

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 2.6.2010
COM(2010) 286 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES
RÉGIONS**

**Rapport sur la mise en œuvre, par les États membres de l'UE, de la
recommandation 2009/384/CE de la Commission sur les politiques de rémunération
dans le secteur des services financiers**

{COM(2010) 284 final}
{COM(2010) 285 final}
{SEC(2010) 671}

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Rapport sur la mise en œuvre, par les États membres de l'UE, de la recommandation 2009/384/CE de la Commission sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

1. OBJET DU RAPPORT

Depuis longtemps déjà, le niveau de la rémunération dans le secteur des services financiers est une question très débattue, mais peu d'attention était jusqu'ici accordée à la vision à court terme et à l'absence de prise en compte du risque en matière de primes annuelles et de rémunérations variables dans le secteur des services financiers¹.

Il est toutefois communément admis aujourd'hui que les principes sous-tendant les primes annuelles favorisent une prise de risque excessive étant donné que, faute de dispositions permettant d'imposer des malus ou des restitutions, les bénéficiaires touchent une partie des profits qu'ils génèrent sans devoir supporter les conséquences d'aucune perte au cas où le risque venait à se réaliser.

Ces questions liées à la politique de rémunération dans le secteur des services financiers ne sont pas limitées à la rémunération des administrateurs et des dirigeants: elles concernent également les plans de rémunération à d'autres niveaux et s'étendent notamment aux personnes dont le travail implique une prise de risque (comme les traders) et dont la composante variable de la rémunération est liée aux performances.

Dans sa communication du 4 mars 2009 intitulée «L'Europe, moteur de la relance»², la Commission européenne a indiqué qu'elle renforcerait sa recommandation de 2004 sur la rémunération des administrateurs des sociétés cotées et qu'elle présenterait une nouvelle recommandation sur la rémunération dans le secteur des services financiers, afin de prévenir les incitations ayant des effets pervers dans les entreprises.

¹ En 2008, le «Counterparty Risk Management Policy Group III» (Groupe de gestion du risque de contrepartie III – CRMPG III) formé aux États-Unis pour analyser la crise du marché du crédit, a conclu que les plans de rémunération dans les services financiers étaient l'un des cinq grands facteurs à l'origine de la crise financière. Le CRMPG III a souligné la nécessité de faire concorder adéquatement les incitations en matière de rémunération avec l'intérêt à long terme des établissements financiers et de décourager les prises de risque excessives à court terme. Dans l'UE, le rapport de Larosière est parvenu à la même conclusion, recommandant de se concentrer sur la structure de la politique de rémunération dans le secteur des services financiers et de *«réaligner les incitations en matière de rémunération avec l'intérêt des actionnaires et la rentabilité à long terme des entreprises»*.

² Communication de la Commission du 4 mars 2009 au Conseil européen de printemps, «L'Europe, moteur de la relance» [COM(2009) 114].

Conformément aux conclusions du sommet du G-20 de Londres³, la recommandation de la Commission sur la politique de rémunération dans le secteur des services financiers a été adoptée le 30 avril 2009⁴. La Commission est devenue le premier participant du G-20 à mettre en œuvre les conclusions du sommet relatives à la politique de rémunération dans le secteur des services financiers. L'objectif premier de cette nouvelle recommandation est de veiller à ce que les politiques de rémunération des établissements financiers n'encouragent pas la prise de risque excessive et concordent avec l'intérêt à long terme des établissements financiers. La recommandation invite les États membres à adopter des mesures dans quatre grands domaines: (i) structure de la politique de rémunération; (ii) gouvernement d'entreprise; (iii) divulgation de la politique de rémunération; (iv) surveillance⁵.

La Commission souhaitait agir rapidement et envoyer un signal politique fort et immédiat aux États membres et aux opérateurs du marché, appelant à une modification substantielle de la manière d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de rémunération.

La Commission estimait également que la recommandation devait s'appliquer à l'ensemble du secteur des services financiers, quel que soit le statut juridique de l'établissement financier. La Commission était d'avis qu'une application limitée des nouveaux principes (par exemple aux banques et aux entreprises d'investissement uniquement) aurait exclu des établissements financiers qui peuvent eux aussi jouer un rôle important pour le maintien de la stabilité financière, étant donné que dans ces établissements, des mesures d'incitation inappropriées impliquant une prise de risque excessive peuvent avoir les mêmes conséquences que dans les banques et les entreprises d'investissement. De plus, le fait de n'appliquer les principes relatifs aux bonnes pratiques de rémunération qu'à une partie du secteur des services financiers pourrait donner lieu à une distorsion de concurrence entre différents secteurs qui sont en concurrence pour attirer les mêmes compétences sur le même marché de l'emploi.

Le présent rapport, que la Commission s'est engagée à établir un an après l'adoption de sa recommandation, vise à évaluer la mesure dans laquelle les États membres ont mis en place le cadre nécessaire pour donner suite aux grands principes inscrits dans la recommandation de 2009 sur la politique de rémunération dans le secteur des services financiers. Les États membres ont été invités à prendre les mesures nécessaires pour encourager la mise en œuvre de la recommandation de la Commission d'ici au 31 décembre 2009.

Le présent rapport s'appuie sur les réponses des États membres à un questionnaire de la Commission. Il est complété et accompagné d'un document de travail des services de la Commission qui fournit des tableaux indiquant la mesure dans laquelle les États membres ont répondu aux exigences contenues dans la recommandation.

³ Conclusions du sommet du G-20, Londres, 2 avril 2009, paragraphe 15.

⁴ Recommandation 2009/384/CE de la Commission sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers (JO L 120 du 15.5.2009, p. 22).

⁵ Pour une description détaillée du contenu de la recommandation, voir le document de travail des services de la Commission SEC(2010) 671 qui complète le présent rapport.

2. PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION

16 États membres (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) ont adopté des mesures nationales conformément à la recommandation de la Commission. Sur les 11 autres États membres (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK), six ont indiqué que des mesures nationales en la matière étaient en cours d'élaboration ou d'adoption.

Dans six États membres (DE, FR, IT, MT, NL, UK), les principes en matière de politiques de rémunération saines sont applicables aux primes dès 2009. Dans d'autres États membres, ces principes devraient être appliqués par les établissements financiers concernés dans le courant de l'année 2010.

Seuls sept États membres (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) ont adopté des mesures nationales qui s'appliquent aux entreprises financières dans l'ensemble du secteur des services financiers. Dans les neuf autres États membres, la portée des mesures nationales diffère sensiblement, mais toutes couvrent les établissements de crédit.

Les 16 États membres ont adopté des mesures nationales pour aligner les politiques de rémunération sur le risque et les faire concorder avec l'intérêt à long terme des établissements financiers. Il existe toutefois des différences notables de contenu et de degré de précision entre les dispositions nationales relatives à la structure de la politique de rémunération.

Un nombre restreint d'États membres a entièrement mis en œuvre des recommandations importantes sur le gouvernement d'entreprise, comme le rôle du conseil d'administration ou de surveillance ou les qualifications et l'expertise des membres du comité de rémunération.

La nature des informations à divulguer diffère selon les États membres. Plusieurs États membres ont annoncé qu'ils élaboraient actuellement une législation pour renforcer les obligations de divulgation.

3. ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RECOMMANDATION

3.1. Champ d'application et questions générales

16 États membres (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) ont adopté des mesures nationales conformément à la recommandation de la Commission. 11 États membres (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK) n'avaient encore adopté aucune mesure nationale particulière au moment de la rédaction du présent rapport. Sur ces 11 États membres, six États membres (CZ, DK, EE, FI, IE et PT) ont néanmoins indiqué que des mesures nationales en la matière étaient en cours d'élaboration ou d'adoption⁶, notamment dans la perspective de la révision future de la directive sur les exigences de fonds propres⁷.

Parmi les États membres qui n'avaient encore pris aucune mesure particulière ou qui ne sont pas en voie de le faire, l'Autriche et la Grèce ont déclaré que plusieurs dispositions nationales

⁶ Aux fins du présent rapport, ne font l'objet d'une analyse que les États membres qui ont adopté des mesures nationales conformément à la recommandation de la Commission.

⁷ COM(2009) 362. Pour plus d'informations, voir le point 4 du présent rapport.

relatives à la rémunération sont déjà applicables. Celles-ci concernent toutefois le droit commun des sociétés ou le gouvernement d'entreprise et ne traitent donc pas spécifiquement les questions soulevées dans la recommandation de la Commission sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers.

La Slovaquie a considéré qu'il n'était pas nécessaire de réglementer la rémunération, compte tenu du faible niveau de rémunération du personnel de direction dans les établissements financiers de cet État membre, de leur incidence limitée sur la stabilité, et de la faible expansion du secteur des banques et des services d'investissement.

La Pologne a considéré qu'il n'était pas justifié d'intervenir à ce stade dans les plans de rémunération des sociétés privées, laissant aux organismes professionnels la responsabilité d'agir avec prudence et d'intégrer les principes de la recommandation à leurs règles sur le gouvernement d'entreprise et sur les meilleures pratiques en la matière. La Pologne prévoit cependant de mettre en œuvre des principes nationaux en ce qui concerne la politique de rémunération des établissements de crédit et des entreprises d'investissement après la révision de la directive sur les exigences de fonds propres.

Dans six États membres (DE, FR, IT, MT, NL, UK), des principes relatifs aux politiques de rémunération saines sont déjà applicables aux primes octroyées en 2009; dans les autres, ces principes seront appliqués dans le courant de l'année 2010 par les établissements financiers concernés.

Les mesures nationales particulières adoptées par les 16 États membres conformément à la recommandation de la Commission couvrent les établissements de crédit, mais seuls sept États membres (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) ont adopté des mesures nationales qui s'appliquent aux entreprises financières dans l'ensemble du secteur des services financiers. Dans les neuf autres États membres, la portée des mesures nationales diffère sensiblement:

- dans six États membres (BU, CY, ES, IT⁸, MT, RO), elles ne couvrent que les établissements de crédit;
- dans un État membre (UK), elles couvrent également les entreprises d'investissement;
- dans un État membre (DE), elles couvrent également le secteur des assurances et les entreprises d'investissement;
- dans un État membre (LU), elles couvrent toutes les entreprises financières à l'exception du secteur des assurances.

Dans plusieurs États membres, il existe un seuil ou un critère de taille au-delà duquel toutes ou certaines règles plus strictes s'appliquent. En Italie, les règles de la Banque d'Italie d'octobre 2009 ont défini les six principaux groupes bancaires qui, outre les règles applicables à toutes les banques, doivent respecter les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière de septembre 2009. Au Royaume-Uni, le code de rémunération de l'autorité

⁸ L'Italie a indiqué avoir élaboré des principes généraux sur la rémunération en rapport avec la fourniture de services et d'activités d'investissement, qui s'appliquent aux entreprises d'investissement et aux sociétés de gestion de portefeuille (réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob, parue en octobre 2007).

britannique compétente (Financial Services Authority, FSA), intégré au manuel de la FSA, s'applique à 26 environ des principaux courtiers, banques et sociétés de crédit à la construction du Royaume-Uni.

Dans deux États membres (DE, ES), il est demandé aux établissements financiers concernés de fixer eux-mêmes la mesure dans laquelle ils devraient respecter ces règles (auto-évaluation). En Allemagne, tous les établissements financiers concernés doivent respecter des exigences générales qui lient les politiques de rémunération à la bonne gestion du risque et aux objectifs à long terme. C'est toutefois l'établissement financier concerné qui détermine, de son propre chef et sur la base d'une analyse du risque, s'il faut appliquer des exigences particulières. Selon l'Allemagne, «l'analyse doit être réaliste, complète et transparente pour des tiers».

Les 16 États membres appliquent les principes aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence importante sur le profil de risque de l'établissement financier. Conformément aux lignes directrices du Comité européen des contrôleurs bancaires (CEBS), plusieurs États membres (BG, CY, HU, IT, MT, NL, RO, SE, UK) ont toutefois été plus loin et ont pris en considération toutes les catégories de personnel, en particulier celui qui exerce des responsabilités importantes et celui qui prend des risques particuliers. Certains États membres (BE, DE, IT⁹, SE) ont demandé aux établissements financiers eux-mêmes de dresser une liste de catégories de personnel ayant une incidence importante sur le profil de risque de leur établissement. Des États membres ont communiqué des exemples (encadrement supérieur ou fonctions de contrôle) mais aucun d'entre eux n'a fourni de définition de catégories de personnel ayant une incidence importante sur le profil de risque^{10,11}.

Tous les États membres sauf la France ont adopté des dispositions nationales sur la rémunération dans le secteur des services financiers à travers des dispositions en matière de surveillance, qui peuvent être une recommandation ou un acte juridique contraignant autorisant les autorités de surveillance à fixer des règles et des principes contraignants. En France, le ministère des finances a adopté un arrêté. Plusieurs États membres ont précisé qu'en cas de non-respect de leurs exigences par un établissement financier concerné, les autorités nationales de surveillance pouvaient prendre des mesures de surveillance, comme par exemple exiger la rectification des systèmes de rémunération («mesures qualitatives») ou accroître les exigences de fonds propres («mesures quantitatives»). Dans certains États membres, les recommandations relatives à la surveillance ont été mises en œuvre par des dispositions législatives étant donné qu'elles relèvent des prérogatives générales des autorités compétentes. Les obligations de divulgation ont parfois été mises en œuvre à travers un code de gouvernement d'entreprise (lorsqu'elles concernent pour l'essentiel les administrateurs des établissements financiers cotés).

⁹ Uniquement pour les six plus grandes banques italiennes.

¹⁰ La Suède a toutefois précisé qu'«un membre du personnel dont les actions peuvent avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'entreprise est défini comme suit: un membre du personnel appartenant à une catégorie de personnel qui, dans le cadre de ses responsabilités, exerce ou est susceptible d'exercer une influence non négligeable sur l'exposition au risque de l'entreprise».

¹¹ Au Royaume-Uni, les établissements financiers concernés doivent inclure «les personnes qui remplissent une fonction influant de manière significative sur le fonctionnement de l'entreprise (et qui doivent donc avoir été habilitées à remplir cette fonction) et les membres du personnel dont les activités ont, ou sont susceptibles d'avoir, une incidence importante sur le profil de risque de l'entreprise». Un membre du personnel de la deuxième catégorie est concerné si le total prévu de ses rémunérations pour 2009 est supérieur à 1 million de livres sterling.

Plusieurs États membres (BG, DE, ES, UK) ont précisé que les mesures de surveillance actuelles étaient sans préjudice de la législation nationale à venir. Dans trois États membres (DE, FR et NL), les mesures nationales ont été accompagnées d'engagements supplémentaires du secteur figurant dans un code de gouvernement d'entreprise.

Tous les États membres ayant adopté des mesures nationales ont indiqué qu'elles s'appliqueraient sur une base individuelle et consolidée¹² aux établissements financiers concernés. Conformément aux exigences de l'UE, les succursales des établissements de l'EEE qui exercent leurs activités sur le territoire d'un État membre de l'UE ne sont pas prises en considération.

Tous les États membres ayant adopté des mesures nationales ont intégré un «critère de proportionnalité» pour tenir compte de la nature, de la taille et de la portée spécifique des activités de l'établissement financier concerné. De plus, conformément à la recommandation de la Commission, les 16 États membres ont exclu les honoraires et commissions du champ d'application de leurs mesures nationales.

3.2. Structure de la politique de rémunération

Les 16 États membres ont mis en œuvre les exigences générales prévues dans les recommandations 3.1 et 3.2 de la recommandation de la Commission. La recommandation 3.1 établit l'exigence générale selon laquelle la politique de rémunération doit être liée à une bonne gestion du risque; la recommandation 3.2 vise à faire concorder les politiques de rémunération avec l'intérêt à long terme des établissements financiers. L'Espagne a toutefois limité le champ d'application de la recommandation 3.2 aux membres de la direction exécutive et du conseil d'administration¹³. Le Royaume-Uni a indiqué avoir mis en œuvre la recommandation 3.2 de manière implicite (en vertu de son code général).

Bien que les 16 États membres aient mis en œuvre la recommandation 4.1 sur la nécessité d'un juste équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération (à l'exception de l'Espagne qui a introduit la limitation précitée), seuls quatre États membres (BE, LU, MT, NL) ont prévu l'exigence pour les établissements financiers de fixer une limite maximale à la composante variable.

Les 16 États membres, à l'exception de la Roumanie, ont mis en œuvre la recommandation 4.2 sur la politique de primes. La Hongrie n'a que partiellement mis en œuvre cette recommandation étant donné qu'elle n'a prévu aucune règle relative à la possibilité de retenir des primes.

Bien que les 16 États membres aient mis en œuvre la recommandation 4.3 sur le report de la composante variable, six États membres (BG, CY, HU, LV, MT et RO) n'ont inclus aucune référence à une période minimale de report. L'Italie a prévu ce type de référence pour les six plus grandes banques uniquement. La Lituanie n'a pas mis en œuvre cette disposition pour le secteur des assurances.

¹² Dans certains cas, sans préjudice des règles particulières du droit du travail ou du droit fiscal du pays tiers dans lequel les entreprises du groupe exercent leurs activités.

¹³ L'Espagne fait valoir que, compte tenu i) du fait que la politique de rémunération n'a pas posé de problème dans ce pays et ii) de la nécessité de garantir la cohérence avec les futures dispositions législatives européennes, elle attend l'adoption des directives européennes en la matière avant de mettre en œuvre ces deux recommandations.

Les 16 États membres ont mis en œuvre la recommandation 4.4 sur la prise en compte du risque dans la rémunération variable reportée mais la Lituanie n'en a pas élargi le champ d'application au secteur des assurances.

Deux États membres (RO et MT) n'ont pas mis en œuvre la recommandation 4.5 sur les indemnités de fin de contrat. La Lituanie en a limité le champ d'application pour exclure le secteur des assurances et la France en a limité le champ d'application aux administrateurs et au personnel de direction des sociétés cotées.

Seuls six États membres (BE, DE, ES, LU, MT, NL) ont mis en œuvre la recommandation 4.6 sur les clauses de restitution et la possibilité d'exiger la restitution d'une partie (ou de l'ensemble) de la composante variable. La Bulgarie, Chypre et la Hongrie ont limité la restitution aux cas de fraude. L'Italie a limité le champ d'application aux six plus grandes banques. La Lituanie n'a pas mis en œuvre cette recommandation pour les établissements de crédit. Cinq États membres (FR, LV, RO, SE et UK) ne l'ont pas mise en œuvre du tout.

Trois États membres (BG, MT et RO) n'ont pas mis en œuvre la recommandation 4.7 sur la nécessité de réexaminer périodiquement la structure de la politique de rémunération.

Les 16 États membres ont mis en œuvre la recommandation 5.1 sur la mesure des performances.

Huit États membres (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL, UK) ont mis en œuvre la recommandation 5.2 instaurant un cadre pluriannuel pour l'évaluation des performances. La Lettonie a mis en œuvre cette recommandation mais a introduit une dérogation pour les contrats de travail dont la durée est inférieure à la période sur laquelle sont évaluées les performances. La Roumanie ne l'a pas mise en œuvre. Six États membres (BG, CY, HU, LT, MT et SE) l'ont partiellement mise en œuvre dans la mesure où ils ne prévoient pas de cadre pluriannuel particulier mais demandent seulement de tenir compte des performances à long terme et des risques actuels et futurs.

Les 16 États membres ont mis en œuvre la recommandation 5.3 sur la prise en compte du risque lors de la mesure des performances. Les Pays-Bas n'ont toutefois pas précisé que la prise en compte du risque devait prendre en considération le coût du capital utilisé et des liquidités requises. La Lituanie n'a pas mis en œuvre cette recommandation pour le secteur des assurances.

Les 16 États membres ont mis en œuvre la recommandation 5.4 sur l'introduction d'un critère non financier pour l'évaluation individuelle des performances.

Les différences substantielles relevées entre les pays en matière de mise en œuvre à l'échelle nationale d'un élément aussi fondamental que la structure de la politique de rémunération sont inquiétantes. Elles sont même plus grandes entre les États membres (FR, DE, IT, NL, SE, UK) qui ont également mis en œuvre les règles plus strictes prévues par les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière¹⁴.

¹⁴ D'autres différences existent en raison de dispositions nationales particulières ou dans le cas d'établissements financiers renfloués, mais elles sont plus spécifiques et leur portée est plus limitée.

3.3. Gouvernement d'entreprise

Seule l'Espagne n'a pas mis en œuvre la recommandation 6.1 sur la nécessité de prévoir des mesures pour éviter tout conflit d'intérêts et fixant des exigences en matière de procédures pour déterminer la rémunération. Malte et les Pays-Bas ne l'ont mise en œuvre que partiellement, Malte n'ayant prévu aucune disposition particulière sur les conflits d'intérêts et les Pays-Bas en ayant restreint la portée aux membres du conseil d'administration en précisant une liste limitée de conflits d'intérêts possibles.

Les 16 États membres ont adopté des mesures nationales mettant en œuvre la recommandation 6.2 sur le rôle du conseil d'administration. Deux États membres (BE et MT) ne l'ont toutefois que partiellement mise en œuvre dans la mesure où il n'est pas prévu que le conseil d'administration ou de surveillance détermine la rémunération des administrateurs. Par ailleurs, en France, le conseil d'administration détermine la rémunération des administrateurs uniquement dans les entreprises qui ont bénéficié d'interventions publiques.

La Roumanie est le seul État membre à ne pas avoir mis en œuvre la recommandation 6.3 sur la participation de la fonction de contrôle et, le cas échéant, des services des ressources humaines ou d'experts externes à l'élaboration de la politique de rémunération. L'Allemagne et la Lituanie ne l'ont pas mise en œuvre pour le secteur des assurances. La Lituanie a en outre exclu les banques de la portée de cette recommandation.

Sur les 16 États membres, seuls sept États (BE, FR, LV, LU, NL, SE, UK) ont entièrement mis en œuvre la recommandation 6.4 sur l'expertise et les qualifications des membres du conseil d'administration ou de surveillance et du comité de rémunération. La Lituanie ne l'a pas mise en œuvre pour les banques et les compagnies d'assurance. D'autres États membres (BG, CY, DE, ES, IT) ont uniquement prévu des dispositions générales relatives aux qualifications et à l'indépendance des membres du comité de rémunération ou des fonctions de contrôle.

Seule l'Espagne n'a pas mis en œuvre la recommandation 6.5 sur le réexamen de la mise en œuvre de la politique de rémunération par la fonction de contrôle.

13 États membres (BE, BU, CY, ES, FR, IT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) ont mis en œuvre la recommandation 6.6 sur les membres du personnel participant à des procédures de contrôle. L'Allemagne l'a mise en œuvre pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement mais partiellement uniquement pour le secteur des assurances (aucune disposition sur la rémunération du personnel chargé du contrôle). La Lituanie s'est quelque peu éloignée du contenu pour le secteur des assurances. La Hongrie également ne l'a que partiellement mise en œuvre étant donné que cet État membre ne prévoit pas de règles particulières sur la rémunération pour les fonctions de contrôle, sauf à l'égard de la non-participation des unités opérationnelles.

Dans l'ensemble, le degré de mise en œuvre des recommandations 6.2 et 6.4 n'est pas jugé satisfaisant et, vu l'importance de ces recommandations, pose problème.

3.4. Divulgence de la politique de rémunération

Seule l'Espagne n'a pas mis en œuvre la recommandation 7 prévoyant une obligation générale de divulgation, mais elle a annoncé qu'une législation en la matière était à venir. La Lituanie a

partiellement mis en œuvre cette recommandation étant donné qu'elle n'a adopté aucune disposition particulière pour le secteur des assurances.

La recommandation 8 précise le contenu des obligations de divulgation. Sept États membres (BE, FR, IT, LV, LU, SE, UK) l'ont entièrement mise en œuvre. L'Allemagne l'a entièrement mise en œuvre pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement mais ne l'a que partiellement mise en œuvre pour le secteur des assurances (aucune divulgation détaillée n'est requise). Dans six États membres (BG, CY, LT, MT, NL et RO), la mise en œuvre n'est que partielle étant donné l'absence de certaines exigences ou le caractère incomplet de sa portée en termes d'établissements financiers couverts ou de catégories de personnel (administrateurs uniquement) et/ou types de formes juridiques (sociétés cotées uniquement) couverts. L'Espagne et la Hongrie ne l'ont pas mise en œuvre.

3.5. Surveillance

La recommandation 11 invitait les États membres à veiller à ce que toutes les informations pertinentes, y compris une indication de conformité, soient communiquées aux autorités compétentes par les établissements financiers. Sur les 16 États membres, seule l'Espagne n'a pas respecté cette recommandation. La Lituanie n'a prévu aucune règle particulière pour les compagnies d'assurance.

La recommandation 12 invitait les États membres à veiller à ce que les autorités compétentes puissent demander et avoir accès à toutes les informations jugées nécessaires pour évaluer le respect de la conformité par les établissements financiers. Sur les 16 États membres ayant adopté des mesures nationales, seule la Hongrie n'a pas mis en œuvre cette recommandation.

4. ÉVOLUTIONS EN COURS

Dans la communication¹⁵ qui accompagne les recommandations précitées, la Commission reconnaît que celles-ci ne constituent que la première étape de la stratégie de la Commission en la matière et que des mesures législatives à l'échelle de l'UE suivraient.

En juillet 2009, la Commission a adopté une proposition visant à réviser la directive sur les exigences de fonds propres¹⁶ qui porte notamment sur les politiques de rémunération des établissements de crédit. Vu la crise financière, la Commission a privilégié l'adoption de mesures législatives portant sur le secteur des banques et des entreprises d'investissement car c'était là que les effets négatifs des incitations inappropriées paraissaient les plus manifestes.

La proposition de la Commission avait pour objectif de traduire en exigences juridiques européennes les principes contenus dans sa recommandation sur la politique de rémunération dans le secteur des services financiers. La proposition prévoit que les autorités bancaires sont tenues de surveiller les politiques de rémunération et ont le pouvoir de sanctionner les banques qui ne respectent pas ces nouvelles exigences. Elles disposeront de plusieurs mesures pour sanctionner les cas de non-respect et pourront, par exemple, exiger de l'établissement qu'il réduise les risques inhérents à des systèmes de rémunération particuliers, infliger des amendes ou, en dernier recours, imposer des exigences de fonds propres supplémentaires.

¹⁵ COM(2009) 211 du 30 avril 2009.

¹⁶ COM(2009) 362.

L'accord général conclu lors du Conseil Ecofin de novembre 2009 a démontré la volonté de l'UE d'agir en la matière. Compte tenu de l'adoption par le Conseil de stabilité financière en septembre 2009 de normes supplémentaires de mise en œuvre sur les rémunérations, les États membres ont également convenu de prendre ces normes en considération dans la proposition de révision de la directive sur les exigences de fonds propres¹⁷.

Parallèlement, des dispositions similaires sur la politique de rémunération ont également été introduites par des États membres dans la proposition de directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs¹⁸.

Ces deux propositions sont actuellement examinées par le Conseil et le Parlement européen.

5. CONCLUSION

En dépit du fait que la crise incite à entreprendre une réforme considérable dans le domaine des politiques de rémunération, seuls 16 États membres ont entièrement ou partiellement mis en œuvre la recommandation de la Commission. Bien que six États membres soient actuellement en train d'adopter des mesures visant à promouvoir la mise en œuvre de cette recommandation, il subsiste un nombre assez élevé d'États membres n'ayant toujours pas lancé de mesures ou ayant pris des mesures jugées insatisfaisantes. Seuls sept États membres appliquent des mesures pertinentes à l'ensemble du secteur des services financiers. Les différences substantielles relevées entre les pays en matière de mise en œuvre à l'échelle nationale d'un élément aussi fondamental que la structure de la politique de rémunération sont inquiétantes.

Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires pour répondre à ce problème. Une réforme ne peut être couronnée de succès que si le secteur des services financiers change véritablement de mentalité quant à la manière dont il conçoit les incitations pour les membres de son personnel à tous les niveaux de la hiérarchie. Certains établissements financiers ont déjà exprimé leur opposition à toute réforme dans ce domaine et continuent à considérer les primes à court terme comme un avantage concurrentiel et comme la manière la plus efficace d'inciter leur personnel. Les établissements financiers ont en fait un véritable intérêt à perpétuer une culture de primes à court terme afin de maintenir une flexibilité élevée sur le lieu de travail¹⁹. Les membres du personnel du secteur des services financiers ne modifieront leur comportement à risque que s'ils savent qu'ils seront évalués sur une période suffisamment longue et que leur niveau de rémunération sera effectivement diminué en cas de prise de risques excessive.

Nonobstant la législation à venir, il y aura lieu d'établir des orientations en matière de surveillance pour garantir une approche commune au sein de l'UE. Pour harmoniser les règles au niveau mondial, il conviendra également de veiller à la convergence en matière de surveillance dans le cadre du comité de Bâle.

¹⁷ Voir l'accord conclu le 10 novembre 2009 lors du Conseil Ecofin.

¹⁸ COM(2009) 207 du 30 avril 2009.

¹⁹ Les primes à court terme impliquent des contrats de travail à court terme. En ayant la possibilité de diminuer le nombre de membres du personnel à volonté, les établissements financiers renforcent la concurrence au sein du personnel et préservent le niveau des primes collectives dans le cadre de cette culture de la mobilité.

En ce qui concerne les pratiques dans les établissements financiers, à ce stade, il est difficile d'évaluer si et dans quelle mesure ces établissements ont, en pratique, mis en place des politiques de rémunération saines. La plupart des modifications réglementaires étant toujours en cours, il est trop tôt pour une telle évaluation. Bien que les établissements financiers aient commencé à modifier leurs pratiques de rémunération, ils craignent individuellement d'être désavantagés s'ils s'engagent en premier, et il est donc peu probable qu'ils entreprennent une réforme générale à long terme de la politique de rémunération avant que la législation en attente dans ce domaine ne soit adoptée²⁰. Les établissements financiers mettent en place une communication externe et un «marketing tactique» de certaines modifications de la politique de rémunération, notamment celle qui s'applique à leurs administrateurs²¹, mais ils ne publient ou rendent disponibles que très peu ou pas d'informations en ce qui concerne la rémunération individuelle à un niveau inférieur et sa structure.

De son côté, la Commission prévoit:

- de proposer des mesures législatives du même ordre en ce qui concerne la rémunération dans le secteur des services financiers non bancaires (assurances, OPCVM) dans le courant de l'année 2010 ou début 2011;
- de veiller à ce que les États membres et le Parlement européen parviennent rapidement à un accord sur les propositions législatives en attente qui concernent les questions de rémunération et de s'engager à exercer un strict contrôle de la mise en œuvre future de ces propositions par les États membres;
- de veiller à ce que, à travers sa participation au Conseil de stabilité financière et au G-20, des règles analogues sur la politique de rémunération dans le secteur des services financiers soient appliquées à l'échelle mondiale, de manière efficace, en vue d'harmoniser les règles en la matière;
- de procéder régulièrement à un réexamen de la situation et de se réserver le droit de proposer toute mesure supplémentaire qui s'avérerait nécessaire.

²⁰ Le récent rapport de l'IIF souligne que bien que «des avancées eussent également été réalisées pour faire concorder les rémunérations avec les principes de l'IIF/FSB, de nombreux efforts supplémentaires devraient encore être accomplis. Une majorité des entreprises interrogées liaient les rémunérations aux performances et décidaient de différer le paiement des rémunérations, mais la plupart ont été confrontées à la difficulté de faire concorder la rémunération avec la période pendant laquelle les recettes faisaient l'objet d'un risque et d'intégrer le coût du capital et les facteurs de risque à l'évaluation des performances».

²¹ Notamment des limitations volontaires ou des plafonds pour les primes ou les parachutes dorés accordés aux directeurs, des dons importants à des associations caritatives, etc.