

Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement

(62) Les politiques de rémunération qui encouragent les prises de risques excessives peuvent nuire à une gestion saine et efficace des risques au sein des établissements de crédit et les entreprises d'investissement. Les membres du G20 se sont engagés à mettre en œuvre les principes et normes d'exécution du Conseil de stabilité financière (CSF) pour de saines pratiques en matière de rémunération, dont le but est de prévenir les répercussions négatives que des structures de rémunération mal conçues pourraient avoir sur la saine gestion des risques et le contrôle des prises de risque par les personnes physiques. L'objectif de la présente directive est de mettre les normes et principes internationaux en œuvre au niveau de l'Union en imposant aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement l'obligation expresse de mettre en place et de maintenir, pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion efficace des risques.

(63) Pour que les établissements appliquent des politiques de rémunération saines, il convient de définir des principes clairs en matière de gouvernance et de structure des politiques de rémunération. Les politiques de rémunération devraient notamment être conformes à l'appétit pour le risque, aux valeurs et aux intérêts à long terme des établissements de crédit et des entreprises d'investissement. Dans cette optique, l'évaluation de la composante de la rémunération qui dépend des performances devrait se baser sur les performances à long terme et tenir compte des risques actuels et futurs associés à ces performances.

(64) S'agissant de la politique relative à la rémunération variable, il convient d'opérer une distinction entre d'une part, la rémunération fixe qui comprend les paiements, les cotisations de pension ordinaires et proportionnelles et les avantages (lorsque ceux-ci ne sont pas liés à des critères de performance), et d'autre part, la rémunération variable qui comprend les paiements supplémentaires, les avantages liés aux performances ou, dans des circonstances exceptionnelles, d'autres éléments contractuels, mais pas ceux qui font partie des conditions d'emploi habituelles (telles que les soins de santé, la crèche, les cotisations de pension ordinaires et proportionnelles). Des avantages pécuniaires et des avantages non pécuniaires devraient être inclus.

(65) Dans tous les cas, pour éviter une prise de risque excessive, il convient de fixer un ratio maximal entre les composantes fixes et variables de la rémunération totale. Il est souhaitable que les actionnaires, les propriétaires ou les membres des établissements jouent un certain rôle à cet égard. Les États membres devraient être en mesure de définir des exigences plus strictes pour le rapport entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale. Afin d'encourager le recours à des actions ou à des instruments de dette payables à long terme en tant que composante de la rémunération variable, les États membres devraient pouvoir, dans certaines limites, autoriser les établissements à appliquer un taux d'actualisation notionnel lorsqu'ils calculent la valeur de ces instruments aux fins de l'application du ratio maximal. Toutefois, les États membres ne devraient pas être tenus de prévoir cette possibilité et devraient être en mesure de prévoir que celle-ci s'applique à un taux maximum de la rémunération variable totale inférieur au taux prévu par la présente directive. Afin d'assurer une approche harmonisée et cohérente qui garantisse des

conditions égales au sein du marché intérieur, l'ABE devrait émettre des orientations appropriées en ce qui concerne le taux d'escompte notionnel applicable à utiliser.

(66) Pour que la conception des politiques de rémunération fasse partie intégrante de la gestion des risques de l'établissement, il convient que l'organe de direction adopte et révise régulièrement les politiques de rémunération en vigueur. Les dispositions de la présente directive relatives aux rémunérations devraient refléter d'une manière proportionnée les différences entre les divers types d'établissements, en tenant compte de leur taille, de leur organisation interne et de la nature, de l'échelle et de la complexité de leurs activités. Il serait ainsi disproportionné d'exiger de certains types d'entreprises d'investissement le respect de la totalité de ces principes.

(67) Afin de protéger et de renforcer la stabilité du système financier au sein de l'Union, et d'éviter tout contournement éventuel des exigences énoncées dans la présente directive, les autorités compétentes devraient veiller à ce que les règles et principes relatifs à la rémunération soient respectées par les établissements sur une base consolidée, c'est-à-dire au niveau du groupe, des entreprises mères et des filiales, y compris les succursales et les filiales établies dans des pays tiers.

(68) Étant donné que des politiques de rémunération et mécanismes incitatifs mal conçus peuvent porter à un niveau inacceptable les risques auxquels sont exposés les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, il y a lieu de prendre des mesures immédiates pour remédier à la situation et, si nécessaire, des mesures correctrices appropriées. Il convient donc de veiller à ce que les autorités compétentes soient habilitées à imposer aux établissements considérés des mesures qualitatives ou quantitatives destinées à résoudre les problèmes liés aux politiques de rémunération qui ont été constatés dans le cadre du contrôle prudentiel.

(69) Les dispositions relatives à la rémunération ne devraient pas porter préjudice au plein exercice des droits fondamentaux garantis par l'article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'union européenne, aux principes généraux du droit national des contrats et du droit national du travail, au droit national et de l'Union régissant les droits et la participation des actionnaires et aux compétences générales des organes de direction de l'établissement concerné ni, le cas échéant, au droit des partenaires sociaux de conclure et d'appliquer des conventions collectives, conformément au droit et aux usages nationaux.

(83) Les restrictions applicables à la rémunération variable sont un élément important pour garantir que les fonds propres sont reconstitués si un établissement de crédit ou une entreprise d'investissement entame son coussin. Les établissements de crédit et les entreprises d'investissement sont déjà soumis au principe selon lequel les indemnités et les rémunérations variables discrétionnaires versées aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement doivent être viables eu égard à la situation financière de l'établissement. Afin de garantir que l'établissement reconstitue rapidement son niveau de fonds propres, il convient, pour toute période au cours de laquelle l'exigence globale de coussin de fonds propres n'est pas satisfaite, d'adapter l'attribution de rémunérations variables et de prestations de pension discrétionnaires à la rentabilité de l'établissement, compte tenu de la santé de l'établissement à long terme.

(89) Un établissement de crédit ou entreprise d'investissement qui ne réunirait pas l'intégralité des exigences en matière de coussin combiné devrait faire l'objet de mesures

destinées à assurer la reconstitution rapide de ses niveaux de fonds propres. Pour veiller à la conservation des fonds propres, il convient d'imposer des restrictions proportionnées sur les distributions discrétionnaires de bénéfices, ce qui englobe dividendes et rémunérations variables. Pour que ces établissements ou entreprises aient une stratégie crédible de reconstitution des niveaux de leurs fonds propres, ils devraient être tenus d'élaborer et d'adopter, en accord avec les autorités compétentes, un plan de conservation des fonds propres indiquant comment seront appliquées les restrictions sur les distributions de bénéfices et précisant les autres mesures que l'établissement ou l'entreprise entend prendre pour respecter l'intégralité des exigences de coussin.

#### Article 74 Gouvernance interne et plans de redressement et de résolution

1. Les établissements disposent d'un dispositif solide de gouvernance d'entreprise, comprenant notamment une structure organisationnelle claire avec un partage des responsabilités bien défini, transparent et cohérent, des processus efficaces de détection, de gestion, de suivi et de déclaration des risques auxquels ils sont ou pourraient être exposés, des mécanismes adéquats de contrôle interne, y compris des procédures administratives et comptables saines, et des politiques et pratiques de rémunération permettant et favorisant une gestion saine et efficace des risques.

2. Les dispositifs, les processus et les mécanismes visés au paragraphe 1 sont exhaustifs et adaptés à la nature, à l'échelle et à la complexité des risques inhérents au modèle d'entreprise et aux activités de l'établissement. Il est tenu compte des critères techniques définis aux articles 76 à 95.

3. L'ABE émet des orientations concernant les dispositifs, les processus et les mécanismes visés au paragraphe 1, conformément au paragraphe 2.

4. Les autorités compétentes veillent à ce que, à la suite d'une détérioration significative, un plan de redressement destiné à rétablir la situation financière d'un établissement, et un plan de résolution soient mis en place. Conformément au principe de proportionnalité, l'exigence incombant à un établissement d'élaborer, de tenir à jour et d'actualiser un plan de redressement et l'obligation incombant à l'autorité de résolution, après consultation de l'autorité compétente, d'élaborer un plan de résolution, peuvent être réduites si, après consultation de l'autorité macroprudentielle nationale, les autorités compétentes estiment que la défaillance d'un établissement donné, en raison, entre autres, de sa taille, de son modèle d'entreprise ou de son interdépendance avec d'autres établissements ou avec le système financier en général, n'aura pas de répercussion négative sur les marchés financiers, sur d'autres établissements ou sur les conditions de financement.

Les établissements coopèrent étroitement avec les autorités de résolution, conformément au principe de proportionnalité, et leur fournissent toutes les informations nécessaires à la préparation et à l'élaboration de plans de résolution viables présentant des propositions destinées à résoudre de manière ordonnée les défaillances des établissements.

Conformément à l'article 25 du règlement (UE) no 1093/2010, l'ABE est habilitée à participer et à contribuer à l'élaboration et à la coordination de plans efficaces et cohérents en matière de redressement et de résolution.

À cet égard, l'ABE est informée de la tenue de réunions consacrées à l'élaboration et à la coordination de plans en matière de redressement et de résolution, et elle est habilitée à participer à ces réunions. Lorsque de telles réunions ou activités ont lieu, l'ABE est

pleinement informée au préalable de la tenue de ces réunions, des principales questions qui y seront examinées ou des activités envisagées.

#### Article 75 Supervision des politiques de rémunération

1. Les autorités compétentes recueillent les informations publiées conformément aux critères relatifs à la publication d'informations fixés à l'article 450, paragraphe 1, points g), h) et i), du règlement (UE) no 575/2013 et utilisent ces informations pour comparer les tendances et les pratiques en matière de rémunération. Les autorités compétentes transmettent ces informations à l'ABE.

2. L'ABE émet des orientations en matière de politiques de rémunération saines, respectant les principes énoncés aux articles 92 à 95. Ces orientations tiennent compte des principes de politiques de rémunération saines énoncés dans la recommandation 2009/384/CE de la Commission du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers (29).

L'AEMF coopère étroitement avec l'ABE pour élaborer des orientations sur les politiques de rémunération pour les catégories de personnel participant à la prestation de services et activités d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 2), de la directive 2004/39/CE.

L'ABE utilise les informations transmises par les autorités compétentes conformément au paragraphe 1 pour comparer les tendances et les pratiques en matière de rémunération au niveau de l'Union.

3. Les autorités compétentes recueillent des informations sur le nombre de personnes physiques par établissement dont la rémunération s'élève à 1 000 000 EUR ou plus par exercice financier, ventilée par tranches de rémunération de 1 000 000 EUR, ainsi que sur leurs responsabilités professionnelles, le domaine d'activité concerné et les principaux éléments du salaire, les primes, les indemnités à long terme et les cotisations de pension. Ces informations sont transmises à l'ABE, qui les publie sur une base agrégée par État membre d'origine, sous une présentation commune. L'ABE peut élaborer des orientations pour faciliter la mise en œuvre du présent paragraphe et garantir la cohérence des informations collectées.

#### Article 76 Traitement des risques

4. Les États membres veillent à ce que l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance et, lorsqu'un comité des risques a été instauré, le comité des risques, aient un accès adéquat aux informations sur la situation de l'établissement en matière de risque et, le cas échéant et si cela est approprié, à la fonction de gestion du risque de l'établissement et aux conseils d'experts extérieurs.

L'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance et, s'il a été instauré, le comité des risques déterminent la nature, le volume, la forme et la fréquence des informations relatives aux risques qui leur sont transmises. Pour favoriser des pratiques et politiques de rémunération saines, le comité des risques, sans préjudice de sa tâche du comité de rémunération, examine si les incitations proposées par le système de rémunération tiennent compte du risque, du capital, de la liquidité et de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices.

## Article 92 Politiques de rémunération

1. Les autorités compétentes veillent à l'application du paragraphe 2 du présent article et des articles 93, 94 et 95 pour les établissements aux niveaux du groupe, de l'entreprise mère et des filiales, y compris celles qui sont établies dans des centres financiers extraterritoriaux.
2. Les autorités compétentes veillent à ce que, lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre les politiques de rémunération totale, y compris les salaires et les prestations de pension discrétionnaires, applicables aux catégories de personnel incluant la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque, les établissements respectent les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de leurs activités:
  - 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) l'organe de direction de l'établissement, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de la supervision 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 relatives aux rémunérations adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance;
  - e) le personnel exerçant des fonctions de contrôle est indépendant des unités opérationnelles qu'il supervise, dispose des pouvoirs nécessaires et est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des domaines d'activités qu'il contrôle;
  - f) la rémunération des hauts responsables en charge de la fonction de gestion des risques et de la fonction de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération visé à l'article 95 ou, si un tel comité n'a pas été institué, par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance;
  - g) la politique de rémunération, compte tenu des critères nationaux relatifs à la fixation des salaires, établit une distinction claire entre les critères de fixation:
    - i) de la rémunération fixe de base, laquelle devrait refléter au premier chef l'expérience professionnelle pertinente et les responsabilités en matière d'organisation, énoncées dans la description des fonctions telle qu'elle figure dans les conditions d'emploi; et
    - ii) de la rémunération variable, laquelle devrait refléter des performances durables et ajustées aux risques ainsi que des performances allant au delà de celles exigées pour satisfaire à la description des fonctions telle qu'elle figure dans les conditions d'emploi.

## Article 93 Établissements bénéficiant d'une intervention publique

Les établissements bénéficiant d'une intervention publique exceptionnelle sont soumis aux principes suivants, outre ceux énoncés à l'article 92, paragraphe 2:

- a) la rémunération variable est strictement limitée à un pourcentage des revenus nets quand elle n'est pas compatible avec le maintien d'une assise financière saine et une sortie en temps voulu du programme d'aide gouvernementale;
- b) les autorités compétentes concernées exigent des établissements qu'ils restructurent les rémunérations d'une manière compatible avec une gestion saine des risques et une croissance à long terme, y compris, s'il y a lieu, en fixant des limites à la rémunération des membres de l'organe de direction de l'établissement;
- c) aucune rémunération variable n'est versée aux membres de l'organe de direction de l'établissement, sauf si cela est justifié.

#### Article 94 Éléments variables de la rémunération

1. Les éléments variables de la rémunération sont soumis aux principes suivants, outre ceux énoncés à l'article 92, paragraphe 2, et dans les mêmes conditions:

- a) 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 opérationnelle concernées avec celle des résultats d'ensemble de l'établissement, l'évaluation de la performance individuelle prenant en compte des critères financiers et non financiers;
- b) 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 propre à l'établissement de crédit et de ses risques économiques;
- c) le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de l'établissement à renforcer son assise financière;
- d) les rémunérations variables garanties ne sont pas compatibles avec une saine gestion des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats et ne font pas partie de plans de rémunération prospectifs;
- e) une rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique qu'au personnel nouvellement recruté et lorsque l'établissement dispose d'une assise financière saine et solide, et est limitée à la première année de l'engagement de celui-ci;
- f) les composantes fixe et variable de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour assurer la plus grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune;
- g) les établissements définissent les ratios appropriés entre composantes fixe et variable de la rémunération totale, selon les principes suivants:
  - i) la composante variable n'excède pas 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne. Les États membres peuvent fixer un taux maximum inférieur.
  - ii) les États membres peuvent autoriser les actionnaires, les propriétaires ou les membres de l'établissement à approuver un ratio maximal supérieur entre les composantes fixe et variable de la rémunération, à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne. Les États membres peuvent fixer un taux maximum inférieur.

Toute approbation d'un ratio supérieur conformément au premier alinéa au présent point est exercée conformément à la procédure suivante:

- les actionnaires, les propriétaires ou les membres de l'établissement statuent sur une recommandation détaillée de l'établissement donnant les raisons de l'approbation sollicitée ainsi que sa portée, notamment le nombre de personnes concernées, leurs fonctions et l'effet escompté sur l'exigence de maintenir une assise financière saine,

- les actionnaires, les propriétaires ou les membres de l'établissement statuent à la majorité d'au moins 66 %, à condition qu'au moins 50 % des actions ou des droits de propriété équivalents soit représentée; ou à défaut, ils statuent à la majorité des 75 % des droits de propriété représentés,

- l'établissement notifie au préalable, dans un délai raisonnable, à l'ensemble de ses actionnaires, propriétaires ou membres qu'une entreprise qu'une approbation au titre du premier alinéa du présent point est sollicitée,

- l'établissement informe, sans délai, l'autorité compétente de la recommandation adressée à ses actionnaires, propriétaires ou membres, y compris le ratio maximal supérieur proposé et les raisons justifiant ce ratio, et est en mesure de démontrer à l'autorité compétente que le ratio supérieur proposé n'est pas contraire aux obligations qui incombent à l'établissement en vertu de la présente directive et du règlement (UE) no 575/2013, compte tenu notamment des obligations de l'établissement en matière de fonds propres,

- l'établissement informe, sans délai, l'autorité compétente de toute décision prise par ses actionnaires, propriétaires ou membres, y compris tout ratio maximal supérieur approuvé en application du premier alinéa du présent point, et les autorités compétentes utilisent les informations reçues pour comparer les pratiques des établissements à cet égard. Les autorités compétentes transmettent ces informations à l'ABE, qui les publie sur une base agrégée par État membre d'origine, sous une présentation commune. L'ABE peut élaborer des orientations pour faciliter la mise en œuvre du présent tiret et pour garantir la cohérence des informations collectées,

- les membres du personnel qui sont directement concernés par les niveaux maximaux supérieurs de la rémunération variable visés dans le présent point ne sont pas autorisés, le cas échéant, à exercer, directement ou indirectement, les droits de vote dont ils pourraient disposer en tant qu'actionnaires, propriétaires ou membres de l'établissement,

iii) les États membres peuvent autoriser les établissements à appliquer le taux d'actualisation visé au second alinéa du présent point à 25 % au maximum de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans. Les États membres peuvent fixer un taux maximum inférieur.

L'ABE élabore des orientations concernant le taux d'actualisation notionnel applicable tenant compte de tous les facteurs pertinents, notamment le taux d'inflation et le risque, qui comprend la durée du report, et les publie au plus tard le 31 mars 2014. Les orientations de l'ABE relatives au taux d'actualisation examinent plus particulièrement comment encourager le recours à des instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans;

h) les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances effectives dans la durée et ne récompensent pas l'échec ou la faute;

i) les rémunérations globales liées à une indemnisation ou un rachat de contrats de travail antérieurs doivent être conformes aux intérêts à long terme de l'établissement, notamment en matière de rétentions, de reports, de performances et de dispositifs de récupération;

j) la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération ou d'ensembles de composantes variables de la rémunération, est ajustée en fonction de tous les types de risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités exigés;

k) l'attribution des composantes variables de la rémunération au sein de l'établissement tient également compte de tous les types de risques actuels et futurs;

l) une part importante, en aucun cas inférieure à 50 %, de toute rémunération variable, est constituée d'un équilibre entre:

i) l'attribution d'actions ou de droits de propriété équivalents, en fonction de la structure juridique de l'établissement concerné ou, si l'établissement n'est pas coté en bourse, d'instruments liés à des actions ou d'instruments non numéraires équivalents; et

ii) lorsque cela est possible, l'attribution d'autres instruments au sens de l'article 52 ou de l'article 63 du règlement UE) no 575/2013 ou d'autres instruments pouvant être totalement convertis en instruments de fonds propres de base de catégorie 1 ou amortis, qui, dans chaque cas, reflètent de manière appropriée la qualité de crédit de l'établissement en continuité d'exploitation et sont destinés à être utilisés aux fins de la rémunération variable; Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée destinée à aligner les incitations sur les intérêts à long terme de l'établissement. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains d'entre eux s'il y a lieu. Le présent point s'applique à la rémunération variable à la fois pour sa composante reportée, conformément au point m), et pour sa composante non reportée;

m) l'attribution d'une part appréciable, en aucun cas inférieure à 40 % de la composante variable de la rémunération est reportée pendant une durée d'au moins trois à cinq ans et cette part tient dûment compte de la nature de l'entreprise, de ses risques et des activités du membre du personnel concerné.

La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est pas acquise plus vite qu'au prorata. 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 de l'entreprise, de ses risques et des activités du membre du personnel concerné;

n) la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est viable eu égard à la situation financière de l'établissement dans son ensemble et si elle est justifiée sur la base des performances de l'établissement, l'unité opérationnelle et la personne concernés.

Sans préjudice des principes généraux du droit national des contrats et du droit national du travail, des performances financières médiocres ou négatives de l'établissement entraînent en principe une contraction considérable du montant total de la rémunération variable, compte tenu à la fois des rémunérations courantes et des réductions dans les versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération. Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus ou de récupération jusqu'à concurrence de 100 %. Les établissements fixent des critères spécifiques pour l'application des dispositifs de malus ou de récupération. Ces critères couvrent en particulier les situations dans lesquelles le membre du personnel concerné:

i) a participé à des agissements qui ont entraîné des pertes significatives pour l'établissement ou a été responsable de tels agissements;

ii) n'a pas respecté les normes applicables en matière d'honorabilité et de compétences;



o) 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 retenues par l'établissement pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point l). Lorsqu'un membre du personnel atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires lui sont versées sous la forme d'instruments visés au point l), tout en restant soumises à une période de rétention de cinq ans;

p) les membres du personnel sont tenus 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;

q) la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le non-respect de la présente directive ou du règlement (UE) no 575/2013.

2. L'ABE élabore des projets de normes techniques de réglementation en ce qui concerne la détermination des catégories d'instruments qui satisfont aux conditions énoncées au paragraphe 1, point j) ii) et en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement visé à l'article 92, paragraphe 2. L'ABE soumet ces projets de normes techniques de réglementation à la Commission au plus tard le 31 mars 2014.

La Commission est habilitée à adopter les normes techniques de réglementation visées au premier alinéa conformément aux articles 10 à 14 du règlement (UE) no 1093/2010.

#### Article 95 Comité de rémunération

1. Les autorités compétentes veillent à ce que les établissements ayant une importance significative en raison de leur taille, de leur organisation interne, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leurs activités, instaurent un comité de rémunération. Le comité de rémunération est composé de manière à lui permettre d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités.

2. Les autorités compétentes veillent à ce que le comité de rémunération soit chargé d'élaborer les décisions concernant les rémunérations, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques dans l'établissement concerné et que l'organe de direction est appelé à arrêter. Le président et les membres du comité de rémunération sont des membres de l'organe de direction qui n'exercent pas de fonction exécutive au sein de l'établissement concerné. Si la représentation du personnel au sein de l'organe de direction est prévue par le droit national, le comité de rémunération comprend un ou plusieurs représentants du personnel. Lors de la préparation de ces décisions, le comité de rémunération tient compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de l'établissement ainsi que de l'intérêt public.

#### Article 96 Maintenance d'un site internet sur la gouvernance d'entreprise et les rémunérations

Les établissements qui disposent d'un site internet y expliquent de quelle manière ils respectent les exigences prévues aux articles 88 à 95.