

Rémunération des dirigeants des entreprises cotées en Bourse et politiques de rémunération dans le secteur des services financiers

2010/2009(INI) - 22/06/2010

La commission des affaires économiques et monétaires a adopté un rapport d'initiative de Saïd EL KHADRAOUI (S&D, BE) sur le régime de rémunération des administrateurs des sociétés cotées en Bourse et les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers.

Les députés se félicitent des initiatives prises par la Commission et par le Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de politiques de rémunération dans le secteur des services financiers et dans les sociétés cotées en général. Ils estiment toutefois que la taille de la société financière, et par conséquent sa contribution au risque systémique, devraient être prises en compte en conséquence chaque fois que des réglementations additionnelles sont imposées aux établissements financiers en matière de rémunération et d'exigences de fonds propres.

Gouvernance efficace en matière de rémunération : le rapport souligne que l'organe de surveillance devrait décider si un établissement financier ou une société cotée devraient comporter un comité de rémunération, et qu'il devrait prendre sa décision en fonction de la taille, de l'organisation interne et de la nature, de la portée et de la complexité des activités de l'établissement ou de la société.

Les députés sont d'avis que si l'organe de surveillance le juge approprié, la politique de rémunération devrait être arrêtée par le comité de rémunération, lequel est indépendant, rend compte aux actionnaires et à l'organe de surveillance et travaille étroitement avec le comité des risques de la société à l'évaluation des incitations créées par le système de rémunération.

Le rapport souligne que le comité de rémunération doit avoir accès à l'objet des contrats, que les contrats examinés par le comité doivent être conçus de telle manière qu'il soit possible de sanctionner les actes de négligence grave en réduisant les paiements. Les députés estiment que les établissements financiers devraient être encouragés à faire usage d'un dispositif de malus, prévoyant le remboursement de la rémunération liée aux performances lorsqu'il apparaît que celles-ci ont été médiocres.

Mise en adéquation effective de la rémunération avec une prise de risque prudente : le rapport souligne que la rémunération devrait être adaptée à tous les types de risques, proportionnelle aux résultats effectifs de la prise de risque et sensible à l'horizon temporel des risques, existants et potentiels, qui ont une incidence sur les performances et la stabilité générales de l'entreprise.

Les députés sont d'avis que les systèmes de rémunération devraient être proportionnés à la taille, à l'organisation interne et à la complexité des établissements financiers, et qu'ils devraient refléter la diversité des différents secteurs financiers, tels que la banque, l'assurance et la gestion de fonds. Ils considèrent que les niveaux de la rémunération variable devraient être basés sur des critères de performance prédéterminés et mesurables, ce qui favoriserait la viabilité à long terme de la société.

Notant que l'intérêt financier personnel des dirigeants entre à bien des égards en conflit avec les intérêts à long terme de l'entreprise, le rapport insiste pour que la politique de rémunération des administrateurs de sociétés et d'autres collaborateurs responsables de la prise de décisions ayant une incidence sur le profil de

risque soit en phase avec une gestion des risques équilibrée et fonctionnelle. Dans cette optique, il convient d'établir un juste équilibre entre la part des éléments fixes et des éléments variables de la rémunération.

Les députés sont d'avis, pour des raisons non seulement d'éthique mais aussi de justice sociale et d'économie durable, que l'écart entre la rémunération la plus élevée et la plus basse au sein d'une entreprise devrait être raisonnable.

Structure équilibrée de la rémunération globale : les députés insistent pour qu'un équilibre soit établi entre la rémunération variable et la rémunération fixe. Ils proposent qu'une rémunération variable ne soit versée que si elle est compatible avec la situation financière de l'établissement et avec son capital social et si elle est justifiée par les performances à long terme de l'entreprise.

Le rapport souligne qu'une part substantielle de la rémunération variable devrait être différée sur une durée suffisante. Les députés considèrent que la rémunération différée ne devrait pas devenir un droit acquis plus rapidement que la rémunération au prorata, que 40% au moins de l'élément de rémunération variable devrait être différé et que, si l'élément de rémunération variable est particulièrement élevé, 60% du montant devrait être différé sur une durée qui ne devrait pas être inférieure à 5 ans.

Les députés suggèrent de plafonner à l'équivalent de deux années de la composante fixe de la rémunération d'un administrateur le montant total de l'indemnité de fin de contrat (parachutes dorés) en cas de départ précoce et d'interdire le versement de toute indemnité de fin de contrat en cas de performances négatives ou de départ volontaire;

Surveillance prudentielle efficace et participation des parties prenantes : les députés considèrent que les sociétés devraient divulguer des informations claires et détaillées concernant leurs pratiques en matière de rémunération et que les autorités de surveillance devraient avoir accès à toutes les informations dont elles ont besoin pour évaluer le respect des principes applicables. Ils exigent aussi que les entreprises publiques exercent une transparence totale sur la politique de rémunération et d'intéressement qu'elles pratiquent.

La Commission et les États membres sont invités à promouvoir une structure internationale commune afin de connaître le nombre de personnes dont la rémunération, incluant les éléments principaux de salaire, part variable, prime à long terme et prestation de retraite, dépasse le million d'euros. Les députés insistent pour que la rémunération variable ne prenne pas la forme d'instruments ou de mécanismes permettant de soustraire cette rémunération à l'impôt sur le revenu.

Le rapport demande également à la Commission de clarifier, dans ses propositions législatives, le rôle des organes de surveillance dans la politique de rémunération et de mettre en place un système européen de gestion des crises, de façon à éviter une nouvelle crise financière.

Les députés demandent enfin qu'une stratégie européenne de lutte contre les paradis fiscaux soit mise en place afin de concrétiser les annonces faites par le G20 à Londres et à Pittsburgh.