

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2022A15583

Dossier numéro : 2022-07-20/33

Titre

20 JUILLET 2022. - Annexe à la Loi modifiant la loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement et portant autres dispositions diverses visant à transposer la directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement

Source : FINANCES

Publication : Moniteur belge du 05-09-2022 page : 65971

Entrée en vigueur : 15-09-2022

Table des matières

[POLITIQUE DE REMUNERATION](#)

[Section Ire.](#) - Structure de la politique de rémunération

Art. 1

[Section II.](#) - Rémunération variable

Art. 2-8

[Section III.](#) - Pensions

Art. 9

[Section IV.](#) - Exemptions

Art. 10

[Section V.](#) - Dispositions anti-abus

Art. 11-12

[Section VI.](#) - Indemnités de départ et d'entrée en fonction

Art. 13-15

[Section VII.](#) -- Soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics

[Sous-section Ire.](#) - Rémunération variable - Limitation générale.

Art. 16-18

[Section VII.](#) - Publication et communication

Art. 19-20

Texte

POLITIQUE DE REMUNERATION

Section Ire. - Structure de la politique de rémunération

Article 1er. § 1er. La politique de rémunération prévoit un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale. La rémunération fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale afin de garantir l'exercice d'une politique de rémunération variable totalement souple, et notamment la possibilité de ne payer aucune rémunération variable.

§ 2. La politique de rémunération définit les rapports appropriés entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale, en tenant compte des activités de la société de gestion de portefeuille et de conseil en investissement et des risques qui y sont associés ainsi que de l'incidence que les différentes catégories de membres du personnel visées à l'article 37/1, § 3 ont sur le profil de risque de la société de gestion de portefeuille et de conseil en investissement. Elle prévoit que la rémunération variable de chaque personne est, en tout cas, limitée au plus élevé des deux montants suivants :

- 50 % de la rémunération fixe ;
- 50 000 euros, sans que ce montant ne puisse excéder celui de la rémunération fixe.

Section II. - Rémunération variable

Art. 2. Le volume total des rémunérations variables ne peut limiter la capacité de la société à renforcer ses fonds propres.

Art. 3. Le montant total de la rémunération variable 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 la société.

L'évaluation des performances individuelles prend en compte des critères financiers et non financiers.

L'évaluation des performances se fonde sur une période de plusieurs années en tenant compte du cycle économique de la société et de ses risques économiques.

Art. 4. L'évaluation des performances, pour les besoins du calcul de la rémunération variable des personnes individuelles ou des groupes dont elles relèvent, est ajustée en fonction de tous les types de risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités requises conformément au règlement (UE) 2019/2033.

Lors de l'attribution des composantes variables de la rémunération au sein de la société, il est également tenu compte de tous les types de risques actuels et futurs.

Art. 5. Toute rémunération variable garantie est interdite sauf, exceptionnellement, lors du recrutement de nouveaux membres du personnel et pour autant que la société dispose de capitaux solides et qu'elle soit strictement limitée à la première année suivant le recrutement.

Art. 6. § 1er. Une part d'au moins 50 % de toute rémunération variable, y compris sa part reportée en application de l'article 7 de la présente Annexe, est composée de l'un des instruments suivants :

1° des actions ou, en fonction de la structure juridique de la société concernée, des participations équivalentes au capital ou des instruments financiers liés aux actions ou, en fonction de la structure juridique de la société concernée, des instruments équivalents non liquides ("non-cash instruments") ;

2° d'autres instruments de capitaux qui remplissent les conditions afin d'être éligibles en tant qu'instruments de fonds propres additionnels de catégorie 1 ou de catégorie 2, ou d'autres instruments qui peuvent être intégralement convertis en instruments de fonds propres de base de catégorie 1 ou qui peuvent être intégralement amortis, et qui reflètent en tout cas correctement la qualité de crédit de la société dans une perspective de continuité; ou

3° des instruments non liquides ("non-cash instruments") qui reflètent les instruments dans les portefeuilles sous gestion.

Lorsqu'une société de gestion de portefeuille et de conseil en investissement n'émet aucun des instruments visés au présent paragraphe, la FSMA peut approuver l'utilisation d'autres dispositifs remplissant les mêmes objectifs.

§ 2. Les instruments visés au paragraphe 1er sont soumis à une politique de détention appropriée, par laquelle le titulaire des instruments est obligé à en conserver la propriété, destinée à aligner les incitants de la personne sur les intérêts à long terme de la société, de ses créanciers et de ses clients. La FSMA peut interdire ou soumettre à des restrictions les types d'instruments dont les caractéristiques ne répondent pas à cette exigence.

Art. 7. Le paiement d'une part d'au moins 40 % de la rémunération variable est reporté pendant une durée minimale de trois à cinq ans en fonction de la durée du cycle économique de la société de gestion de portefeuille et de conseil en investissement, de la nature de ses activités, de ses risques, ainsi que des activités de la personne concernée.