Exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement. Règlement sur les exigences de fonds propres (CRR)

2011/0202(COD) - 28/07/2016 - Document de suivi

La Commission a présenté un rapport sur l'évaluation des dispositions en matière de rémunération en vertu de la directive 2013/36/UE sur l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CRD) et le règlement (UE) n° 575/2013 sur exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CRR).

La directive sur les exigences de fonds propres (CRD) et le **règlement sur les fonds propres** (CRR) contiennent un certain nombre d'exigences en ce qui concerne les politiques et les pratiques de rémunération des établissements de crédit et des entreprises d'investissement. Ces exigences ont été introduites à la suite de la crise financière de 2008 pour veiller à ce que les politiques de rémunération ne favorisent pas un comportement conduisant à des prises de risque excessives.

Ce rapport répond à l'obligation prévue à l'article 161, paragraphe 2, de la CRD qui oblige la Commission à faire rapport sur l'efficacité, la mise en œuvre et l'application des dispositions en matière de rémunération contenues dans la directive, et en particulier sur **l'impact du ratio maximal entre les composantes fixes et variables de la rémunération totale**.

Incitations financières : le rapport a noté que des mesures visant à rétablir la stabilité financière ont bénéficié d'un soutien public sans précédent. Il est largement reconnu que les incitations financières qui ont envoyé de mauvais signaux au personnel ont été l'un des facteurs qui ont contribué à la crise.

Les pratiques de rémunération dans le secteur des services financiers ont révélé que ces incitations n' étaient pas conformes avec les intérêts à long terme des entreprises et la nécessité d'une prise de risque responsable.

Des principes et des normes concernant les pratiques de rémunération saines ont été adoptés au niveau international. **L'une des principales différences** entre les règles de l'UE et ces principes et normes est le ratio maximal entre les composantes fixes et variables de la rémunération totale, lequel est défini seulement dans l'UE.

Interprétation des règles : le rapport note des préoccupations en ce qui concerne l'interprétation par les États membres du principe de proportionnalité qui sous-tend les règles de rémunération CRD. Il a été constaté que la plupart des États membres ont mis en place des seuils ou des critères en vertu desquels certaines règles de rémunération ne doivent pas être appliquées, et qui ne sont donc pas en ligne avec le texte.

La deuxième question porte sur **l'interprétation des notions de rémunération «fixe» et de rémunération «variable»**.

Une autre difficulté résulte de la nature même des règles. Les règles sont destinées à réduire les incitations qui peuvent envoyer des signaux erronés aux individus et qui peuvent donc avoir un impact sur leur

comportement. Cependant, l’évaluation de l'impact concret sur le comportement des individus est très complexe.

Portée de l'application des règles de rémunération : une étape importante pour assurer l'efficacité des règles de rémunération consisterait à identifier correctement le personnel, les entreprises d'investissement et les groupes auxquels ces règles devraient être appliquées.

Application proportionnée : des **préoccupations** spécifiques au sujet de la nécessité d'une application proportionnée des règles ont été soulevées. Bien que les exigences relatives à la structure et au paiement de la rémunération variable du personnel soient généralement considérées comme des mécanismes efficaces pour lier la rémunération à la performance à long terme d'un établissement, de nombreux représentants de l'industrie et de presque tous les États membres ainsi que les superviseurs ont exprimé de sérieuses préoccupations au sujet de la nécessité d’application proportionnée des règles de rémunération et **mis en garde contre une «approche universelle»**.

Conclusions : le rapport conclut que cet examen a permis une **évaluation largement positive** des règles de gouvernance des politiques de rémunération y compris en ce qui concerne le paiement de la composante variable de la rémunération du personnel identifié. Ces règles contribuent aux objectifs généraux de la **lutte contre la prise de risque excessive** et à **aligner la rémunération sur la performance** à long terme des établissements, contribuant ainsi à l'amélioration de la stabilité financière.

L'examen a également révélé que les exigences en matière de paiement différé n’étaient pas efficaces dans le cas d’établissements de crédit de petite taille non complexes et des entreprises d'investissement, et en cas de faibles niveaux de rémunération variable pour le personnel. La Commission va donc procéder à une **évaluation d'impact** qui examinera les options pour résoudre ce problème, en particulier en exemptant ces établissements et le personnel de ces exigences spécifiques.

En ce qui concerne le ratio maximal entre les composantes fixes et variables de la rémunération totale, l'examen a révélé que, pour le moment il n'y avait **pas suffisamment de preuves pour tirer des conclusions définitives** quant à l'impact de ces règles sur la compétitivité, la stabilité financière et le personnel travaillant pour les filiales non-EEE (Espace économique européen). Des résultats concluants ne pourront être atteints qu’à la lumière de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre.