

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

F. 2011 — 653

[C — 2011/03075]

22 FEVRIER 2011. — Arrêté royal portant approbation du règlement de la Commission bancaire, financière et des Assurances du 8 février 2011 concernant la politique de rémunération des établissements financiers

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 22 mars 1993 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, notamment l'article 20;

Vu la loi du 6 avril 1995 relative au statut et au contrôle des entreprises d'investissement, notamment l'article 62;

Vu la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, notamment les articles 49, § 3, 64 et 92;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation, notamment l'article 10;

Vu la Directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les Directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération;

Vu l'avis du Conseil de surveillance;

Vu la consultation des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, représentés par leur association professionnelle;

Sur la proposition du Ministre des Finances,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le règlement de la Commission bancaire, financière et des Assurances de 8 février 2011 concernant la politique de rémunération des établissements financiers et annexé au présent arrêté, est approuvé.

Art. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2011.

Art. 3. Le Ministre qui a les Finances dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 février 2011.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Finances,
D. REYNDERS

Règlement de la Commission bancaire, financière et des Assurances concernant la politique de rémunération des établissements financiers

La Commission bancaire, financière et des Assurances,

Vu la loi du 22 mars 1993 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, notamment l'article 20;

Vu la loi du 6 avril 1995 relative au statut et au contrôle des entreprises d'investissement, notamment l'article 62;

Vu la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, notamment les articles 49, § 3, 64 et 92;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation, notamment l'article 10;

Vu la Directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les Directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIËN

N. 2011 — 653

[C — 2011/03075]

22 FEBRUARI 2011. — Koninklijk besluit tot goedkeuring van het reglement van de Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen van 8 februari 2011 aangaande het beloningsbeleid van financiële instellingen

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen inzonderheid op artikel 20;

Gelet op de wet van 6 april 1995 inzake het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, inzonderheid op artikel 62;

Gelet op de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, inzonderheid op de artikelen 49, § 3, 64 en 92;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeningsinstellingen en de met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op de Richtlijn 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid;

Gelet op het advies van de Raad van Toezicht;

Gelet op de raadpleging van de kredietinstellingen en de beleggingsondernemingen via hun beroepsvereniging;

Op de voordracht van de Minister van Financiën,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Het bij dit besluit gevoegde reglement van de Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen van 8 februari 2011 aangaande het beloningsbeleid van financiële instellingen, wordt goedgekeurd.

Art. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011.

Art. 3. De Minister die bevoegd is voor Financiën is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 februari 2011.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Financiën,
D. REYNDERS

Reglement van de Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen aangaande het beloningsbeleid van financiële instellingen

De Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen,

Gelet op de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, inzonderheid op artikel 20;

Gelet op de wet van 6 april 1995 inzake het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, inzonderheid op artikel 62;

Gelet op de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, inzonderheid op de artikelen 49, § 3, 64 en 92;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeningsinstellingen en de met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op de Richtlijn 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid;

Vu l'avis du Conseil de surveillance;

Vu la consultation des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, représentés par leur association professionnelle,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Généralités

Article 1^{er}. Le présent règlement transpose partiellement la Directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les Directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retrisitions, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération.

Art. 2. Ce règlement s'applique aux établissements de crédit, aux entreprises d'investissement, aux organismes de liquidation et aux organismes assimilés à des organismes de liquidation.

CHAPITRE II. — Champ et modalités d'application

Art. 3. La politique de rémunération d'un établissement concerne toutes les rémunérations du personnel, y compris les rémunérations variables, les salaires et les prestations de pension discrétionnaires.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il y a lieu d'entendre par "prestations de pension discrétionnaires" des prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire par un établissement à un membre du personnel et formant une partie de la rémunération variable de ce membre du personnel. Ces prestations ne comprennent pas les droits acquis accordés à un membre du personnel conformément au régime de retraite de sa société.

Art. 4. La politique de rémunération porte sur toutes les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont présumés faire partie du "personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement", entre autres, la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout membre du personnel qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques.

Art. 5. Lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre leur politique de rémunération, les établissements respectent les principes énoncés au Chapitre III d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

Les établissements satisfont aux exigences en matière de publication d'une manière qui soit adaptée à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de leurs activités, sans préjudice de la législation relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Art. 6. Les principes énoncés au Chapitre III sont appliqués par les établissements aux niveaux du groupe, de l'entreprise mère et des filiales.

CHAPITRE III. — Principes à respecter lors de la définition et de la mise en œuvre de la politique de rémunération

Art. 7. Lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre leur politique de rémunération, les établissements respectent les principes suivants :

a) la politique de rémunération permet et promeut une gestion du risque saine et effective et n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque toléré de l'établissement;

b) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'établissement et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts;

c) le conseil d'administration de l'établissement adopte et revisite régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre;

d) la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par le conseil d'administration;

Gelet op het advies van de Raad van Toezicht;

Gelet op de raadpleging van de kredietinstellingen en de beleggingsondernemingen via hun beroepsvereniging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Algemeen

Artikel 1. Dit reglement voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn 2010/76/EU van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot wijziging van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG wat betreft de kapitaalvereisten voor de handelsportefeuille en voor hersecuritisaties, alsook het bedrijfseconomisch toezicht op het beloningsbeleid.

Art. 2. Dit reglement is toepasselijk op kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied en -modaliteiten

Art. 3. Het beloningsbeleid van een instelling heeft betrekking op alle beloningen voor medewerkers, met inbegrip van variabele beloningen, salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen.

Voor de toepassing van het vorige lid verstaat men onder "uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen": verhoogde pensioenuitkeringen die een instelling aan een medewerker op discretionaire basis verleent als onderdeel van een variabele beloning van deze medewerker. Tot deze uitkeringen worden niet gerekend verhoogde uitkeringen die aan een medewerker worden toegekend op grond van de voorwaarden van het bedrijfspensioenfonds.

Art. 4. Het beloningsbeleid heeft betrekking op alle categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling betekenisvol beïnvloeden.

Voor de toepassing van het vorige lid worden onder meer beschouwd als "medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling betekenisvol beïnvloeden": personen die hogere leidinggevende, risiconemende en controlefuncties waarnemen, en elke medewerker wiens totale beloning hem op hetzelfde beloningsniveau plaatst als die van hogere leidinggevende medewerkers of medewerkers in een risiconemende functie.

Art. 5. Bij de vaststelling en de toepassing van hun beloningsbeleid nemen de instellingen de beginselen bepaald in hoofdstuk III in acht op een wijze en in een mate die aansluit bij hun omvang en hun interne organisatie en bij de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten.

De instellingen voldoen aan de vereisten inzake openbaarmaking op een wijze die past bij hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten en onverminderd de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Art. 6. De in hoofdstuk III neergelegde beginselen worden door instellingen op het niveau van de groep, de moedermaatschappij en haar dochterondernemingen toegepast.

HOOFDSTUK III. — Beginselen bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid

Art. 7. Bij de vaststelling en toepassing van hun beloningsbeleid nemen de instellingen de volgende beginselen in acht:

a) het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de instelling aanvaardbaar is;

b) het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instelling, en behelst ook maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden;

c) de raad van bestuur van de instelling neemt de algemene beginselen van het beloningsbeleid aan, toetst deze periodiek en is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging ervan;

d) de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling om deze te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning die de raad van bestuur heeft aangenomen;

e) les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle sont indépendants des unités d'exploitation qu'ils supervisent, exercent l'autorité suffisante, disposent des pouvoirs nécessaires et sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent;

f) la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de compliance est directement supervisée par le comité de rémunération ou, si un tel comité n'a pas été institué, par le conseil d'administration;

g) lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité d'exploitation concernées avec celle des résultats d'ensemble de l'établissement et l'évaluation des performances individuelles prend en compte des critères financiers et non financiers;

h) l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent de l'établissement et de ses risques économiques;

i) le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de l'établissement à renforcer ses fonds propres;

j) une rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique qu'au recrutement de nouveaux membres du personnel et est limitée à la première année de leur engagement;

k) dans le cas d'établissements qui bénéficient de l'intervention exceptionnelle des pouvoirs publics :

i) la rémunération variable est strictement limitée à un pourcentage du total des résultats nets d'exploitation lorsque cette rémunération n'est pas compatible avec le maintien de fonds propres solides et une sortie en temps voulu du programme d'aide gouvernementale;

ii) l'autorité de contrôle compétente exige des établissements qu'ils restructurent les rémunérations d'une manière qui soit conforme à une gestion saine des risques et à une croissance à long terme, y compris, s'il y a lieu, en fixant des limites à la rémunération des personnes chargées de la direction effective de l'établissement, le cas échéant le comité de direction;

iii) aucune rémunération variable n'est versée aux personnes chargées de la direction effective de l'établissement, le cas échéant le comité de direction, sauf si cela est justifié;

l) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale et la composante fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale pour qu'une liberté complète puisse être exercée en matière de politique relative aux composantes variables de la rémunération, et notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. Les établissements définissent les rapports appropriés entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale;

m) les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances effectives dans le temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;

n) la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes de la rémunération variable ou d'ensembles de composantes de la rémunération variable, est ajustée en fonction de tous les types de risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités nécessaires. L'attribution des composantes variables de la rémunération au sein de l'établissement tient aussi compte de tous les types de risques actuels et futurs;

o) une part importante et, dans tous les cas, au moins 50 %, de toute rémunération variable, est composée d'un équilibre approprié entre :

i) des actions ou participations équivalentes au capital, en fonction de la structure juridique de l'établissement concerné ou, si l'établissement n'est pas coté en bourse, des instruments liés aux actions, ou des instruments non liquides équivalents; et,

ii) s'il y a lieu, d'autres instruments au sens de l'article II.1, alinéa 1^{er}, 1^o, c), iii), de l'arrêté de la Commission bancaire, financière et des Assurances du 17 octobre 2006 concernant le règlement relatif aux fonds propres des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, qui reflètent convenablement la qualité de crédit de l'établissement en exploitation continue.

e) medewerkers in controlefuncties staan los van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag, beschikken over de nodige bevoegdheden en worden beloond naar gelang van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op gericht is, onafhankelijk de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden;

f) het remuneratiecomité of, indien een dergelijk comité niet is opgericht, de raad van bestuur, houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die risicobeheer- en compliancefuncties uitoefenen;

g) wanneer de beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, het betrokken bedrijfsdeel en de resultaten van de instelling als geheel en bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd;

h) de prestatiebeoordeling is gespreid over meerdere jaren om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op lange-termijn prestaties en dat de feitelijke uitbetaling van prestatiegebonden gedeelten van de beloning wordt uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van de instelling en haar bedrijfsrisico's;

i) de totale variabele beloning beperkt niet de mogelijkheid voor de instelling om haar eigen vermogen te versterken;

j) een gegarandeerde variabele beloning is een uitzondering. Zij vindt slechts plaats bij indienstneming van nieuwe medewerkers en blijft beperkt tot het eerste jaar van hun indienstneming;

k) bij instellingen die aanspraak kunnen maken op uitzonderlijke overheidssteun :

i) is de variabele beloning strikt beperkt tot een bepaald percentage van hun totale netto bedrijfsresultaten als deze beloning niet te verenigen is met het in stand houden van een solide eigen vermogen en een tijdige uittrekking uit het programma van overheidssteun;

ii) eist de bevoegde toezichthouder van instellingen dat zij hun beloningen zodanig herstructureren dat zij in lijn zijn met een degelijke risicobeheer en de lange-termijn ontwikkeling, met inbegrip van, waar van toepassing, het vaststellen van limieten aan de beloning van de personen belast met de effectieve leiding van de instelling, in voorkomend geval het directiecomité;

iii) wordt er geen variabele beloning betaald aan de personen belast met de effectieve leiding van de instellingen, in voorkomend geval het directiecomité, tenzij dit gerechtvaardigd is;

l) de vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is voldoende hoog voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen. Instellingen stellen passende verhoudingen tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning vast;

m) ontslagvergoedingen hangen samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zijn zodanig vormgegeven dat falen niet beloond wordt;

n) bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van variabele gedeelten van de beloning of van pools voor variabele gedeelten van de beloning, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en wordt rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit. Bij de toewijzing van de variabele gedeelten van de beloning binnen de instelling dient ook rekening te worden gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's;

o) een aanzienlijk deel, en in ieder geval ten minste 50 % van een variabele beloning, moet bestaan uit een afgewogen mix van :

i) aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen, afhankelijk van de juridische structuur van de instelling in kwestie, dan wel, in het geval van een niet op de beurs genoteerde instelling, op aandelen gebaseerde instrumenten of vergelijkbare niet-liquide instrumenten; en,

ii) indien van toepassing, andere instrumenten zoals bedoeld in artikel II.1, eerste lid, 1^o, c), iii), van het besluit van de Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen van 17 oktober 2006 over het reglement op het eigen vermogen van de kredietinstellingen en de beleggingsondernemingen die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsbeoefening.

Les instruments visés au point o) sont soumis à une politique de rétention appropriée destinée à aligner les incitations sur les intérêts à long terme de l'établissement. L'autorité de contrôle peut soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le point o) s'applique à la rémunération variable à la fois pour sa composante reportée, conformément au point p), et pour sa composante non reportée;

p) le paiement d'une part appréciable et, dans tous les cas, au moins 40 %, de la composante variable de la rémunération est reporté pendant une durée qui n'est pas inférieure à trois à cinq ans et cette part tient compte correctement de la nature de l'entreprise, de ses risques et des activités du membre du personnel en question. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté. La durée du report est établie en fonction du cycle économique, de la nature des activités, des risques associés à celles-ci et des activités du membre du personnel en question;

q) la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de l'établissement dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'établissement, de l'unité d'exploitation et de la personne concernés;

r) la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'établissement. Si le membre du personnel quitte l'établissement avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par l'établissement pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point o). Dans le cas d'un membre du personnel qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires lui sont versées sous la forme d'instruments visés au point o), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;

s) le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération;

t) la rémunération variable n'est pas versée par le biais de véhicules ou de méthodes qui permettent de contourner les obligations du présent règlement.

CHAPITRE IV. — Publication d'informations

Art. 8. Les informations suivantes, y compris leurs mises à jour régulières, au moins annuelles, sont rendues publiques en ce qui concerne la politique et les pratiques de rémunération de l'établissement pour les catégories du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur son profil de risque :

a) des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la politique de rémunération, y compris, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du comité de rémunération, les consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées;

b) des informations sur le lien entre la rémunération et les performances;

c) les caractéristiques les plus significatives du système de rémunération, notamment des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque, la politique en matière de report des paiements et les critères d'acquisition des droits;

d) des informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération;

e) les principaux paramètres et la justification des formules de composante variable et des avantages autres qu'en espèces;

f) des informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité;

g) des informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour la direction générale et les autres membres du personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, en indiquant les éléments suivants :

i) les montants des rémunérations au cours de l'exercice, ventilés en rémunérations fixes et variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires;

ii) les montants et la forme des rémunérations variables, ventilés en espèces, actions, instruments liés aux actions et autres;

De in dit punt o) bedoelde instrumenten zijn onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft prikkels af te stemmen op de belangen van de instelling op de langere termijn. De toezichhouder kan beperkingen stellen aan de soorten en de opzet van deze instrumenten of, indien van toepassing, bepaalde instrumenten verbieden. Dit punt o) is van toepassing op zowel het gedeelte van de variabele beloningscomponent waarvan de uitkering wordt uitgesteld overeenkomstig punt p) als op het gedeelte van de variabele beloningscomponent waarvan uitkering niet wordt uitgesteld;

p) een aanzienlijk deel, en in ieder geval ten minste 40 % van de variabele beloningscomponent, wordt uitgesteld over een periode van ten minste drie tot vijf jaar die aansluit bij de aard van de onderneming, haar risico's en de activiteiten van de medewerker in kwestie. Indien een variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, wordt daarvan ten minste 60 % uitgesteld. De duur van de uitstelperiode wordt vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van de medewerker in kwestie;

q) de variabele beloning, inclusief het uitgestelde gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de instelling in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de instelling, de bedrijfseenheid en het betreffende individu gerechtvaardigd wordt;

r) het pensioenbeleid is afgestemd op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instelling. Indien de medewerker vóór pensionering de instelling verlaat, moeten de uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen gedurende een termijn van vijf jaar door de instelling worden aangehouden in de vorm van instrumenten als bedoeld in punt o). Wanneer een medewerker zijn pensionering bereikt, dienen discretionaire pensioenuitkeringen aan hem te worden betaald in de vorm van de in punt o) bedoelde instrumenten, onder voorbehoud van een retentieperiode van vijf jaar;

s) van medewerkers wordt de toezegging verlangd dat zij geen gebruik zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning of aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheereffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen;

t) variabele beloningen worden niet uitgekeerd door middel van vehikels of methoden die het ontwijken van de eisen van dit reglement vergemakkelijken.

HOOFDSTUK IV. — Openbaarmaking van informatie

Art. 8. In verband met het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de instelling ten aanzien van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel betekenisvol beïnvloeden, wordt de volgende informatie, met inbegrip van regelmatige, ten minste jaarlijkse updates, voor het publiek openbaar gemaakt:

a) informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid, inclusief, indien van toepassing informatie over de samenstelling en het mandaat van een remuneratiecommissie, de externe adviseurs op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van relevante belanghebbenden;

b) informatie over het verband tussen beloning en prestaties;

c) de belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem, met inbegrip van informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria, het uitstelbeleid en de criteria voor definitieve verwerving;

d) informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend;

e) de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante voordelen;

f) geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst per bedrijfs onderdeel;

g) geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst naar hoger leidend personeel en andere medewerkers waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van de instelling betekenisvol beïnvloeden, met opgave van de volgende gegevens:

i) beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden;

ii) bedragen en vorm van variabele beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten en overige;

iii) l'encours des rémunérations reportées, ventilé en parts acquises et non acquises;

iv) le montant des rémunérations reportées accordées au cours de l'exercice, payées et réduites à la suite d'une adaptation aux performances;

v) les sommes payées pour le recrutement et la cessation d'emploi au cours de l'exercice et le nombre de bénéficiaires de ces paiements; et

vi) les montants des sommes payées pour la cessation d'emploi au cours de l'exercice, le nombre de bénéficiaires et le montant le plus élevé accordé à une seule personne.

Art. 9. Pour les établissements qui sont importants du point de vue de leur taille, de leur organisation interne et de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités, les informations quantitatives visées à l'article 8 sont également mises à la disposition du public au niveau des dirigeants effectifs.

Art. 10. Les articles XIV.3 à XIV.6 de l'arrêté de la Commission bancaire, financière et des Assurances du 17 octobre 2006 concernant le règlement relatif aux fonds propres des établissements de crédit et des entreprises d'investissement s'appliquent mutatis mutandis à la publication des informations visées aux articles 8 et 9.

CHAPITRE V. — Dispositions finales

Art. 11. L'autorité de contrôle utilise les informations collectées pour comparer les tendances et les pratiques en matière de rémunération dans les établissements de crédit et les entreprises d'investissement.

Art. 12. Les établissements de crédit et les entreprises d'investissement communiquent à l'autorité de contrôle des informations relatives au nombre de personnes dans l'établissement qui se situent dans des tranches de rémunération d'au moins 1.000.000 EUR, y compris le domaine d'activités concerné, ainsi que les principaux éléments du salaire, les primes, les indemnités à long terme et les cotisations de pension. L'autorité de contrôle transmet ces informations à l'autorité de contrôle européenne compétente, qui les publie sur une base agréée par État membre d'origine, sous une présentation commune.

Art. 13. Pour les services fournis en 2010, les établissements de crédit et les entreprises d'investissement appliquent les principes énoncés dans le présent règlement :

a) aux rémunérations dues sur la base de contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2011 et accordées ou versées après cette date; et

b) aux rémunérations accordées, mais non encore versées avant le 1^{er} janvier 2011.

Bruxelles, le 8 février 2011.

Le Président,
J.-P. SERVAIS

iii) bedragen van uitstaande uitgestelde beloning, uitgesplitst naar verworven en niet-verworven gedeelten;

iv) de bedragen van uitgestelde beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie;

v) nieuwe betalingen bij indienstreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden; en

vi) de bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu.

Art. 9. Met betrekking tot instellingen die significant zijn wat betreft hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten, wordt de kwantitatieve informatie waarnaar in artikel 8 wordt verwezen eveneens openbaar gemaakt op het niveau van de effectieve leiders.

Art. 10. De artikelen XIV.3 tot XIV.6 van het besluit van de Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen van 17 oktober 2006 over het reglement op het eigen vermogen van de kredietinstellingen en de beleggingsondernemingen zijn mutatis mutandis van toepassing bij de openbaarmaking van de informatie bedoeld in de artikelen 8 en 9.

HOOFDSTUK V. — Slotbepalingen

Art. 11. De toezichthouder gebruikt de verzamelde informatie voor het maken van een vergelijkende studie (benchmarken) van ontwikkelingen en praktijken op beloningsgebied van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen.

Art. 12. De kredietinstellingen en beleggingsondernemingen verstrekken aan de toezichthouder informatie over het aantal personen in de instelling met een beloning ten belope van ten minste 1 miljoen EUR, met inbegrip van de desbetreffende afdeling en de voornaamste elementen van salaris, bonussen, vergoedingen op lange termijn en pensioenbijdragen. De toezichthouder geeft deze informatie op geaggregeerde wijze per lidstaat van oorsprong door aan de bevoegde Europese Toezichthouder, die deze informatie in een gemeenschappelijk rapportageformaat openbaar maakt.

Art. 13. Kredietinstellingen en beleggingsondernemingen passen de in dit reglement opgenomen beginselen toe met betrekking tot in 2010 verrichte diensten op :

a) beloningen uit hoofde van contracten die gesloten zijn vóór 1 januari 2011 en die na die datum zijn toegekend of uitbetaald; en

b) beloningen die zijn toegekend, maar nog niet zijn betaald vóór 1 januari 2011.

Brussel, 8 februari 2011.

De Voorzitter,
J.-P. SERVAIS