



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

---

*Commission de l'emploi et des affaires sociales*

---

**2009/0099(COD)**

19.3.2010

## **AVIS**

de la commission de l'emploi et des affaires sociales

à l'intention de la commission des affaires économiques et monétaires

sur la proposition de directive 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 (COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Rapporteur pour avis: Ole Christensen

PA\_Legam

## JUSTIFICATION SUCCINCTE

La recommandation de la Commission du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers, qui fait suite au rapport Larosière publié au printemps 2009, expose les principes de la structure de rémunération, le processus d'élaboration et de mise en œuvre de bonnes politiques de rémunération (gouvernance), la communication des politiques de rémunération aux parties prenantes et le contrôle prudentiel (surveillance) dans le secteur financier.

En modifiant les directives "Fonds propres" 2006/48/CE et 2006/49/CE, la Commission vise à rendre ces principes contraignants, en soumettant les politiques de rémunération des banques et des entreprises d'investissement à un contrôle prudentiel<sup>1</sup>. Cette modification peut prendre la forme d'une imposition de mesures qualitatives (exigeant de ces établissements qu'ils réduisent les risques inhérents à leurs politiques de rémunération) ou quantitatives (exigeant qu'ils détiennent des fonds propres supplémentaires) et en outre l'imposition de sanctions financières en cas d'infraction aux principes exposés dans la directive.

Le rapporteur pour avis constate avec satisfaction que les directives "Fonds propres" 2006/48/CE et 2006/49/CE sur les exigences de fonds propres font l'objet de modifications, mais considère que celles-ci ont été engagées trop tardivement. Une grande partie des conséquences de la crise économique et financière auraient pu être évitées si nous avions pu exercer un contrôle plus important et réglementer davantage. La modification des directives devrait par conséquent être employée pour veiller à ne plus jamais se retrouver dans une situation financière et économique semblable. Le rapporteur pour avis demande la mise en place de mécanismes comparables de gouvernance et de contrôle prudentiel pour les politiques de rémunération dans les domaines du secteur financier qui ne sont pas couverts par ces directives (assurances, fonds d'investissements alternatifs, etc.).

Les amendements proposés par la commission de l'emploi et des affaires sociales visent à :

- clarifier le champ d'application de la directive, à savoir quelles sont les catégories d'employés dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des institutions de crédit et des entreprises d'investissement;
- faire en sorte que lorsque la structure de rémunération dans le secteur financier est réglementée, cela ne se fasse pas au détriment du droit à la négociation collective dont jouissent les dirigeants et les employés. Cela devrait être précisé dans le dispositif de la directive "Fonds propres", et pas simplement dans son préambule;
- renforcer les dispositions sur la structure de rémunération et l'alignement des risques (rémunération fixe ou variable, espèces ou actions/instruments de type "actions", rémunération différée, acquisition de droits, récupération) comme le requièrent les principes établis par le Conseil de stabilité financière, reconnus au niveau international

---

<sup>1</sup> La proposition de la Commission traite également des exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, ce qui ne relève cependant pas du domaine de compétences de la commission de l'emploi et des affaires sociales et donc pas davantage du champ d'application du présent avis.

par le G20 lors du sommet de Pittsburgh qui s'est tenu les 24 et 25 septembre 2009, et proposés par la Présidence du Conseil;

- imposer une exigence plus stricte de transparence envers toutes les parties prenantes (actionnaires, salariés, public, administration) en ce qui concerne la communication des politiques de rémunération et introduire un droit d'information et de consultation des salariés par le biais des comités d'entreprise;
- inclure des objectifs d'entreprise en matière de responsabilité sociale dans les critères à long terme justifiant le paiement d'une rémunération variable différée;
- exiger la mise en place, dans les banques et dans les entreprises d'investissement de taille importante, de comités de rémunération indépendants qui doivent coopérer avec les personnes exerçant la fonction de contrôle des risques et de la conformité afin d'exercer une surveillance constante sur les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et de la trésorerie.

## **AMENDMENTS**

La commission des affaires économiques et monétaires invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

### **Amendement 1**

#### **Proposition de directive – acte modificatif Considérant 1**

##### *Proposition de résolution*

(1) Les prises de risques excessives et imprudentes du secteur bancaire ont conduit des établissements financiers à la défaillance et provoqué des problèmes systémiques dans les États membres et dans le monde. Si les causes de ces prises de risques sont multiples et complexes, les autorités de surveillance et de réglementation, dont le G20 et le comité européen des contrôleurs bancaires, s'accordent à considérer que les structures de rémunération inadéquates de certains établissements financiers ont contribué à cette crise. Les politiques de rémunération qui incitent à prendre des risques au-delà

##### *Amendement*

(1) Les prises de risques excessives et imprudentes du secteur bancaire ont conduit des établissements financiers à la défaillance et provoqué des problèmes systémiques dans les États membres et dans le monde. Si les causes de ces prises de risques sont multiples et complexes, les autorités de surveillance et de réglementation, dont le G20 et le comité européen des contrôleurs bancaires, s'accordent à considérer que les structures de rémunération inadéquates de certains établissements financiers ont contribué à cette crise. Les politiques de rémunération qui incitent à prendre des risques au-delà

du niveau de risque général toléré de l'établissement peuvent nuire à une gestion des risques saine et efficace et exacerber les comportements téméraires.

du niveau de risque général toléré de l'établissement peuvent nuire à une gestion des risques saine et efficace et exacerber les comportements téméraires. ***Les principes établis par le Conseil de stabilité financière (CSF), qui sont approuvés et adoptés au niveau international, revêtent une importance particulière à cet égard.***

## Amendement 2

### Proposition de directive – acte modificatif Considérant 3

#### *Proposition de résolution*

(3) Afin d'empêcher que des structures de rémunération mal conçues puissent nuire à la qualité de la gestion des risques et à la maîtrise des prises de risques par les individus, il convient de compléter les exigences de la directive 2006/48/CE par une obligation expresse faite aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement de mettre en place et d'entretenir, pour les catégories du personnel dont les activités ont une incidence significative sur leur profil de risque, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques efficace.

#### *Amendement*

(3) Afin d'empêcher que des structures de rémunération mal conçues puissent nuire à la qualité de la gestion des risques et à la maîtrise des prises de risques par les individus, il convient de compléter les exigences de la directive 2006/48/CE par une obligation expresse faite aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement de mettre en place et d'entretenir, pour les catégories du personnel dont les activités ont une incidence significative ***évidente*** sur leur profil de risque, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques efficace. ***Parmi ces catégories de personnel devraient au moins figurer les membres de la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle.***

## Amendement 3

### Proposition de directive – acte modificatif Considérant 4

#### *Proposition de résolution*

(4) Une prise de risques excessive et imprudente pouvant mettre en péril la

#### *Amendement*

(4) Une prise de risques excessive et imprudente pouvant mettre en péril la

solidité financière des établissements financiers et déstabiliser le système bancaire, il importe que la nouvelle obligation relative aux politiques et aux pratiques de rémunération soit mise en œuvre d'une manière cohérente. Il convient, par conséquent, de définir *les* principes de base d'une rémunération saine afin que la structure de rémunération n'encourage pas les prises de risques excessives par les individus et soit compatible avec la propension au risque, les valeurs et les intérêts à long terme de l'établissement. Pour que la conception des politiques de rémunération soit intégrée dans la gestion des risques de l'établissement financier, il convient que l'organe de direction (fonction de surveillance) de chaque établissement de crédit ou entreprise d'investissement établisse les principes généraux applicables et que les politiques fassent l'objet, au moins une fois par an, d'un examen interne indépendant.

solidité financière des établissements financiers et déstabiliser le système bancaire, il importe que la nouvelle obligation relative aux politiques et aux pratiques de rémunération soit mise en œuvre d'une manière cohérente. Il convient, par conséquent, de définir *des* principes de base *clairs et transparents* d'une rémunération saine, *qui sont établis en associant les employés et leur représentation au sein de l'entreprise*, afin que la structure de rémunération n'encourage pas les prises de risques excessives par les individus et soit compatible avec la propension au risque, les valeurs et les intérêts à long terme de l'établissement *et de ses employés*. Pour que la conception des politiques de rémunération soit intégrée dans la gestion des risques de l'établissement financier, il convient que l'organe de direction (fonction de surveillance) de chaque établissement de crédit ou entreprise d'investissement établisse les principes généraux applicables et que les politiques fassent l'objet, au moins une fois par an, d'un examen interne indépendant. *Il convient que les établissements de crédit et les entreprises d'investissement de taille importante mettent en place des comités de rémunération internes indépendants comme partie intégrante de leur structure de gouvernance. Les comités de rémunération doivent coopérer avec les personnes exerçant la fonction de contrôle des risques et de la conformité afin de surveiller les incitations créées pour gérer les risques, les fonds propres et la trésorerie.*

#### Amendement 4

**Proposition de directive – acte modificatif**  
**Considérant 5**

*Proposition de résolution*

(5) Une politique de rémunération doit avoir pour but d'aligner les objectifs personnels des employés sur les intérêts à long terme de l'établissement de crédit ou de l'entreprise d'investissement concernés. L'évaluation des composantes de la rémunération qui dépendent des performances doit considérer ces performances sur le long terme et tenir compte des risques en cours qui y sont associés. L'évaluation des performances doit s'inscrire dans un cadre pluriannuel – sur une durée de trois à cinq ans, par exemple – afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la durée du cycle économique de l'entreprise.

*Amendement*

(5) Une politique de rémunération doit avoir pour but d'aligner les objectifs personnels des employés sur les intérêts à long terme de l'établissement de crédit ou de l'entreprise d'investissement concernés. L'évaluation des composantes de la rémunération qui dépendent des performances doit considérer ces performances sur le long terme et tenir compte des risques en cours qui y sont associés. L'évaluation des performances doit s'inscrire dans un cadre pluriannuel – sur une durée de trois à cinq ans, par exemple – afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la durée du cycle économique de l'entreprise. ***Dans l'évaluation des performances à long terme justifiant le paiement différé des rémunérations variables, il convient de prendre en considération les objectifs en matière de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable, par exemple en utilisant le modèle de la Fondation européenne pour la gestion de la qualité (EFQM).***

**Amendement 5**

**Proposition de directive – acte modificatif**  
**Considérant 5 bis (nouveau)**

*Proposition de résolution*

*Amendement*

***(5 bis) Les rémunérations variables garanties n'étant pas compatibles avec la bonne gestion du risque ni avec les principes de la rémunération fondée sur les performances, elles ne doivent pas être incluses dans l'élaboration de la stratégie***

*en matière de rémunérations et doivent, en règle générale, être interdites.*

## **Amendement 6**

### **Proposition de directive – acte modificatif Considérant 5 ter (nouveau)**

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*(5 ter) Dans le cadre de l'établissement des éléments et des objectifs sur la base desquels s'effectuera l'évaluation des performances à long terme, outre l'évaluation conjointe des performances et des risques qui y sont liés, il convient de prendre en considération les performances et les objectifs en matière de responsabilité sociale, ce qui rendra jusqu'à un certain point acceptable le paiement différé des rémunérations variables.*

*Justification*

*De nombreux aspects des arguments économiques sont de nature intuitive et portent sur le maintien des emplois et l'activité accrue des travailleurs, l'augmentation de la productivité, l'amélioration des relations avec la société locale et les principales parties directement et/ou indirectement concernées. Un modèle économique incluant la responsabilité sociale des entreprises peut également constituer une source d'innovation ayant pour critères la qualité des services et la fiabilité. Cependant, l'une des principales forces motrices de la responsabilité sociale des entreprises est la gestion et la prévention du risque.*

## **Amendement 7**

### **Proposition de directive – acte modificatif Considérant 5 quater (nouveau)**

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*(5 quater) Les établissements de crédit ou les entreprises d'investissement doivent veiller à ce que le montant total de leurs rémunérations variables ne limite pas leur capacité à renforcer leur assise financière. La mesure dans laquelle il est*

*nécessaire de renforcer les fonds propres d'un établissement de crédit ou d'une entreprise d'investissement doit être fonction de la situation de son compte capital. À ce propos, les autorités nationales compétentes doivent être habilitées à limiter l'importance de la rémunération variable, entre autres sous forme de pourcentage du total des gains nets, lorsqu'elle est incompatible avec le maintien d'une assise financière saine.*

## Amendement 8

### Proposition de directive – acte modificatif Considérant 5 quinquies (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*(5 quinquies) Les dirigeants des établissements de crédit et des entreprises d'investissement doivent veiller à ce que leurs employés s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances visant à contrecarrer l'incidence de l'alignement des risques incorporé dans leurs conventions de rémunération.*

## Amendement 9

### Proposition de directive – acte modificatif Considérant 6

*Proposition de résolution*

*Amendement*

(6) *La* recommandation de la Commission du 30 avril 2009 sur *la politique* de rémunération dans le secteur des services financiers *propose également des principes en matière de bonnes politiques de rémunération, qui explicitent la manière dont les entreprises peuvent se conformer à cette obligation et qui* sont cohérents avec les principes énoncés dans

(6) *Les principes en matière de bonnes politiques de rémunération énoncés dans la* recommandation de la Commission du 30 avril 2009 sur *les politiques* de rémunération dans le secteur des services financiers sont cohérents avec les principes énoncés dans la présente directive et les complètent.

la présente directive et les complètent.

## Amendement 10

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Considérant 11

##### *Proposition de résolution*

(11) Dans la mesure où des politiques de rémunération et des mécanismes incitatifs mal conçus peuvent porter à un niveau inacceptable les risques auxquels sont exposés les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, il convient que les autorités compétentes **imposent** aux entités en question des mesures qualitatives ou quantitatives de nature à éliminer les problèmes qui ont été relevés dans le contexte de la surveillance prudentielle ("deuxième pilier") à propos des politiques de rémunération. Parmi les mesures qualitatives dont disposent les autorités compétentes figure l'obligation faite aux établissements de crédit ou aux entreprises d'investissement de réduire le risque inhérent à leurs activités, à leurs produits ou à leurs systèmes, y compris les structures de rémunération lorsqu'elles sont incompatibles avec une gestion des risques efficace. Les mesures quantitatives comprennent l'exigence de détenir des fonds propres supplémentaires.

##### *Amendement*

(11) Dans la mesure où des politiques de rémunération et des mécanismes incitatifs mal conçus peuvent porter à un niveau inacceptable les risques auxquels sont exposés les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, il convient **que soient prises des mesures immédiates en vue de remédier à la situation et, si nécessaire, les mesures correctives qui s'imposent. Dès lors, il convient de veiller à ce** que les autorités compétentes **soient habilitées à imposer** aux entités en question des mesures qualitatives ou quantitatives de nature à éliminer les problèmes qui ont été relevés dans le contexte de la surveillance prudentielle ("deuxième pilier") à propos des politiques de rémunération. Parmi les mesures qualitatives dont disposent les autorités compétentes figure l'obligation faite aux établissements de crédit ou aux entreprises d'investissement de réduire le risque inhérent à leurs activités, à leurs produits ou à leurs systèmes, y compris les structures de rémunération lorsqu'elles sont incompatibles avec une gestion des risques efficace. Les mesures quantitatives comprennent l'exigence de détenir des fonds propres supplémentaires.

## Amendement 11

**Proposition de directive – acte modificatif**  
**Considérant 12**

*Proposition de résolution*

(12) 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 sur leurs politiques ***et pratiques*** de rémunération ***à l'égard du personnel*** dont les activités ont une incidence *matérielle* sur le profil de risque de l'établissement. Il y a lieu, toutefois, que cette obligation s'applique sans préjudice de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

*Amendement*

(12) 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 et dirigeants*** dont les activités ont une incidence *significative* sur le profil de risque de l'établissement. ***Cette information doit être mise à la disposition de toutes les parties prenantes (actionnaires, salariés et grand public)***. Il y a lieu, toutefois, que cette obligation s'applique sans préjudice de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. ***Il importe de respecter le rôle des comités d'entreprise européens en matière d'information et de consultation des salariés.***

**Amendement 12**

**Proposition de directive – acte modificatif**  
**Considérant 26 bis (nouveau)**

*Proposition de résolution*

*Amendement*

***(26 bis) La Banque centrale européenne a été consultée.***

## Amendement 13

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Article 1 – point 2 – point b

Directive 2006/48/CE

Article 22 – paragraphe 3

#### *Proposition de résolution*

3. Le comité européen des contrôleurs bancaires veille à l'existence de lignes directrices pour la conduite de politiques de rémunération saines satisfaisant aux principes énoncés au point 22 de l'annexe V. Le comité européen des régulateurs des marchés de valeurs mobilières coopère étroitement avec le comité européen des contrôleurs bancaires pour garantir l'existence de lignes directrices sur les politiques de rémunération pour les catégories de personnel qui participent à la fourniture de services d'investissement et à l'exercice d'activités d'investissement au sens de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers."

#### *Amendement*

3. Le comité européen des contrôleurs bancaires veille à l'existence de lignes directrices pour la conduite de politiques de rémunération saines satisfaisant aux principes énoncés au point 22 de l'annexe V. ***Ces lignes directrices tiennent compte des principes en matière de bonnes politiques de rémunération énoncés dans la recommandation de la Commission du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers.*** Le comité européen des régulateurs des marchés de valeurs mobilières coopère étroitement avec le comité européen des contrôleurs bancaires pour garantir l'existence de lignes directrices sur les politiques de rémunération pour les catégories de personnel qui participent à la fourniture de services d'investissement et à l'exercice d'activités d'investissement au sens ***du point 2 de l'article 4, paragraphe 1,*** de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers."

## Amendement 14

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Article 1 – point 9 – alinéa 1 bis (nouveau)

Directive 2006/48/CE

Article 136 – paragraphe 1 – alinéa 2 – point e bis (nouveau)

#### *Proposition de résolution*

#### *Amendement*

***À l'article 136, paragraphe 1, le point suivant est ajouté:***

**"e bis) exiger des établissements de crédit qu'ils limitent la rémunération variable sous forme de pourcentage du total des gains nets lorsque cela est nécessaire pour le maintien d'une assise financière saine."**

## **Amendement 15**

### **Proposition de directive – acte modificatif**

#### **Article 1 – point 9 – alinéa 2**

Directive 2006/48/CE

Article 136 – paragraphe 2 – alinéa 2 – partie introductive

#### *Proposition de résolution*

"Afin de déterminer le niveau approprié de fonds propres ***dans le cadre du processus de surveillance prudentielle prévu*** à l'article 124, les autorités compétentes vérifient s'il y a lieu d'imposer une exigence spécifique de fonds propres en sus du minimum prescrit pour la prise en compte des risques auxquels un établissement de crédit pourrait être exposé, en tenant compte des éléments suivants:

#### *Amendement*

"Afin de déterminer le niveau approprié de fonds propres ***sur la base du contrôle et de l'évaluation prévus*** à l'article 124, les autorités compétentes vérifient s'il y a lieu d'imposer une exigence spécifique de fonds propres en sus du minimum prescrit pour la prise en compte des risques auxquels un établissement de crédit ***est ou*** pourrait être exposé, en tenant compte des éléments suivants:

## **Amendement 16**

### **Proposition de directive – acte modificatif**

#### **Article 1 – point 9 – alinéa 2**

Directive 2006/48/CE

Article 136 – paragraphe 2 – alinéa 2 – point c

#### *Proposition de résolution*

c) les résultats du ***processus de surveillance prudentielle prévu*** à l'article 124."

#### *Amendement*

c) les résultats du ***contrôle et de l'évaluation prévus*** à l'article 124."

## Amendement 17

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Annexe I – point 1

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – partie introductive

#### *Proposition de résolution*

22. Lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre les politiques de rémunération pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque, les établissements de crédit respectent les principes suivants d'une manière qui soit adaptée à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de leurs activités:

#### *Amendement*

22. Lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre les politiques de rémunération pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative *évidente* sur leur profil de risque, les établissements de crédit respectent les principes suivants d'une manière qui soit adaptée à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de leurs activités:

## Amendement 18

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Annexe I – point 1

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point a

#### *Proposition de résolution*

a) la politique de rémunération permet et promeut une gestion du risque saine et effective *et* n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque toléré de l'établissement de crédit;

#### *Amendement*

a) la politique de rémunération permet et promeut une gestion du risque saine et effective, n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque toléré de l'établissement de crédit *et comporte des mesures visant à éviter les asymétries en matière d'information et les conflits d'intérêts*;

## Amendement 19

### Proposition de directive – acte modificatif

#### Annexe I – point 1

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point c

*Proposition de résolution*

c) l'organe de direction (la fonction de supervision) de l'établissement de crédit **fixe** les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre;

*Amendement*

c) l'organe de direction (la fonction de supervision) de l'établissement de crédit **adopte et révisé régulièrement** les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre;

**Amendement 20**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point d bis (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

***d bis) une évaluation individuelle de la position des salariés concernés est réalisée afin de déterminer s'ils ont une incidence significative sur le profil de risque; on considère en tout cas que les membres de la direction générale et ceux exerçant des fonctions de contrôle constituent des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et des entreprises d'investissement;***

*Justification*

*Il convient de préciser le champ d'application en ce qui concerne les catégories de personnel. La directive ne devrait s'appliquer qu'aux membres du personnel qui ont une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.*

**Amendement 21**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point d ter (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*d ter) les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle sont indépendants des unités d'exploitation qu'ils supervisent, disposent des pouvoirs nécessaires et sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'ils contrôlent;*

## **Amendement 22**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe 1 – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point e bis (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*e bis) l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel d'au moins 3 ans afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent de l'entreprise et de ses risques économiques;*

## **Amendement 23**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe 1 – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point e bis (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*e bis) il est interdit de constituer des composantes variables de la rémunération à partir de stock-options ou d'instruments*

*similaires;*

*Justification*

*L'expérience récente a montré que l'utilisation de stock-options ou d'instruments similaires en tant que composantes variables de la rémunération favoriserait une orientation à court terme, des manipulations visant à accroître la valeur actionnariale des établissements de crédit et une prise de risques excessive – comportement que la présente proposition vise à décourager.*

**Amendement 24**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point e ter (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*e ter) le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de l'établissement de crédit à renforcer son assise financière;*

**Amendement 25**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point e quater (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*e quater) la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année;*

**Amendement 26**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe 1 – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point f

*Proposition de résolution*

f) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale; la composante fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale pour ***qu'une liberté complète puisse être exercée en matière de politique de primes***, et notamment la possibilité de ne verser aucune ***prime***;

*Amendement*

f) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale; la composante fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale pour ***permettre l'exercice d'une politique restrictive en ce qui concerne les composantes variables de la rémunération***, et notamment la possibilité de ne verser aucune ***composante variable de la rémunération***;

**Amendement 27**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point h

*Proposition de résolution*

h) la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des ***primes individuelles ou collectives***, est ajustée en fonction ***des*** risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités nécessaires;

*Amendement*

h) la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des ***composantes variables de la rémunération individuelle ou collective***, est ajustée en fonction ***de tous les types de*** risques actuels et futurs et tient compte du coût du capital et des liquidités nécessaires;

**Amendement 28**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point i

*Proposition de résolution*

i) le paiement d'une ***partie importante des primes significatives*** est reporté pendant une durée ***appropriée et lié aux performances futures de l'établissement***.

*Amendement*

i) le paiement d'une ***part égale à au moins 40 % de la composante variable de la rémunération*** est reporté pendant une durée ***qui n'est pas inférieure à trois ans; cette part est équitablement proportionnée***

*à la nature de l'entreprise, à ses risques et aux activités du salarié concerné; la rémunération due en vertu d'accords de report n'est acquise au maximum qu'au prorata; si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté;*

## **Amendement 29**

### **Proposition de directive – acte modificatif**

#### **Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point i bis (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*i bis) la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de l'établissement de crédit dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité d'exploitation et de la personne concernées; toutes choses égales par ailleurs, le montant total de la rémunération variable est considérablement réduit lorsque l'établissement de crédit enregistre des performances financières médiocres ou négatives;*

## **Amendement 30**

### **Proposition de directive – acte modificatif**

#### **Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 – point i ter (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*i ter) les salariés sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité visant*

*à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs conventions de rémunération."*

## **Amendement 31**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe V – section 11 – point 22 bis (nouveau)

*Proposition de résolution*

*Amendement*

*22 bis. Les établissements de crédit qui sont importants en raison de leur taille, de leur organisation interne, ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités, créent, sauf cas exceptionnel, un comité de rémunération. Celui-ci est composé de manière à lui permettre d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques de rémunération, sur les pratiques et sur les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et de la trésorerie.*

*Le comité de rémunération est chargé d'élaborer les décisions concernant les rémunérations, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques dans l'établissement de crédit concerné et que l'organe de gestion est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre de l'organe de gestion qui n'exerce pas de fonctions exécutives au sein de l'établissement de crédit concerné.*

## **Amendement 32**

**Proposition de directive – acte modificatif**

**Annexe I – point 1**

Directive 2006/48/CE

Annexe – section 11 – point 22 ter (nouveau)

**22 ter.** *Les États membres peuvent, après avoir consulté les partenaires sociaux, leur offrir la possibilité de maintenir ou de conclure, au niveau approprié et sous réserve des conditions fixées par l'État membre concerné, des conventions collectives qui, tout en garantissant l'objectif de politiques de rémunération équilibrées, peuvent mettre en place des dispositions qui sont conformes à la législation et à la pratique nationales et qui peuvent différer de celles qui sont visées à l'annexe V.*

### **Amendement 33**

#### **Proposition de directive – acte modificatif**

##### **Annexe I – point 4 – point c**

Directive 2006/48/CE

Annexe XII – partie 2 – point 15 – partie introductive

*Proposition de résolution*

15. Les informations suivantes sont **publiées** en ce qui concerne la politique de rémunération et les pratiques de l'établissement de crédit pour les catégories du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque:

*Amendement*

15. Les informations suivantes, **y compris leurs mises à jour régulières**, sont **rendues publiques** en ce qui concerne la politique de rémunération et les pratiques de l'établissement de crédit pour les catégories du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque:

### **Amendement 34**

#### **Proposition de directive – acte modificatif**

##### **Annexe I – point 4 – point c**

Directive 2006/48/CE

Annexe XII – partie 2 – point 15 – point a

*Proposition de résolution*

a) des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la politique

*Amendement*

a) des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la politique

de rémunération, incluant, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du comité de rémunération, les **noms des** consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées;

de rémunération, incluant, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du comité de rémunération, les consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées;

### Amendement 35

#### Proposition de directive – acte modificatif

##### Annexe I – point 4 – point c

Directive 2006/48/CE

Annexe XII – partie 2 – point 15 – point c

#### *Proposition de résolution*

c) des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque;

#### *Amendement*

c) **les caractéristiques saillantes du système de rémunération, notamment** des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte du risque, **la politique en matière de report des paiements et les critères d'acquisition des droits;**

### Amendement 36

#### Proposition de directive – acte modificatif

##### Annexe I – point 4 – point e

Directive 2006/48/CE

Annexe XII – partie 2 – point 15 – point e

#### *Proposition de résolution*

e) les principaux paramètres et la justification des formules de **prime** et des avantages autres qu'en espèces.

#### *Amendement*

e) les principaux paramètres et la justification des formules de **composante variable** et des avantages autres qu'en espèces.

### Amendement 37

#### Proposition de directive – acte modificatif

##### Annexe I – point 4 – point c

Directive 2006/48/CE

Annexe XII – partie 2 – point 15 – point e bis (nouveau)

*e bis) des données quantitatives agrégées sur les rémunérations, subdivisées pour les membres de la direction générale et les salariés dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement de crédit, en indiquant les éléments suivants:*

*i) les montants des rémunérations au cours de l'exercice, subdivisés en rémunérations fixes et variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires;*

*ii) les montants et la forme des rémunérations variables, subdivisés, entre autres, en numéraire, actions et instruments liés aux actions;*

*iii) les montants des rémunérations reportées, subdivisés en parts acquises et non acquises;*

*iv) les montants des rémunérations reportées accordées au cours de l'exercice, payées et réduites à la suite d'une adaptation aux performances;*

*v) les montants des indemnités de recrutement et de cessation d'emploi payées au cours de l'exercice et le nombre de bénéficiaires de ces paiements, et*

*vi) les montants des indemnités de cessation d'emploi accordées au cours de l'exercice, le nombre des bénéficiaires et le montant le plus élevé accordé à une seule personne.*

## PROCÉDURE

<b>Titre</b>	Exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et surveillance prudentielle des politiques de rémunération		
<b>Références</b>	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
<b>Commission compétente au fond</b>	ECON		
<b>Avis émis par</b> Date de l'annonce en séance	EMPL 14.9.2009		
<b>Rapporteur pour avis</b> Date de la nomination	Ole Christensen 6.10.2009		
<b>Examen en commission</b>	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
<b>Date de l'adoption</b>	17.3.2010		
<b>Résultat du vote final</b>	+: 35	–: 4	0: 0
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu		
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		