

FSMA\_2022\_30 du 20/12/2022

## Orientations relatives à l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) 2019/2034 : mise en œuvre par la FSMA

### **Champ d'application:**

Le présent document s'applique aux sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement (ci-après « SGPCI ») de droit belge qui, en vertu du règlement (UE) n° 2019/2033, relèvent de la classe 2, à savoir les sociétés précitées 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. Lorsque l'article 7 du règlement (EU) n° 2019/2033 s'applique, les présentes orientations s'appliquent au niveau consolidé. Les présentes orientations s'appliquent également aux succursales de SGPCI de pays tiers établies en Belgique.

### **Résumé/Objectifs:**

Par la présente circulaire, la FSMA expose les modalités de la collecte de données prévue dans les orientations précitées (EBA/GL/2022/07). Cette collecte porte, d'une part, sur les informations au titre de l'évaluation comparative des tendances et pratiques de rémunération (« remuneration benchmarking »), et, d'autre part, sur les informations nécessaires à l'évaluation comparative de l'écart de rémunération entre les genres (« gender pay gap benchmarking »).

### **Structure:**

1. Mise en œuvre par la FSMA des orientations de l'EBA relatives à l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les genres ..... 2
2. Instauration de deux collectes de données à compléter par les entreprises d'investissement sélectionnées ..... 3
  - 2.1 Collecte de données « Remuneration benchmarking » ..... 3
    - 2.1.1 Sélection des entreprises..... 3
    - 2.1.2 Niveau de la collecte des données ..... 3

2.2	Collecte de données « Gender pay gap benchmarking » .....	3
2.2.1	Sélection des entreprises.....	3
2.2.2	Niveau de la collecte des données .....	4
3.	Délais de reporting .....	4
3.1	Collecte de données « Remuneration benchmarking » .....	4
3.2	Collecte de données « Gender pay gap benchmarking » .....	4
4.	Informations finales.....	4

---

Madame,  
Monsieur,

## **1. Mise en œuvre par la FSMA des orientations de l'EBA relatives à l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les genres**

En vertu de l'article 16 du Règlement (UE) n° 1093/2010<sup>1</sup>, l'Autorité bancaire européenne (ci-après « EBA ») peut émettre des orientations à l'intention des autorités compétentes ou des établissements financiers afin d'établir des pratiques de surveillance cohérentes, efficaces et effectives au sein du système européen de surveillance financière et d'assurer une application commune, uniforme et cohérente du droit de l'Union européenne.

D'après le paragraphe 3 de l'article 16 du règlement précité, "**les autorités compétentes et les établissements financiers mettent tout en œuvre pour respecter ces orientations (...)**" et "**dans un délai de deux mois suivant l'émission d'une orientation (...), chaque autorité compétente indique si elle respecte ou entend respecter cette orientation (...). Si une autorité compétente ne la respecte pas ou n'entend pas la respecter, elle en informe l'Autorité en motivant sa décision**".

Conformément à l'article 19 de l'annexe I à la loi du 25 octobre 2016<sup>2 3</sup>, les sociétés visées par la présente circulaire sont tenues de communiquer à la FSMA des informations quantitatives concernant leurs pratiques en matière de rémunération ainsi que l'écart de rémunération entre les genres au sein de leur société.

---

<sup>1</sup> Règlement (UE) No 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Article assurant la transposition de l'article 34, §1 de la Directive (EU) 2019/2034 du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement.

C'est afin de rationaliser cette collecte de données au sein de l'Espace économique européen (EEE) et de favoriser la comparabilité de ces données que l'EBA a émis des « Orientations de l'EBA du 30 juin 2022 relatives à l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la Directive (EU) 2019/2034 » (EBA/GL/2022/07).

La FSMA s'attend à ce que les sociétés visées par la présente circulaire respectent ces orientations qui font partie intégrante de la présente circulaire.

Ces orientations s'appliquent à compter du 31 décembre 2022.

## **2. Instauration de deux collectes de données à compléter par les entreprises d'investissement sélectionnées**

Les SGPCI qui auront été sélectionnées pour participer à cette collecte de données sont tenues de compléter les surveys dont le schéma est calqué sur le modèle prévu par l'EBA (cf. annexes I à V des orientations) en tenant compte des prescriptions reprises dans ces orientations et des notes explicatives aux tableaux.

### **2.1 Collecte de données « Remuneration benchmarking »**

#### **2.1.1 Sélection des entreprises**

L'EBA entend recueillir des autorités compétentes les données concernant, au minimum, les trois plus grandes entreprises d'investissement<sup>4</sup> de leur État membre en volume d'actifs de façon à garantir, dans la mesure du possible, une couverture d'au moins 50 % du volume total d'actifs de l'ensemble des entreprises d'investissement de cet État membre.

En Belgique, cette sélection sera donc établie en prenant en compte les sociétés de bourse dont la supervision relève de la Banque Nationale de Belgique. Le cas échéant, les SGPCI qui seraient sélectionnées pour participer à cette collecte en seront informées par un courrier ad hoc de la FSMA.

#### **2.1.2 Niveau de la collecte des données**

Conformément à l'IFD, cet exercice de collecte s'applique au niveau de consolidation le plus élevé dans l'EEE. Si une SGPCI fait partie d'un groupe, seul l'établissement qui fait rapport au niveau de consolidation le plus élevé dans l'EEE est tenu de transmettre les données concernées à l'autorité compétente chargée du contrôle sur une base consolidée. Les éventuelles SGPCI belges qui seraient sélectionnées pour participer à cet exercice ne devront donc pas faire rapport si leur entreprise mère, ayant son siège dans l'EEE, a été sélectionnée par l'autorité de contrôle compétente pour le groupe.

### **2.2 Collecte de données « Gender pay gap benchmarking »**

#### **2.2.1 Sélection des entreprises**

Les SGPCI qui seraient sélectionnées pour participer à la collecte « Remuneration benchmarking » participent également sur base individuelle à la collecte sur l'écart de rémunération entre les femmes

---

<sup>4</sup> Ne figurent pas parmi celles-ci les SGPCI qui sont des filiales d'entreprises d'investissement, dont les données seront collectées sur une base consolidée.

et les hommes (« Gender pay gap benchmarking »). Seules les SGPCI comptant au moins 50 membres de personnel (sans compter les membres de l'organe de gestion dans sa fonction de surveillance) participent en principe à cette collecte. Le cas échéant, elles en seront informées par un courrier ad hoc de la FSMA.

#### 2.2.2 Niveau de la collecte des données

Cette collecte est effectuée sur une base individuelle et non consolidée.

### **3. Délais de reporting**

#### **3.1 Collecte de données « Remuneration benchmarking »**

La collecte des données de la survey « remuneration benchmarking » est prévue sur une fréquence annuelle. La première survey au 31 décembre 2022 devra être complétée, à titre transitoire, pour le 31 août 2023 au plus tard. Les surveys ultérieures devront être complétées annuellement au plus tard pour le 15 juin.

#### **3.2 Collecte de données « Gender pay gap benchmarking »**

La collecte des données de la survey « gender pay gap benchmarking » est prévue tous les 3 ans. La première survey, au 31 décembre 2023, devra être complétée pour le 15 juin 2024 au plus tard. Les surveys ultérieures devront être complétées tous les 3 ans au plus tard pour le 15 juin.

### **4. Informations finales**

Pour plus de détails, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2022/07 en annexe qui sont reprises dans leur intégralité.

\* \* \*

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président,

Jean-Paul SERVAIS

Annexe : [- FSMA 2022 30-01 / Orientations de l'EBA du 30 juin 2022 relatives à l'exercice d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la Directive \(EU\) 2019/2034 » \(EBA/GL/2022/07\)](#)