différée et, le cas échéant, en

instruments et en espèces conformément à l'article 32 de la directive (UE) 2019/2033. Si un montant élevé de rémunération variable est versé sous la forme d'instruments, les entreprises d'investissement devraient déterminer si l'alignement sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion est susceptible d'être amélioré par une combinaison de différents instruments. Avant le versement de la partie reportée de la rémunération en espèces ou l'acquisition des instruments différés, les entreprises d'investissement devraient réévaluer les performances et appliquer, au besoin, un ajustement au risque ex post afin d'aligner la rémunération variable sur les risques additionnels qui ont été détectés ou qui se sont matérialisés après l'attribution. Cela s'applique également lorsque des périodes d'accumulation pluriannuelles sont utilisées.

15.1 Rémunération non reportée et reportée

250. Sans préjudice de l'application des dérogations visées à l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement devraient mettre en œuvre un calendrier de report alignant dûment la rémunération du personnel sur les activités, le cycle économique et le profil de risque de l'entreprise d'investissement ainsi que les activités des membres du personnel identifié, de manière à ce qu'une part suffisante de la rémunération variable puisse être ajustée aux résultats en matière de risques dans la durée par des ajustements au risque ex post.
251. Un calendrier de report est constitué de différentes composantes:
- a. la part de la rémunération variable qui est reportée (section 15.2);
 - b. la durée de la période de report (section 15.2);
 - c. la rapidité d'acquisition de la rémunération reportée, y compris le laps de temps entre la fin de la période d'accumulation et l'acquisition du premier montant reporté (section 15.3).
252. Les entreprises d'investissement devraient tenir compte, dans le cadre du calendrier de report, de la forme sous laquelle la rémunération variable reportée est accordée, et elles devraient, lorsque cela est pertinent, établir des calendriers de report différents selon la variation de ces composantes pour les différentes catégories de personnel identifié. La combinaison de ces composantes devrait produire un calendrier de report efficace, fournissant des incitations claires pour la prise de risque à long terme par des procédures transparentes d'alignement sur le risque.

15.2 Période de report et part de la rémunération reportée

253. La période de report commence après l'attribution (par exemple au moment où est versée la part immédiatement versée de la rémunération variable). Le report peut être appliqué aux deux types de rémunération variable, les espèces et les instruments.

254. Lorsqu'elles déterminent la période de report réelle et la part de la rémunération à reporter conformément aux exigences minimales prévues à l'article 32, paragraphe 1, point l), de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement devraient tenir compte des éléments suivants:
- a. les responsabilités et les pouvoirs des membres du personnel identifié et les tâches qu'ils réalisent;
 - b. le cycle économique et la nature des activités de l'entreprise d'investissement;
 - c. les variations escomptées de l'activité économique ainsi que des performances et des risques de l'entreprise d'investissement et de l'unité opérationnelle, et l'incidence du personnel identifié sur ces variations;
 - d. le ratio entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale et le montant absolu de la rémunération variable.
255. Les entreprises d'investissement devraient déterminer les catégories de personnel identifié, en tenant également compte de leurs rôles et responsabilités, pour lesquelles des périodes de report plus longues que la période minimale requise d'au moins trois à cinq ans devraient être appliquées afin de garantir que la rémunération variable est alignée sur le profil de risque à long terme. Lorsque des périodes d'accumulation pluriannuelles plus longues sont utilisées et que la période d'accumulation plus longue apporte une certitude accrue quant aux risques qui se sont matérialisés depuis le début de la période d'accumulation, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de ce fait lorsqu'elles déterminent des périodes de report et de rétention et elles peuvent, le cas échéant, déterminer des périodes de report qui sont plus courtes que les périodes de report qui auraient été appropriées si une période d'accumulation d'un an était utilisée. L'exigence minimale d'une période de report de trois ans s'applique dans ce cas.
256. Les entreprises d'investissement devraient déterminer une part appropriée de la rémunération qui devrait être reportée pour une catégorie de personnel identifiée ou un membre individuel du personnel identifié représentant au moins 40 %. Si le montant de la rémunération variable est particulièrement élevé, la part de la période de report correspondant à ces membres du personnel devrait être d'au moins 60 %.
257. Les entreprises d'investissement devraient définir le niveau de rémunération variable qui représente un montant particulièrement élevé, en tenant compte de la rémunération moyenne versée au sein de l'entreprise d'investissement, ainsi que, s'ils sont disponibles, du rapport de l'ABE relatif à l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération des entreprises d'investissement, des résultats nationaux et autres de l'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et des seuils fixés par les autorités compétentes. Lorsqu'elles appliquent les orientations, les autorités compétentes devraient fixer un seuil absolu ou relatif, compte tenu des critères susvisés. Les rémunérations égales ou supérieures

à ce seuil devraient toujours être considérées comme représentant un montant particulièrement élevé.

258. Lorsque les entreprises d’investissement déterminent la part reportée par une cascade de montants absolus (par exemple pour la fraction comprise entre 0 et 100: versement immédiat de la totalité; pour la fraction comprise entre 100 et 200: versement immédiat de 50 % et versement reporté du montant restant; et pour la fraction au-delà de 200: versement immédiat de 25 % et versement reporté du montant restant), les entreprises d’investissement devraient être en mesure de démontrer à l’autorité compétente que, sur une base moyenne pondérée pour chaque membre du personnel identifié, l’entreprise d’investissement respecte le seuil de report minimal de 40 % à 60 % et que la part reportée est appropriée et dûment alignée sur la nature de ses activités, ses risques et les activités du membre du personnel identifié en question.
259. Lorsque les principes généraux du droit national des contrats et du droit national du travail empêchent une réduction appréciable de la rémunération variable en cas de performances financières médiocres ou négatives de l’entreprise d’investissement, les entreprises d’investissement devraient appliquer un système de report et utiliser des instruments d’octroi de rémunération variable qui garantissent que les ajustements au risque ex post sont appliqués dans toute la mesure du possible. Cela peut inclure les possibilités suivantes:
- a. fixer des périodes de report plus longues;
 - b. éviter l’utilisation d’acquisition au prorata dans des situations où le dispositif de malus peut être appliqué mais où l’application du dispositif de récupération serait soumis à des obstacles juridiques;
 - c. accorder une part plus élevée de la rémunération variable sous la forme d’instruments alignés sur les performances de l’entreprise d’investissement et soumis à des périodes de report et de rétention suffisamment longues.

15.3 Acquisition de la rémunération reportée

260. La première part reportée ne devrait pas être acquise avant l’expiration d’une période de 12 mois à compter du commencement de la période de report. La période de report se termine lorsque la rémunération variable accordée a été acquise ou lorsque le montant a été ramené à zéro à la suite de l’application du dispositif de malus.
261. La rémunération reportée devrait soit être acquise dans son intégralité à la fin de la période de report, soit être échelonnée tout au long de la période de report conformément à l’article 32, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/2034.
262. L’acquisition au prorata signifie, par exemple, pour une période de report de quatre ans, que, à la fin des années $n+1$, $n+2$, $n+3$ et $n+4$, un quart de la rémunération reportée est acquis,

n'étant le moment auquel est versée la part immédiatement versée de la rémunération variable accordée.

263. L'acquisition ne devrait pas avoir lieu plus souvent qu'une fois par an afin de garantir une évaluation appropriée des risques avant l'application des ajustements ex post.

15.4 Attribution de la rémunération variable sous la forme d'instruments

264. Les instruments utilisés pour accorder la rémunération variable devraient contribuer à aligner la rémunération variable sur les performances et les risques de l'entreprise d'investissement.

265. Les entreprises d'investissement devraient donner la priorité à l'utilisation des instruments, tels qu'énumérés à l'article 32, point j), de la directive (UE) 2019/2034, émis par l'entreprise d'investissement elle-même. Les entreprises d'investissement peuvent également utiliser les instruments énumérés à l'article 32, point j) i), ii) et iii), de la directive (UE) 2019/2034 émis dans le périmètre de consolidation. La rémunération variable peut être constituée d'un équilibre entre différents types d'instruments.

266. Si une entreprise d'investissement n'émet pas d'instruments éligibles, mais ne bénéficie pas d'une exemption au titre de l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034, elle devrait demander l'utilisation d'un autre dispositif, en démontrant qu'elle n'émet pas de tels instruments.

267. Les autorités compétentes, pour statuer sur les demandes de recours à d'autres dispositifs, devraient tenir compte:

- a. du fait que les entreprises d'investissement qui sont des sociétés par actions (cotées et non cotées) ont émis des actions et, par conséquent, en règle générale, des actions ainsi que, en tout état de cause, des instruments liés à des actions, sont disponibles pour le paiement de la rémunération variable;
- b. de la possibilité ou non pour l'entreprise d'investissement d'utiliser des instruments liés à des actions ou des instruments non numéraires équivalents, sous réserve de la structure juridique de l'entreprise d'investissement, et du caractère proportionné de cette utilisation;
- c. de la question de savoir si les «autres instruments» visé à l'article 32, point j) iii), de la directive (UE) 2019/2034 ont été émis, sachant que les autres instruments sont émis si une entreprise d'investissement ou une entreprise d'investissement incluse dans le périmètre de consolidation a déjà émis de tels instruments et si des montants suffisants de tels instruments sont disponibles. Lorsque les entreprises d'investissement sont principalement financées sur le marché monétaire et sur le marché des capitaux, ou dépendent en grande partie de fonds propres de base de catégorie 1, de fonds propres

de base de catégorie 2 ou de titres de créances susceptibles de servir au renflouement interne pour satisfaire à leurs exigences de fonds propres, de tels instruments devraient être disponibles aux fins de la rémunération variable, à condition que ces «autres instruments» respectent le règlement délégué de la Commission mandaté en vertu de la directive sur les entreprises d'investissement;

- d. de l'existence ou non, en vertu du droit national du travail, d'exigences spécifiques qui empêchent l'utilisation d'un instrument éligible émis pour le versement de la rémunération variable.
268. Les instruments liés à des actions ou autres instruments non numéraires équivalents (par exemple les droits à l'appréciation d'actions et certaines catégories d'actions synthétiques) sont les instruments ou obligations contractuelles, y compris les instruments basés sur des espèces, dont la valeur est basée sur le prix du marché ou, lorsque le prix du marché n'est pas disponible, la juste valeur de l'action ou du droit de propriété équivalent et qui suivent le prix du marché ou la juste valeur. Tous ces instruments devraient avoir les mêmes effets en termes d'absorption des pertes que les actions ou les intérêts de propriété équivalents.
269. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que les instruments accordés soient disponibles lorsque la rémunération variable accordée sous la forme d'instruments devient acquise. Les entreprises d'investissement peuvent décider de ne pas détenir d'instruments durant la période de report mais, dans ce cas, elles devraient tenir compte des risques de marché pertinents.
270. Le prix des instruments devrait être le prix du marché ou leur juste valeur à la date d'attribution de ces instruments. Ce prix sert de base pour déterminer le nombre initial d'instruments et les ajustements ex post ultérieurs du nombre d'instruments ou de leur valeur. De telles valorisations devraient également être réalisées avant l'acquisition afin de veiller à ce que les ajustements au risque ex post soient appliqués correctement et avant la fin de la période de rétention. Les entreprises d'investissement qui ne sont pas cotées en bourse peuvent définir la valeur des intérêts de propriété et des instruments liés à des intérêts de propriété sur la base des derniers résultats financiers annuels.
271. Les entreprises d'investissement peuvent accorder un nombre fixe ou un montant nominal d'instruments différés en utilisant différentes techniques, y compris des services de dépôt fiduciaire et des contrats, à condition que, dans chaque cas, le nombre ou le montant nominal des instruments accordés soit fourni au personnel identifié au moment de l'acquisition, sauf si le nombre ou le montant nominal est réduit en raison de l'application du dispositif de malus. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que les instruments accordés puissent être versés au personnel au plus tard au moment où ils deviennent acquis.
272. Les entreprises d'investissement ne devraient pas verser d'intérêt ou de dividende sur les instruments accordés au personnel identifié en tant que rémunération variable dans le cadre de dispositifs de report; cela signifie également que les intérêts et dividendes dus au cours de

la période de report ne devraient pas être versés au personnel après la fin de la période de report. Ces paiements devraient être traités comme perçus et détenus par l'entreprise d'investissement concernée. Cela devrait également s'appliquer aux instruments non numéraires qui reflètent les instruments des portefeuilles gérés.

15.5 Part minimale d'instruments et calendrier de distribution de ces instruments

273. Le cas échéant, l'exigence de verser, conformément à l'article 32, paragraphe 1, point j), de la directive (UE) 2019/2034, au moins 50 % de toute rémunération variable sous la forme d'instruments. Les entreprises d'investissement devraient appliquer cette exigence soit de la même façon à la partie non reportée et à la partie reportée, soit choisir d'accorder une part plus élevée de la partie reportée de la rémunération en instruments, pour autant qu'au total, l'exigence minimale de 50 % soit respectée.
274. Les entreprises d'investissement devraient donner la priorité à l'utilisation d'instruments plutôt qu'à l'attribution de rémunération variable en espèces. Les entreprises d'investissement devraient fixer à au moins 50 % la part de la rémunération variable accordée sous la forme d'instruments. Lorsque les entreprises d'investissement accordent plus de 50 % de la rémunération variable sous la forme d'instruments, elles devraient prévoir une part supérieure d'instruments dans la part reportée de la composante variable de la rémunération.
275. Le ratio d'une rémunération variable versée sous la forme d'instruments devrait être calculé comme le quotient entre le montant de la rémunération variable accordée sous la forme d'instruments et la somme de la rémunération variable accordée en espèces, en instruments et sous toute autre forme. Tous les montants devraient être évalués au moment de l'attribution, sauf disposition contraire dans les présentes orientations.

15.6 Politique de maintien en poste

276. La période de maintien en poste appliquée à la rémunération variable versée sous la forme d'instruments devrait être d'une durée appropriée afin d'aligner les incitations sur les intérêts à plus long terme de l'entreprise d'investissement.
277. L'entreprise d'investissement devrait être en mesure d'expliquer la manière dont la politique de maintien en poste est liée aux autres mesures d'alignement sur le risque et d'indiquer la distinction qu'elle opère entre les instruments dont le paiement est immédiat et les instruments dont le paiement est reporté.
278. Lorsqu'elles déterminent la période de maintien en poste, les entreprises d'investissement devraient tenir compte de la durée globale du report et de la période de maintien en poste prévue, ainsi que de l'incidence de la catégorie de personnel identifié sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ainsi que de la durée du cycle économique pertinent pour la catégorie de personnel.

279. Une période de maintien en poste plus longue que celle appliquée en général à l'ensemble du personnel identifié devrait être envisagée dans les cas où les risques sous-tendant les performances peuvent se matérialiser après la fin de la période de report et de la période habituelle de maintien en poste, à tout le moins pour le personnel ayant l'incidence la plus importante sur le profil de risque des entreprises d'investissement.
280. Pour les instruments accordés, une période de maintien en poste d'au moins un an devrait être fixée. Des périodes plus longues devraient être fixées notamment lorsque les ajustements au risque ex post dépendent principalement de modifications de la valeur des instruments accordés. Lorsque la période de report a une durée d'au moins cinq ans, une période de maintien en poste d'au moins six mois peut être imposée pour la part reportée pour le personnel identifié, à l'exception des membres de l'organe de direction et de la direction générale pour qui une période de maintien en poste minimale d'un an devrait être appliquée.

15.7 Ajustement au risque

15.7.1 Malus et récupération

281. Les dispositifs de malus et de récupération sont des mécanismes explicites d'ajustement au risque ex post au moyen desquels l'entreprise d'investissement adapte elle-même la rémunération du membre du personnel identifié sur la base de ces mécanismes (par exemple en réduisant la rémunération accordée en espèces ou le nombre ou la valeur des instruments accordés).
282. Sans préjudice des principes généraux du droit national des contrats ou du droit national du travail, les entreprises d'investissement doivent être en mesure d'appliquer des dispositifs de malus ou de récupération à hauteur de 100 % de la rémunération variable totale conformément à l'article 32, paragraphe 1, point m), de la directive (UE) 2019/2034 indépendamment de la méthode utilisée pour le versement, y compris les dispositifs de report ou de maintien en poste.
283. Les ajustements au risque ex post devraient toujours se rapporter aux performances ou aux risques. Ils devraient répondre aux résultats réels en matière de risques ou aux modifications des risques persistants des entreprises d'investissement, de l'unité opérationnelle ou des activités du personnel. Ils ne devraient pas reposer sur le montant des dividendes versés ou sur l'évolution du cours de l'action.
284. Les entreprises d'investissement devraient analyser si leurs ajustements ex ante au risque étaient suffisants, par exemple si des risques ont été omis ou sous-estimés ou de nouveaux risques ont été détectés ou des pertes imprévues ont été enregistrées. La mesure dans laquelle un ajustement au risque ex post est nécessaire dépend de l'exactitude de l'ajustement ex ante au risque, et elle devrait être déterminée par l'entreprise d'investissement sur la base de contrôles ex post.

285. Lorsqu'elles déterminent les critères d'application des dispositifs de malus et de récupération conformément à l'article 32, paragraphe 1, point m), de la directive (UE) 2019/2034, les entreprises d'investissement devraient également fixer une période au cours de laquelle les dispositifs de malus ou de récupération seront appliqués au personnel identifié. Cette période devrait couvrir à tout le moins les périodes de report et de maintien en poste. Les entreprises d'investissement peuvent établir des critères différents pour l'application de chacun des dispositifs de malus et de récupération. Le dispositif de récupération devrait notamment être appliqué en cas de fraude ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives.
286. Les entreprises d'investissement devraient utiliser au moins les critères de performances et de risques utilisés au départ afin de garantir le lien entre la mesure initiale des performances et le contrôle a posteriori. Les entreprises d'investissement devraient, outre les critères prévus à l'article 32, paragraphe 1, point m) i) et ii), de la directive (UE) 2019/2034, utiliser des critères spécifiques, y compris les critères suivants:
- a. la preuve de faute ou d'erreur grave du membre du personnel (par exemple une violation du code de conduite et d'autres règles internes, en particulier concernant les risques);
 - b. le fait que l'entreprise d'investissement et/ou l'unité opérationnelle aient subi ou non une baisse significative de leurs performances financières (par exemple d'indicateurs économiques spécifiques);
 - c. le fait que l'entreprise d'investissement et/ou l'unité opérationnelle où travaille le membre du personnel identifié fassent ou non l'objet d'une insuffisance grave en matière de gestion des risques;
 - d. les augmentations sensibles de la base de capital économique ou de fonds propres réglementaires de l'entreprise d'investissement ou de l'unité opérationnelle;
 - e. les éventuelles sanctions réglementaires, par exemple punitives, administratives, disciplinaires ou autres, lorsque le comportement du membre du personnel identifié a contribué à la sanction.
287. Lorsque le dispositif de malus ne peut être appliqué qu'au moment de l'acquisition du versement reporté, les entreprises d'investissement peuvent choisir, le cas échéant, d'appliquer le dispositif de récupération après le versement ou l'acquisition de la rémunération variable. L'application du dispositif de malus peut être impossible lorsque la dérogation visée à l'article 32, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/2034 s'applique parce que l'exigence de reporter la rémunération variable n'est pas appliquée. Les entreprises d'investissement devraient veiller à ce que la récupération puisse être appliquée.
288. Les dispositifs de malus et de récupération devraient entraîner la réduction de la rémunération variable, lorsque cela est pertinent. En aucun cas un ajustement au risque ex post explicite ne devrait entraîner une augmentation de la rémunération variable accordée au

départ ou, lorsque les dispositifs de malus ou de récupération ont déjà été appliqués par le passé, une augmentation de la rémunération variable réduite.

15.7.2 Ajustements implicites

289. Les entreprises d'investissement devraient utiliser pour la rémunération variable des instruments dont le prix réagit aux variations des performances ou des risques de l'entreprise d'investissement concernée. L'évolution du cours de l'action ou du prix des autres instruments ne devrait pas remplacer les ajustements au risque ex post explicites.
290. Lorsque des instruments ont été accordés et que le membre du personnel vend ces instruments, après les périodes de report et de maintien en poste, ou que l'instrument est versé en espèces à son échéance finale, le membre du personnel devrait être en mesure de percevoir le montant dû. Le montant peut être supérieur à celui initialement accordé lorsque le prix du marché ou la juste valeur de l'instrument a augmenté.

Titre V – Entreprises d'investissement bénéficiant d'une intervention publique

16. Aide publique et rémunération

291. Conformément à la section 6 des présentes orientations, lorsque les entreprises d'investissement bénéficient d'une intervention publique exceptionnelle, les autorités compétentes et les entreprises d'investissement devraient mettre en place des contacts réguliers en ce qui concerne la détermination de la masse totale des primes de l'éventuelle rémunération variable et l'attribution de la rémunération variable, afin de garantir le respect de l'article 31 de la directive (UE) 2019/2034 et de toute restriction supplémentaire imposée par les autorités compétentes. Le versement de rémunération variable ne devrait pas mettre en danger le respect du plan établi concernant le redressement et la fin de l'intervention publique exceptionnelle.
292. Pour les entreprises d'investissement tombant dans le champ d'application de la directive 2014/59/UE, la communication de la Commission concernant l'application, à partir du 1^{er} août 2013, des règles en matière d'aides d'État aux aides accordées aux banques dans le contexte de la crise financière (2013/C 216/01) devrait être appliquée dans le cadre des politiques de rémunération. Toute condition en matière de rémunération imposée aux entreprises d'investissement lorsqu'une aide d'État a été approuvée par la Commission et accordée et dans le cadre de tout acte afférent devrait être dûment reflétée dans la politique de rémunération des entreprises d'investissement.

- 293. La rémunération variable du personnel d'une entreprise d'investissement ne devrait pas empêcher un remboursement en bon ordre et en temps utile de l'intervention publique exceptionnelle ou la réalisation des objectifs énoncés dans le plan de restructuration.
- 294. L'entreprise d'investissement devrait garantir que la masse totale des primes ou l'acquisition et le versement de la rémunération variable ne portent pas préjudice à la consolidation en temps utile de son assise financière et à la diminution de sa dépendance par rapport à l'intervention publique exceptionnelle.
- 295. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que l'entreprise d'investissement respecte les conditions de l'article 31 de la directive (UE) 2019/2034 et peuvent fixer un pourcentage maximal du revenu net pouvant être utilisé pour le versement de la rémunération variable.

Titre VI – Autorités compétentes

17. Politiques de rémunération

296. Les autorités compétentes devraient appliquer une approche fondée sur les risques lorsqu'elles surveillent les politiques et pratiques de rémunération des entreprises d'investissement et les examinent conformément aux orientations de l'ABE sur le processus de surveillance prudentielle.
297. Les autorités compétentes devraient veiller, dans le cadre de leur surveillance prudentielle, compte tenu des présentes orientations, à ce que les entreprises d'investissement respectent les exigences en matière de politiques de rémunération énoncées dans la directive (UE) 2019/2034 et les dispositions du règlement délégué sur le personnel identifié, notamment à ce qu'elles disposent de politiques de rémunération appropriées et neutres du point de vue du genre pour l'ensemble du personnel et pour le personnel identifié.
298. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les entreprises d'investissement alignent leurs politiques et pratiques de rémunération sur la stratégie économique et les intérêts à long terme de l'entreprise d'investissement en tenant compte de la stratégie économique et de la stratégie en matière de risque, de la culture et des valeurs d'entreprise, et du profil de risque de l'entreprise d'investissement.
299. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les politiques, pratiques et processus de rémunération des entreprises d'investissement soient appropriés, y compris l'octroi d'une rémunération variable garantie, de sommes payées pour la cessation d'emploi et de prestations de pension discrétionnaires.
300. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les entreprises d'investissement définissent un ratio maximal approprié entre les composantes variable et fixe de la rémunération totale.
301. Les autorités compétentes devraient réexaminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des entreprises d'investissement et donner suite à toute indication selon laquelle les politiques de rémunération ne sont pas neutres du point de vue du genre.
302. Les autorités compétentes devraient être satisfaites du résultat global du processus d'identification et devraient vérifier que tous les membres du personnel dont les activités ont ou peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion ont été recensés, que toute exclusion de personnel de la catégorie de personnel identifié, lorsque le personnel est recensé uniquement selon les critères quantitatifs prévus dans le règlement délégué, est dûment justifiée et que les processus énoncés dans les présentes orientations et dans le règlement délégué ont été respectés.

303. Sans préjudice des autres mesures et sanctions prudentielles et disciplinaires, les autorités compétentes devraient demander aux entreprises d'investissement de prendre des mesures adéquates afin de remédier aux éventuelles lacunes recensées. Lorsque les entreprises d'investissement ne se conforment pas à cette demande, des mesures prudentielles appropriées devraient être prises.

20. Informations à fournir

304. Les autorités compétentes devraient réexaminer les informations sur la politique de rémunération publiées par les entreprises d'investissement conformément à l'article 51 du règlement (UE) 2019/2033, et elles devraient recenser les entreprises d'investissement pour lesquelles les informations publiées devraient être régulièrement réexaminées.

305. En plus de l'évaluation comparative des pratiques de rémunération prévue à l'article 34, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034 et de l'exercice de collecte de données sur les personnes à hauts revenus en vertu de l'article 34, paragraphe 4, de ladite directive, les autorités compétentes devraient demander des rapports prudentiels périodiques (ou ad hoc) sur la publication d'informations sur la rémunération, le cas échéant, de façon à suivre l'élaboration des pratiques de rémunération au sein des entreprises d'investissement et notamment au sein des plus grandes entreprises d'investissement de cet État membre.

21. Collèges d'autorités de surveillance

306. Les collèges d'autorités de surveillance mis en place en vertu de l'article 48 de la directive (UE) 2019/2034 devraient aborder les questions de rémunération conformément au processus de surveillance prudentielle, en tenant compte des domaines supplémentaires de surveillance prudentielle prévus par les présentes orientations.

