

Établissements financiers: exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations; surveillance prudentielle des rémunérations

2009/0099(COD) - 24/11/2010 - Acte final

OBJECTIF: réviser la réglementation bancaire afin de renforcer les règles concernant les fonds propres des banques et la surveillance des politiques de rémunérations dans ce secteur.

ACTE LÉGISLATIF : Directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération.

CONTENU : on s'accorde généralement à dire que les lacunes du cadre réglementaire relatif aux exigences de fonds propres pour le secteur bancaire et de la gestion des risques par les institutions financières ont contribué à la crise des marchés financiers mondiaux. Les structures de rémunération inadéquates de certains établissements financiers ont contribué à cette situation.

À la suite d'un accord avec le Parlement européen en première lecture, le Conseil a adopté une directive visant à:

- renforcer les exigences de fonds propres et de publicité pour le portefeuille de négociation et les instruments de retitrisation dans le secteur bancaire; et
- garantir que les politiques de rémunération dans le secteur bancaire n'entraînent pas de risques inacceptables.

Fonds propres : la directive prévoit des exigences renforcées et d'un niveau plus élevé pour certains actifs que les banques détiennent en portefeuille de négociation et pour les instruments de retitrisation. De tels investissements sont plus risqués, en raison de leur complexité et de leur sensibilité aux pertes. Cette approche est conforme à celle envisagée par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Publicité : la directive renforce également les exigences de publicité, conformément aux normes adoptées au niveau international, dans plusieurs domaines tels que les expositions de titrisation dans le portefeuille de négociation et le sponsoring de véhicules hors bilan.

Politique de rémunération : la directive introduit l'exigence selon laquelle les politiques de rémunération des institutions financières doivent faire l'objet d'une surveillance prudentielle. En conséquence, **les autorités de surveillance seront désormais tenues de contrôler les effets des politiques de rémunération** sur la gestion des risques par les institutions financières.

Plus précisément, la directive:

- impose aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement l'obligation d'adopter des politiques et pratiques de rémunération permettant et promouvant une **gestion saine et efficace des risques**;

- fait entrer les politiques de rémunération dans le champ de la **surveillance prudentielle**, afin que les autorités de surveillance puissent exiger de l'entreprise concernée qu'elle prenne des mesures pour remédier à tout problème qu'elles détecteraient ;
- prévoit que les autorités de surveillance puissent aussi imposer des **sanctions** financières (y compris des amendes) ou non financières aux entreprises qui ne se conforment pas à leurs obligations.

La nouvelle obligation relative aux politiques et aux pratiques de rémunération doit être mise en œuvre d'une manière cohérente et elle doit **couvrir tous les aspects de la rémunération**, y compris les salaires, les prestations de pension discrétionnaires et toutes autres prestations similaire.

La directive définit des **principes clairs pour une rémunération saine** afin que la structure de rémunération **n'encourage pas les prises de risques excessives** par les individus ou n'engendre pas des risques moraux et soit compatible avec la propension au risque, **les valeurs et les intérêts à long terme de l'établissement**. Ces principes sont les suivants :

- l'évaluation des composantes de la rémunération qui dépendent des performances devrait être basée sur les **performances à long terme** et tenir compte des risques en cours qui y sont associés. L'évaluation des performances devrait s'inscrire dans un cadre pluriannuel d'une durée d'au moins trois à cinq ans ;
- **la rémunération variable doit représenter un pourcentage équilibré de la rémunération totale.** Le salaire fixe d'un employé doit représenter une part suffisamment importante de sa rémunération totale pour qu'une liberté complète puisse être exercée en matière de politique de rémunération variable, et notamment la possibilité de ne verser aucune rémunération variable. Une rémunération variable garantie n'étant pas compatible avec une bonne gestion des risques ou le principe de la rémunération en fonction des résultats, il y a lieu de l'interdire d'une manière générale ;
- **le paiement d'une part appréciable de la composante variable de la rémunération, de l'ordre de 40 à 60%, devrait être reporté pendant une durée appropriée.** En outre, une part importante de la composante variable de la rémunération devrait être constituée d'actions ou d'instruments liés aux actions de l'établissement de crédit ou de l'entreprise d'investissement ou, si l'établissement de crédit ou l'entreprise d'investissement ne sont pas cotés en bourse, être constituée au moyen d'autres instruments non numéraires équivalents, et, s'il y a lieu, d'autres instruments financiers à longue échéance qui reflètent convenablement la qualité de crédit de l'établissement ou de l'entreprise d'investissement.

Les établissements de crédit et les entreprises d'investissement devront veiller à ce que le montant total des rémunérations variables ne limite pas leur capacité à renforcer leur assise financière. Les entités qui bénéficient d'une intervention exceptionnelle des pouvoirs publics devront avoir pour priorités le renforcement de leur assise financière et le remboursement de l'aide accordée par le contribuable. Tout versement d'une rémunération variable devra refléter ces priorités.

Gouvernement d'entreprise, transparence et information : le texte souligne que des structures de bonne gouvernance, la transparence et la divulgation d'informations sont indispensables pour garantir des politiques de rémunération saines.

Afin d'assurer, vis-à-vis du marché, une transparence suffisante de leurs structures de rémunération et du risque qui y est associé, les établissements de crédit et les entreprises d'investissement doivent **publier des informations détaillées sur leurs politiques de rémunération**, sur leurs pratiques ainsi que, pour des raisons de confidentialité, sur les montants agrégés destinés à leurs employés dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Ces informations doivent être mises à la disposition de toutes les parties prenantes (actionnaires, employés et grand public).

Étalonnage à l'échelle nationale et européenne : afin d'accroître davantage la transparence des pratiques de rémunération des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, les autorités compétentes

des États membres devront **collecter des informations sur les rémunérations** pour classer les tendances en matière de rémunération en fonction des catégories d'informations quantitatives que ces établissements sont tenus de fournir en vertu de la présente directive.

Les autorités compétentes devront communiquer ces informations au comité européen des contrôleurs bancaires (CECB) pour lui permettre d'effectuer des évaluations similaires au niveau de l'Union. Le CECB devra élaborer des lignes directrices en matière de bonnes politiques de rémunération dans le secteur bancaire.

Les autorités compétentes de l'État membre d'origine devront recueillir des informations relatives au nombre de personnes par établissement de crédit se situant dans des **tranches de rémunération de 1.000.000 EUR et plus**, y compris le domaine d'activités concerné, ainsi que les principaux éléments du salaire, les primes, les indemnités à long terme et les cotisations de pension. Ces informations seront transmises au CECB et il publiera ces informations sur une base agrégée par État membre d'origine, sous une présentation commune. Le CECB pourra élaborer des lignes directrices pour faciliter la mise en œuvre et garantir la cohérence des informations collectées.

Réexamen : au plus tard en avril 2013, la Commission devra réexaminer et présenter un rapport sur les dispositions relatives à la rémunération en se focalisant en particulier sur leur efficacité, leur mise en œuvre et leur application, en prenant en considération l'évolution de la situation internationale, notamment toute nouvelle proposition du Conseil de stabilité financière et la mise en œuvre des principes dans d'autres juridictions, y compris le lien entre la mise en place de rémunérations variables et les prises de risques excessives.

Ce réexamen devra identifier toutes les lacunes découlant de l'application du principe de proportionnalité à ces dispositions. La Commission présentera ce rapport au Parlement européen et au Conseil, en l'assortissant de toute proposition appropriée.

Rapport : vu la nature internationale de l'accord-cadre de Bâle et les risques liés à la mise en œuvre non simultanée des modifications apportées audit accord-cadre dans les plus grands ordres juridiques, la Commission présentera un rapport au Parlement européen et au Conseil, au plus tard le 31 décembre 2010, sur les progrès réalisés sur la voie de la mise en œuvre, au niveau international, des changements apportés au cadre d'adéquation des fonds propres, assorti de propositions appropriées.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 15/12/2010.

TRANSPOSITION : 01/01/2011 et 31/12/2011 selon les dispositions.