

een passende diversificatie van de financieringsstructuur en van de financieringsbronnen. De instellingen herzien deze regelingen regelmatig.

§ 7. De kredietinstellingen herzien ten minste jaarlijks de hypothesen die ten grondslag liggen aan hun financieringsbeslissingen. Voor hun liquiditeitsposities en liquiditeitsrisicomatiging nemen zij andere hypothesen in overweging dan deze die zijn opgesteld met toepassing van de paragrafen 1 en 3. In deze andere hypothesen wordt met name rekening gehouden met de posten buiten de balanstelling en andere eventuele verplichtingen, waaronder die van special purpose entities voor effectiseringsdoeleinden (securitisation special purpose entities) of van special purpose entities, zoals gedefinieerd in Verordening nr. 575/2013, waarbij de kredietinstelling als hun sponsor fungeert of hen significante liquiditeitssteun verleent.

De kredietinstellingen houden ook rekening met de potentiële impact van instellingsspecifieke, marktbrede en gecombineerde alternatieve scenario's. Daarbij worden verschillende tijdsperiodes en stressniveaus in aanmerking genomen.

De instellingen passen hun strategieën, interne beleidslijnen en liquiditeitsrisicolimieten aan en stellen passende noodplannen op, op basis van de resultaten van de in het eerste en tweede lid bedoelde scenario's.

§ 8. De kredietinstellingen beschikken over liquiditeitsherstelplannen. Deze plannen bevatten passende strategieën en uitvoeringsmaatregelen om het hoofd te kunnen bieden aan eventuele liquiditeitstekorten, ook in bijkantoren die in andere lidstaten zijn gevestigd. De instellingen testen deze plannen ten minste jaarlijks en actualiseren ze op basis van de resultaten van de in paragraaf 7 bedoelde scenario's.

De instellingen nemen van tevoren de passende operationele maatregelen om ervoor te zorgen dat de liquiditeitsherstelplannen in voorkomend geval onmiddellijk kunnen worden uitgevoerd. Deze maatregelen behelzen onder meer het aanhouden van activa die onmiddellijk beschikbaar zijn om als waarborg te worden aanvaard door een centrale bank. Het kan gaan om activa in de valuta van een andere lidstaat of in de valuta van een derde land, waar de kredietinstelling blootstellingen heeft, en die worden aangehouden, indien zulks voor operationele doeleinden noodzakelijk is, op het grondgebied van een lidstaat van ontvangst of van een derde land in de valuta waaraan zij is blootgesteld.

Afdeling IX. — Risico van buitensporige hefboomwerking

Art. 9. § 1. De kredietinstellingen beschikken over beleidslijnen en procedures voor de detectie, het beheer en de beheersing van het risico van buitensporige hefboomwerking. Indicatoren voor het risico van buitensporige hefboomwerking zijn onder meer de overeenkomstig de methodologie van artikel 429 van Verordening nr. 575/2013 vastgestelde hefboomwerkingsratio en mismatches tussen activa en verplichtingen van de instelling.

§ 2. De instellingen nemen de nodige maatregelen om het risico van buitensporige hefboomwerking te voorkomen door rekening te houden met een eventuele verhoging van de hefboomwerking die wordt veroorzaakt door een vermindering van het eigen vermogen als gevolg van verwachte of gerealiseerde verliezen, al naargelang de toepasselijke waarderingsregels. Deze maatregelen moeten de instellingen in staat stellen het hoofd te bieden aan verschillende crisisscenario's, vanuit het oogpunt van de beheersing van het risico van buitensporige hefboomwerking.

BIJLAGE II

BELONINGSBELEID

Afdeling I. — Structuur van het beloningsbeleid

Artikel 1. § 1. Het beloningsbeleid voorziet in een evenwichtige verdeling tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning. Het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is voldoende groot om een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning te kunnen voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloning uit te betalen.

§ 2. Het beloningsbeleid stelt de passende verhoudingen vast tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning. Het bepaalt dat de variabele beloning voor elke persoon in elk geval beperkt is tot het hoogste van de volgende twee bedragen :

— 50 % van de vaste beloning;

s'appuient également sur une diversification adéquate de la structure et des sources de financement. Les établissements revoient régulièrement ces dispositifs.

§ 7. Les établissements de crédit revoient au moins une fois par an les hypothèses qui sous-tendent leurs décisions en matière de financement. Ils envisagent d'autres hypothèses que celles élaborées en application des paragraphes 1^{er} et 3, relatives à leurs positions de liquidité et aux facteurs d'atténuation du risque de liquidité. Ces autres hypothèses couvrent notamment les éléments hors bilan et les autres engagements éventuels, y compris ceux des entités de titrisation ou d'autres entités à vocation particulière, tels que définis par le Règlement n° 575/2013, dès lors que l'établissement de crédit concerné joue un rôle de sponsor à leur égard ou leur procure des aides de trésorerie significatives.

Les établissements de crédit considèrent l'impact potentiel de scénarios alternatifs portant sur l'établissement lui-même et sur l'ensemble du marché, ainsi qu'une combinaison de ces deux facteurs. Ces scénarios alternatifs prennent en compte des périodes de différentes longueurs et des conditions de crise de différentes intensités.

Tenant compte des résultats des scénarios visés aux alinéas 1^{er} et 2, les établissements adaptent leurs stratégies, leurs politiques internes et les limites concernant le risque de liquidité, et élaborent des plans d'urgence appropriés.

§ 8. Les établissements de crédit disposent de plans de rétablissement de la liquidité. Ces plans fixent des stratégies adéquates et des mesures de mise en oeuvre appropriées afin de remédier aux éventuels déficits de liquidité, y compris en ce qui concerne les succursales établies dans d'autres Etats membres. Les établissements mettent ces plans à l'épreuve au moins une fois par an et assurent leur mise à jour sur base des résultats des scénarios visés au paragraphe 7.

Les établissements prennent à l'avance les mesures opérationnelles adéquates pour garantir que les plans de rétablissement de la liquidité puissent, le cas échéant, immédiatement être mis en oeuvre. Ces mesures peuvent consister dans la détention d'actifs immédiatement disponibles susceptibles d'être acceptés en garantie par une banque centrale. Il peut s'agir d'actifs libellés dans la devise d'un autre Etat membre ou d'un pays tiers, dans lequel l'établissement est exposé, et qui sont détenus, en fonction des nécessités opérationnelles, sur le territoire d'un Etat membre d'accueil ou d'un pays tiers au regard de la devise dans laquelle l'établissement est exposé.

Section IX. — Risque de levier excessif

Art. 9. § 1^{er}. Les établissements de crédit disposent de politiques et de procédures pour détecter, gérer et contrôler le risque de levier excessif. Les indicateurs d'un risque de levier excessif sont notamment le ratio de levier, tel que déterminé conformément à la méthodologie prévue par l'article 429 du Règlement n° 575/2013, et les asymétries d'échéance entre les actifs et les obligations de l'établissement.

§ 2. Les établissements prennent les mesures nécessaires pour prévenir le risque de levier excessif, en tenant compte de l'augmentation éventuelle du ratio de levier résultant d'une diminution des fonds propres en raison de pertes attendues ou réalisées selon les règles d'évaluation applicables. Ces mesures doivent permettre de faire face à différents scénarios de crise, sous l'angle de la maîtrise du risque de levier excessif.

ANNEXE II

POLITIQUE DE REMUNERATION

Section I^{re}. — Structure de la politique de rémunération

Article 1^{er}. § 1^{er}. 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. 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 euro, zonder dat dit bedrag hoger mag zijn dan de vaste beloning.

Afdeling II. — Variabele beloning

Art. 2. De totale variabele beloning mag de mogelijkheid voor de instelling om haar eigen vermogen te versterken, niet beperken.

Art. 3. Het totale bedrag van de variabele beloning is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon en de betrokken bedrijfseenheid, en de resultaten van de instelling als geheel.

Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd.

De prestatiebeoordeling is gespreid over meerdere jaren om te garanderen dat de beoordeling gebaseerd is op langetermijnprestaties en dat de feitelijke uitbetaling van de variabele beloningscomponenten gespreid is over een periode waarin rekening wordt gehouden met de duur van de onderliggende bedrijfscyclus van de instelling en met haar bedrijfsrisico's.

Art. 4. Bij de beoordeling van prestaties met het oog op de berekening van de variabele beloning van individuen of van de groepen waartoe zij behoren, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten actuele en toekomstige risico's en wordt rekening gehouden met de kosten van het kapitaal en de vereiste liquiditeit.

Bij de toewijzing van de variabele beloningscomponenten binnen de instelling wordt ook rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's.

Art. 5. Gegarandeerde variabele beloningen zijn verboden, tenzij, in uitzonderlijke gevallen, bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden en mits de instelling over gezond en solide kapitaal beschikt en de gegarandeerde variabele beloning strikt beperkt is tot het eerste jaar dat volgt op de aanwerving.

Art. 6. Minstens 50 % van de variabele beloning, met inbegrip van het gedeelte dat met toepassing van artikel 7 van deze Bijlage wordt uitgesteld, bestaat uit een passend evenwicht tussen :

1° aandelen of vergelijkbare deelnemingen in het kapitaal, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken instelling, of, indien de door de instelling uitgegeven effecten niet zijn ingeschreven op een gereguleerde markt, op aandelen gebaseerde financiële instrumenten of vergelijkbare instrumenten (non-cash instruments); en,

2° indien mogelijk, andere kapitaalinstrumenten die voldoen aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als aanvullend-tier 1- of tier 2-kapitaalinstrumenten, met toepassing van de bepalingen die door de krachtens deze wet of Verordening nr. 575/2013 zijn vastgelegd, of andere instrumenten die volledig in tier 1-kernkapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet of volledig kunnen worden afgeschreven, en die in elk geval een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling vanuit het oogpunt van de continuïteit.

De in dit artikel bedoelde instrumenten zijn onderworpen aan een passend aanhoudingsbeleid, dat inhoudt dat de houder van de instrumenten er de eigenaar van moet blijven, en dat tot doel heeft de prikkels af te stemmen op de langetermijnbelangen van de instelling. De toezichthouder kan de soorten instrumenten waarvan de kenmerken niet voldoen aan deze vereiste, verbieden of beperken.

Art. 7. De betaling van een deel van minstens 40 % van de variabele beloning wordt uitgesteld over een periode van ten minste drie tot vijf jaar. Dit deel is afhankelijk van de aard van de werkzaamheden van de instelling, van haar risico's en van de activiteiten van de betrokken persoon.

Wanneer het bedrag van de variabele beloning bijzonder hoog is, moet het deel van de variabele beloning dat wordt uitgesteld, als bedoeld in het eerste lid, minstens 60 % bedragen.

De duur van de uitstelperiode wordt vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus van de instelling, haar aard, haar risico's en de activiteiten van de betrokken persoon.

Art. 8. § 1. Onverminderd artikel 101 wordt de variabele beloning, met inbegrip van het uitgestelde gedeelte, slechts uitbetaald of verworven wanneer het bedrag ervan aanvaardbaar is gelet op de financiële toestand van de instelling in haar geheel en te rechtvaardigen is door de prestaties van de instelling, de bedrijfseenheid en de betrokken persoon.

§ 2. Onverminderd de algemene beginselen van het verbintenisrecht en het arbeidsrecht, wordt de totale variabele beloning van de kredietinstelling aanzienlijk verminderd indien de instelling geringere of negatieve financiële prestaties levert.

— 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 l'établissement 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 l'établissement.

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

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 variable s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent de l'établissement 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.

Lors de l'attribution des composantes variables de la rémunération au sein de l'établissement, 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 l'établissement dispose de capitaux sains et solides et qu'elle soit strictement limitée à la première année suivant le recrutement.

Art. 6. Une part d'au moins 50 % de toute rémunération variable, y compris sa part reporté en application de l'article 7 de la présente Annexe, est composée d'un équilibre approprié entre :

1° des actions ou participations équivalentes au capital, en fonction de la structure juridique de l'établissement concerné ou, si les titres émis par l'établissement ne sont pas inscrits sur un marché réglementé, des instruments financiers liés aux actions, ou des instruments équivalents ("non-cash instruments"); et,

2° si possible, 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, en application des dispositions prévues par ou en vertu de la présente loi ou du Règlement n° 575/2013, 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 l'établissement dans une perspective de continuité.

Les instruments visés au présent article 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 sur les intérêts à long terme de l'établissement. L'autorité de contrôle 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 reportée pendant une durée minimale se situant entre trois à cinq ans. Cette part est fonction de la nature des activités de l'établissement, de ses risques et des activités de la personne concernée.

Lorsque le montant de la rémunération variable est particulièrement élevé, le pourcentage de la rémunération variable reportée visé à l'alinéa 1^{er} doit au moins s'élever à 60 %.

La durée de la période de report est déterminée conformément au cycle économique de l'établissement, à sa nature, à ses risques et aux activités de la personne concernée.

Art. 8. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 101, la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est supportable eu égard à 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 concernée.

§ 2. Sans préjudice des principes généraux du droit des contrats et du droit du travail, la rémunération variable totale de l'établissement de crédit est significativement réduite si l'établissement produit un rendement financier réduit ou négatif.

De vermindering als bedoeld in het eerste lid wordt zowel toegepast op de nog niet verworven variabele beloning als op de verworven maar nog niet gestorte variabele beloning en op de reeds effectief uitgekeerde variabele beloning, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen (clawback).

Voor het totale bedrag van de variabele beloning geldt een malus- of clawback-clausule (terugvorderingsclausule), in het bijzonder in situaties waarin de betrokken persoon :

a) heeft deelgenomen aan of verantwoordelijk was voor praktijken die aanleiding hebben gegeven tot aanzienlijke verliezen voor de instelling;

b) de toepasselijke normen inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid niet heeft nageleefd.

c) heeft deelgenomen aan een bijzonder mechanisme met als doel of gevolg fiscale fraude door derden te bevorderen.

Afdeling III. — Pensioenen

Art. 9. Het pensioenbeleid is afgestemd op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instelling.

Indien een personeelslid de instelling vóór zijn pensionering verlaat, houdt de instelling de uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen voor dit personeelslid gedurende vijf jaar aan in de vorm van instrumenten als bedoeld in artikel 6 van deze Bijlage.

Wanneer een personeelslid de pensioenleeftijd bereikt, worden de uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen aan hem uitbetaald in de vorm van instrumenten als bedoeld in artikel 6 van deze Bijlage, en dienen deze instrumenten gedurende vijf jaar te worden aangehouden.

De bepalingen van artikel 8, § 2 van deze Bijlage zijn van toepassing op de uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen.

Afdeling IV. — Antifraudebepalingen

Art. 10. De personen bedoeld in artikel 67, tweede lid onthouden zich van het uitvoeren van verrichtingen, met inbegrip van verzekeringsverrichtingen, die geheel of gedeeltelijk afbreuk doen aan de naleving van de bepalingen van deze Bijlage, in het bijzonder verrichtingen die tot doel hebben het risico dat voortvloeit uit de regeling voor hun variabele beloning te neutraliseren of die dit risico zouden kunnen neutraliseren.

Art. 11. De instellingen onthouden zich van het toekennen of uitbetalen van een variabele beloning door middel van vehikels of methodes die de niet-naleving van de bepalingen van deze wet of van Verordening nr. 575/2013 vergemakkelijken.

Afdeling V. — Vertrekvergoedingen en indiensttredingsvergoedingen

Art. 12. Onverminderd het Wetboek van Vennootschappen moet elke vertrekvergoeding overeenstemmen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig zijn ontworpen dat falen of onregelmatig gedrag niet wordt beloond.

Indien een overeenkomst voorziet in een vertrekvergoeding die hoger is dan 12 maanden beloning of, op gemotiveerd advies van het remuneratiecomité, hoger is dan 18 maanden beloning, wordt die afwijkende bepaling met betrekking tot de vertrekvergoeding vooraf goedgekeurd door de eerstvolgende gewone algemene vergadering. Elk hiermee strijdig beding is van rechtswege nietig. De procedure van artikel 554, derde en vierde lid van het Wetboek van Vennootschappen is mutatis mutandis van toepassing.

Art. 13. De vergoedingen die bij de indiensttreding worden uitgekeerd ter compensatie van een verlies als gevolg van een verandering van kredietinstelling, moeten aansluiten bij de langetermijnbelangen van de instelling, met name op het vlak van aanhouding, betalingsuitlet, beoordeling van de prestaties en terugvorderingsregelingen.

Afdeling VI. — Uitzonderlijke overheidssteun

Onderafdeling I. — Variabele beloning — Algemene beperking

Art. 14. Voor de toepassing van deze Afdeling geldt het volgende :

1° er bestaat een onweerlegbaar vermoeden dat er sprake is van uitzonderlijke overheidssteun wanneer :

— de door de Federale Staat verstrekte leningen nog niet zijn terugbetaald;

— een door de Federale Staat verleende waarborg niet vervallen is of beëindigd werd;

La réduction visée à l'alinéa 1^{er} s'applique à la fois à la rémunération variable non encore acquise, à la rémunération variable acquise mais non encore versée ainsi qu'à celle qui a déjà fait l'objet d'un paiement effectif, entre autres par le biais de dispositifs de malus ou de récupération ("clawback").

Le montant total de la rémunération variable fait l'objet d'une disposition de "malus" ou de "clawback" (clause de récupération), en particulier dans les situations dans lesquelles la personne concernée :

a) a participé à des pratiques qui ont donné lieu à des pertes considérables pour l'établissement, ou en était responsable;

b) n'a pas respecté les normes applicables en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelles;

c) a participé à un mécanisme particulier ayant pour but ou pour effet de favoriser la fraude fiscale par des tiers.

Section III. — Pensions

Art. 9. 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 un membre du personnel quitte l'établissement avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires relatives à ce membre sont conservées par l'établissement pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés à l'article 6 de la présente Annexe.

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 à l'article 6 de la présente Annexe, ces instruments étant soumis à une période de détention d'une période de cinq ans.

Les dispositions de l'article 8, § 2 de la présente Annexe sont applicables aux prestations de pension discrétionnaires.

Section IV. — Dispositions anti-abus

Art. 10. Les personnes visées à l'article 67, alinéa 2 s'abstiennent d'effectuer des opérations, y compris d'assurance, qui portent atteinte, en tout ou en partie, au respect des dispositions prévues à la présente Annexe, en particulier des opérations visant ou susceptibles de neutraliser le risque découlant des modalités de leur rémunération variable.

Art. 11. Les établissements s'abstiennent d'attribuer ou de verser une rémunération variable par le biais de véhicules ou de méthodes qui facilitent le non-respect des dispositions de la présente loi ou du Règlement n° 575/2013.

Section V. — Indemnités de départ et d'entrée en fonction

Art. 12. Sans préjudice du Code des sociétés, toute indemnité de départ doit correspondre à des performances effectives dans le temps et est conçue de manière à ne pas récompenser l'échec ou un comportement irrégulier.

En outre, si une convention prévoit une indemnité de départ qui dépasse les 12 mois de rémunération, ou sur l'avis motivé du comité de rémunération, dépasse les 18 mois de rémunération, cette clause dérogatoire en matière d'indemnité de départ doit recueillir l'approbation préalable de la première assemblée générale ordinaire qui suit. Toute disposition contraire est nulle de plein droit. La procédure prévue à l'article 554, alinéas 3 et 4 du Code des sociétés est mutatis mutandis applicable.

Art. 13. Les indemnités versées à l'entrée en fonction et destinées à compenser une perte liée au changement d'établissement de crédit, doivent être conformes aux intérêts à long terme de l'établissement, notamment en matière de détention, de reports de paiement, d'évaluation de la performance et de dispositifs de récupération.

Section VI. — Soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics

Sous-section 1^{re}. — Rémunération variable — Limitation générale

Art. 14. Pour les besoins de la présente Section, le soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics :

1° est présumé, irréfragablement, exister lorsque

— des prêts accordés par l'Etat fédéral ne sont pas encore remboursés;

— une garantie accordée par l'Etat fédéral n'est pas expirée ou n'a pas été levée;

2° onverminderd het bepaalde onder 1°, wordt de uitzonderlijke overheidssteun beëindigd wanneer de volgende voorwaarden cumulatief zijn vervuld :

— de instelling moet geen herstructureringsplan opstellen op basis van de beslissing van de Europese Commissie of voldoet geheel en correct aan de vereisten van een dergelijk plan, waaronder moet worden verstaan dat de instelling kan aantonen dat zij alle structurele maatregelen (met name de verkoop van deelnemingen) heeft uitgevoerd en dat de beperkende maatregelen (met name het verbod om de controle over ondernemingen te verwerven) niet langer van toepassing zijn en dat zij bovendien heeft bewezen dat zij voldoet aan haar verplichtingen met betrekking tot de geplande intrekking van de overheidssteun; en

— de toezichthouder bevestigt dat de instelling voldoet aan de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten en-reglementen, evenals aan Verordening nr. 575/2013 wat betreft de toepasselijke solvabiliteits- en liquiditeitsvereisten.

Art. 15. Bij instellingen die uitzonderlijke overheidssteun genieten, is de variabele beloning onverminderd artikel 16 van deze Bijlage strikt beperkt tot een percentage van de totale winst van de instelling wanneer deze beloning niet strookt met de handhaving van een solide kapitaalbasis en een tijdige beëindiging van de overheidssteun.

De instellingen die steun genieten als bedoeld in het eerste lid, herstructureren de beloningen zodanig dat zij overeenstemmen met een degelijk risicobeheer en de langetermijnontwikkeling, onder meer door, waar nodig, de beloning van de leden van het wettelijk bestuursorgaan en van de personen die, bij ontstentenis van een directiecomité, deelnemen aan de effectieve leiding, te beperken.

Onderafdeling 2. — Beperking van de variabele beloning van de leiders

Art. 16. Wanneer een instelling uitzonderlijke overheidssteun geniet, wordt noch rechtstreeks noch onrechtstreeks een variabele beloning betaald aan de leden van het wettelijk bestuursorgaan van die instelling en aan de personen die, bij ontstentenis van een directiecomité, deelnemen aan haar effectieve leiding, tenzij het gaat om één persoon per instelling die specifiek is aangeworven na de voornoemde financiële steun om bij te dragen aan de tenuitvoerlegging van het aan de instelling opgelegde herstructureringsplan.

De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de maximumlimieten vast voor het variabele gedeelte dat binnen de grenzen van het eerste lid is toegestaan. Dit variabele gedeelte is bovendien onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 2 tot 9 van deze Bijlage.

Onderafdeling 3. — Beperking van de vertrekvergoedingen

Art. 17. Wanneer de kredietinstelling uitzonderlijke overheidssteun geniet, is het haar niet toegestaan aan de personen bedoeld in artikel 15, tweede lid van deze Bijlage een vertrekvergoeding toe te kennen die hoger is dan 9 maanden vaste beloning. Bovendien is deze vergoeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 8, § 2 van deze Bijlage betreffende de malus- en de terugvorderingsregelingen (clawback).

In afwijking van het eerste lid kan de kredietinstelling een hogere vertrekvergoeding toekennen indien de betrokken persoon vóór de toekenning van zijn mandaat van leider, overeenkomstig het bestaande contractuele kader en op basis van zijn opgebouwde anciënniteit binnen de instelling, in geval van ontslag recht zou hebben gehad op een opzegvergoeding die hoger is dan de vertrekvergoeding bepaald in het eerste lid, en dit tot maximum deze opzegvergoeding.

Onderafdeling 4. — Openbare-orde-karakter van de bepalingen

Art. 18. De toepassing van contractuele of andere bepalingen die de rechtsverhouding tussen een persoon bedoeld in artikel 15, tweede lid van deze Bijlage en de instelling regelen, en die strijdig zijn met de bepalingen van deze Afdeling, wordt van rechtswege geschorst tijdens de volledige periode dat de uitzonderlijke overheidssteun wordt verleend.

In geval van uitzonderlijke overheidssteun kunnen de contractuele of andere bepalingen die de rechtsverhouding tussen een persoon bedoeld in artikel 15, tweede lid van deze Bijlage en de instelling regelen, in geen geval terugwerkende kracht hebben.

Afdeling VII. — Openbaarmaking en informatieverstrekking

Art. 19. De kredietinstellingen maken hun beloningsbeleid openbaar overeenkomstig de toepasselijke Europeesrechtelijke bepalingen, in het bijzonder artikel 450 van Verordening nr. 575/2013.

2° sans préjudice du 1°, prend fin lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

— l'établissement ne doit pas établir de plan de restructuration basé sur la décision de la Commission européenne, ou a pleinement et correctement satisfait à un tel plan; un plan de restructuration étant considéré comme pleinement et correctement satisfait lorsque l'établissement peut démontrer qu'il a mis à exécution toutes les mesures structurelles (notamment la vente de participations) et que les mesures de restrictions (notamment l'interdiction de prendre le contrôle d'entreprises) ne sont plus d'application, l'établissement ayant, en outre, démontré qu'il s'est conformé aux obligations qui lui incombent en ce qui concerne le retrait planifié du soutien des autorités publiques; et

— l'autorité de contrôle certifie que l'établissement satisfait aux dispositions de la présente loi et des arrêtés et règlements pris pour son exécution ainsi qu'au Règlement n° 575/2013 en ce qui concerne les exigences applicables en matière de solvabilité et de liquidité.

Art. 15. Dans le cas d'établissements qui bénéficient d'un soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics, la rémunération variable est, sans préjudice de l'article 16 de la présente Annexe, strictement limitée à un pourcentage du total du bénéfice de l'établissement lorsque cette rémunération n'est pas compatible avec le maintien d'une assise financière saine et une sortie en temps voulu du programme d'aide publique.

Les établissements qui bénéficient d'un soutien visé à l'alinéa 1^{er} restructurent les rémunérations d'une manière 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 membres de l'organe légal d'administration et des personnes qui, en l'absence de comité de direction, participent à la direction effective.

Sous-section 2. — Limitation de la rémunération variable des dirigeants

Art. 16. En cas de soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics, aucune rémunération variable n'est versée, directement ou indirectement, aux membres de l'organe légal d'administration de l'établissement et aux personnes qui, en l'absence de comité de direction, participent à sa direction effective, sauf dans l'hypothèse d'une personne par établissement spécifiquement engagée après le soutien financier précité pour contribuer à la mise en œuvre du plan de restructuration imposé à l'établissement.

Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixe les limites maximales de la part variable permise dans les limites de l'alinéa 1^{er}. Cette part variable est, en outre, soumise aux dispositions des articles 2 à 9 de la présente Annexe.

Sous-section 3. — Limitation des indemnités de départ

Art. 17. L'établissement de crédit qui bénéficie d'un soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics n'est pas autorisé à octroyer une indemnité de départ aux personnes visées à l'article 15, alinéa 2 de la présente Annexe supérieure à 9 mois de rémunération fixe. Cette indemnité est, en outre, soumise aux dispositions de l'article 8, § 2 de la présente Annexe en matière de dispositifs de malus et de clause de récupération ("clawback").

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'établissement de crédit peut accorder une indemnité de départ plus élevée si la personne concernée, préalablement à l'octroi du mandat de dirigeant, conformément au cadre contractuel en vigueur et sur la base de son ancienneté accumulée au sein de l'établissement, aurait eu droit, en cas de licenciement, à une indemnité de préavis supérieure à l'indemnité de départ prévue conformément à l'alinéa 1^{er}, et ce à concurrence de cette indemnité au maximum.

Sous-section 4. — Caractère d'ordre public des dispositions

Art. 18. L'application des dispositions contractuelles ou autres qui régissent la relation juridique entre une personne visée à l'article 15, alinéa 2 de la présente Annexe et l'établissement et qui sont contraires aux dispositions de la présente Section, est suspendue de plein droit pendant la période complète du soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics.

En cas de soutien financier exceptionnel des pouvoirs publics, les dispositions contractuelles ou autres qui régissent la relation juridique entre une personne visée à l'article 15, alinéa 2 de la présente Annexe et l'établissement ne peuvent en aucun cas avoir un effet rétroactif.

Section VII. — Publication et communication

Art. 19. Les établissements de crédit publient leur politique de rémunération conformément aux dispositions de droit européen applicables, en particulier l'article 450 du Règlement n° 575/2013.

De instellingen verstrekken aan de toezichthouder de informatie die zij overeenkomstig het eerste lid openbaar hebben gemaakt, opdat hij de nodige vergelijkende analyses kan uitvoeren van de tendensen en praktijken op het gebied van beloning.

Art. 20. De instellingen verstrekken aan de toezichthouder informatie over het aantal personen in de instelling die een beloning genieten van minstens 1 miljoen euro per boekjaar, in beloningstranches van 1 miljoen euro, met inbegrip van hun taakomschrijving, de betrokken bedrijfssector en de voornaamste elementen van beloning, met inbegrip van premies, vergoedingen op lange termijn en pensioenbijdragen. Deze informatie wordt doorgegeven aan de Europese Bankautoriteit.

BIJLAGE III

BEPALINGEN BETREFFENDE DE UITGIFTE VAN COVERED BONDS

*Afdeling I. — Kenmerken,
aanwending en beheer van de dekkingswaarden*

Artikel 1. Voor de toepassing van de artikelen 79 tot 84 en van deze Bijlage wordt verstaan onder :

1° Belgische covered bond : een schuldinstrument dat voldoet aan de volgende criteria :

a) het schuldinstrument is of wordt uitgegeven door een kredietinstelling naar Belgisch recht die opgenomen is in de lijst bedoeld in artikel 82, § 3, 1°;

b) het schuldinstrument of - bij uitgifte onder een programma - het uitgifteprogramma en elk onder dat programma uitgegeven schuldinstrument, is of wordt opgenomen in de lijst bedoeld in artikel 82, § 3, 2°;

c) er wordt een bijzonder vermogen aangelegd overeenkomstig artikel 3 van deze Bijlage;

2° dekkingswaarden : de activa waaruit het bijzonder vermogen overeenkomstig artikel 3, § 2 van deze Bijlage bestaat;

3° Belgische pandbrief : elke Belgische covered bond waarvan de dekkingswaarden voldoen aan de voorwaarden die vastgesteld zijn op grond van artikel 2, § 1 van deze Bijlage, en die als dusdanig is opgenomen in de lijst bedoeld in artikel 82, § 3, 2°;

4° vertegenwoordiger van de houders van Belgische covered bonds : de agent, de trustee of om het even welke andere persoon die aangesteld is overeenkomstig artikel 14, § 2 van deze Bijlage, om te waken over de belangen van de houders van Belgische covered bonds;

5° portefeuillesurveillant : de persoon die aangesteld is overeenkomstig artikel 16 van deze Bijlage;

6° portefeuillebeheerder : de persoon die aangesteld is overeenkomstig artikel 8 van deze Bijlage.

Art. 2. § 1. Wanneer de betrokken Belgische covered bond een Belgische pandbrief is, moeten de samenstelling en de waardering van de dekkingswaarden garanderen dat deze Belgische covered bond voldoet aan de specifieke voorwaarden voor het verkrijgen van een gunstige weging, zoals die zijn opgenomen in de Belgische eigenvermogensreglementering die aangenomen werd in het kader van de omzetting van Richtlijn 2013/36/EU. Bij de uitoefening van de machtiging bedoeld in artikel 81, kan de Koning de criteria vastleggen of verduidelijken op basis waarvan bepaald kan worden of de Belgische covered bonds aan deze reglementering voldoen.

§ 2. De dekkingswaarden waaruit het bijzonder vermogen is samengesteld, moeten gedurende de looptijd van de Belgische covered bond voldoende dekking bieden om te kunnen voorzien in de aflossing van de hoofdsom en de betaling van de interesten met betrekking tot de Belgische covered bond, om te garanderen dat voldaan wordt aan de verbintenissen jegens de schuldeisers die vastgesteld zijn of kunnen worden overeenkomstig de uitgiftevoorwaarden van het betrokken schuldinstrument, en om de betalingen te verrichten die verband houden met het beheer en de administratie van de dekkingswaarden.

Daarom moeten de dekkingswaarden die gewaardeerd kunnen worden volgens de waarderingscriteria die vastgesteld zijn op grond van artikel 81, een overschot vertonen, zodat hun waarde hoger is dan het aan hoofdsom uitstaande bedrag van de Belgische covered bonds die zij dekken. De toereikende dekking die door de dekkingswaarden wordt geboden, met inbegrip van het overschot, moet periodiek

Les établissements fournissent à l'autorité de contrôle les informations publiées conformément à l'alinéa 1^{er} afin qu'elle procède à des analyses comparatives des tendances et des pratiques en matière de rémunération.

Art. 20. Les établissements fournissent à l'autorité de contrôle des informations sur le nombre de personnes qui bénéficient dans l'établissement d'une rémunération d'au moins un million d'euros par exercice comptable, par tranche de rémunération de un million d'euros, y compris la description de leurs responsabilités professionnelles, le domaine d'activité concerné et les principaux éléments de la rémunération, en ce compris les primes, les indemnités à long terme et les cotisations de pension. Ces informations sont transmises à l'Autorité bancaire européenne.

ANNEXE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMISSION DE COVERED BONDS

*Section 1^{re}. — Caractéristiques,
affectation et gestion des actifs de couverture*

Article 1^{er}. Pour les besoins de l'application des articles 79 à 84 et de la présente Annexe, on entend par :

1° covered bond belge, un titre de créance, pour autant qu'il réponde aux critères suivants :

a) le titre de créance a été ou est émis par un établissement de crédit de droit belge qui est inscrit sur la liste visée à l'article 82, § 3, 1°;

b) le titre de créance ou - en cas d'émission dans le cadre d'un programme - le programme d'émission et tout titre de créance émis dans ce cadre ont été ou sont inscrits sur la liste visée à l'article 82, § 3, 2°;

c) un patrimoine spécial est constitué conformément à l'article 3 de la présente Annexe;

2° actifs de couverture, les actifs qui composent le patrimoine spécial conformément à l'article 3, § 2 de la présente Annexe°;

3° lettre de gage belge, tout covered bond belge dont les actifs de couverture satisfont aux conditions déterminées en vertu de l'article 2, § 1^{er} de la présente Annexe, et qui est inscrit en cette qualité sur la liste visée à l'article 82, § 3, 2°;

4° représentant des titulaires de covered bonds belges, l'agent, le trustee ou toute autre personne désignée conformément à l'article 14, § 2 de la présente Annexe dans le but de veiller aux intérêts des titulaires de covered bonds belges;

5° surveillant de portefeuille, la personne désignée conformément à l'article 16 de la présente Annexe;

6° gestionnaire de portefeuille, la personne désignée conformément à l'article 8 de la présente Annexe.

Art. 2. § 1^{er}. Dans le cas d'une lettre de gage belge, la composition et la valorisation des actifs de couverture doivent assurer la conformité du covered bond belge concerné aux conditions spécifiques prévues par la réglementation belge et européenne en matière d'exigences en fonds propres, adoptée dans le cadre de la transposition ou de l'exécution des dispositions de la Directive 2013/36/UE, en vue du bénéfice d'une pondération favorable des covered bonds belges émis. Dans l'exercice de l'habilitation prévue à l'article 81, le Roi est autorisé à préciser ou clarifier les critères permettant de considérer que les covered bonds belges sont conformes à cette réglementation.

§ 2. L'ensemble des actifs de couverture dont un patrimoine spécial est composé doit, pendant la durée de vie du covered bond belge, fournir une couverture suffisante pour pourvoir au remboursement du principal et au paiement des intérêts relatifs au covered bond belge, pour garantir le respect des engagements pris à l'égard des créanciers qui ont été ou peuvent être déterminés conformément aux conditions d'émission du titre de créance concerné, ainsi que pour procéder aux paiements liés à la gestion et à l'administration des actifs de couverture.

À cette fin, les actifs de couverture qui peuvent être valorisés selon les critères de valorisation déterminés en vertu de l'article 81, doivent prévoir un excédent, de sorte que leur valeur soit supérieure à l'encours en principal des covered bonds belges qu'ils couvrent. La couverture adéquate offerte par les actifs de couverture, en ce compris l'excédent, doit faire l'objet d'une évaluation périodique, l'établissement de crédit