Commission européenne

Une perspective européenne

Rémunération: cadre règlementaire

– *Sociétés cotées*
– *Banques*

Paris, 23 mai 2013

Tom SNELS, DG MARKT

Marché intérieur et services

Commission européenne

Exposé sommaire

I. Trois éléments d'une réglementation de la rémunération.

II. Deux philosophies de la gouvernance et de la rémunération.

III. Un cadre général pour les sociétés cotées et une approche sui generis (plus contraignante) pour les services financiers.

IV. Le cadre règlementaire européen.

Commission européenne

I. Les éléments de réglementation

1. Transparence

2. Pouvoir décisionnel

3. Structure de la rémunération

Commission européenne

1. Transparence accrue

Publication d'informations détaillées (selon un schéma harmonisé?):

→ *sur la politique de rémunération.*

→ *sur toutes les composantes des rémunérations individuelles.*

→ *sur le ratio entre la rémunération moyenne (médian) des salariés et la rémunération des dirigeants.*

Commission européenne

2. Vote des actionnaires

→ *Vote consultatif ou contraignant sur la politique de rémunération (ex ante)*

→ *Vote consultatif sur le rapport sur l'exécution de la politique de la rémunération (ex post)*

→ *Quid: vote sur les rémunérations individuelles ?*

Commission européenne

3. Structure de la rémunération

→ *Encourager la rémunération variable en instruments dont le payement est reporté long terme.*

→ *Période minimale pour l'acquisition définitive des options et des actions; conservation minimale d'une partie des actions jusqu'à la fin du mandat.*

→ *Possibilité de restitution des composantes variables.*

→ *Limiter les indemnités de départ (les «parachutes dorés»), les avances ainsi que les primes dans le cadre d'achats et de ventes de sociétés.*

II. Un cadre général et une approche sui generis

Sociétés cotées

- *Gouvernance d'entreprise*
- *Implication à long-terme des actionnaires*
- *Les dirigeants*

Banques

- *Surveillance prudentielle*
- *Risques excessifs (de caractère systémique)*
- *"Preneurs de risques significatifs"*

Banques: Principes et Normes du CSF pour de saines pratiques en matière de rémunération

Approche EU

- *Approche réglementaire*
- *CRD III / CRD IV*

Approche US

- *Approche de supervision (s'agissant des banques)*
- *Dodd-Frank Act*

- Émetteurs: SEC ("say on pay")

- Banques: FDIC

III. Sociétés cotées: deux philosophies de la gouvernance et de la rémunération

Approche UK	***Approche DE***
• *Actionnaires*	• *Conseil de surveillance*
• *Modèle "Propriétaires"*	• *Modèle "Parties prenantes"*
• *Structure unitaire*	• *Structure duale*

Commission européenne

IV. Cadre règlementaire européen

1. Recommandations (2004, 2005 et 2009)

2. CRD III / CRD IV (2010 et 2013)

3. Plan d'action: droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise (2012)

Commission européenne

1. Recommandations de la Commission

- *Recommandations 2004/913 et 2009/385 encourageant la mise en œuvre d'un régime approprié de rémunération des administrateurs des sociétés cotées*

- *Recommandation 2005/162 concernant le rôle des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance des sociétés cotées et les comités du conseil d'administration ou de surveillance*

- *Recommandation 2009/384 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers*

Objectifs principaux des recommandations

1) Principe de la rémunération en fonction des performances.

2) Inciter les administrateurs à assurer la viabilité à moyen et long terme de l'entreprise.

3) Publication d'une déclaration sur la politique de rémunération et divulgation des rémunérations individuelles.

4) Surveillance et vote par les actionnaires.

5) Rôle effectif pour les administrateurs non exécutifs / les membres du conseil de surveillance (comité de rémunération).

Commission européenne

2. CRD III / CRD IV: rémunération

- *Preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque*

- *Niveau de groupe, entreprise mère, filiales et succursales, y compris ex-UE*

- *Limitation de la composante variable payée immédiatement en espèces: règles "40/60%" et "50%"*

- *Ratio maximal fixe/variable de 1:1 ; actionnaires peuvent augmenter à 1:2 avec majorité qualifié*

3. Plan d'action: droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise (déc 2012)

Les initiatives prévues, tant législatives que non-législatives, suivent trois lignes principales:

1) Accroître la transparence entre les entreprises et les investisseurs ;

2) Encourager l'implication à long-terme des actionnaires ; et

3) Améliorer l'encadrement des opérations transfrontalières des entreprises.

Commission européenne

Meilleure surveillance de la politique de rémunération par les actionnaires

1) Encourager les actionnaires à s'impliquer davantage dans la gouvernance d'entreprise.

2) Politiques de rémunération favorisant la création de valeur à long terme ; subordonner les rémunérations aux résultats.

3) Politiques de rémunération et la mise en œuvre: informations claires, complètes et comparables et contrôle.

Contact

Tom SNELS
European Commission
Directorate General Internal Market and Services
Unit F.2 – Corporate governance, social responsibility
1049 Brussels, Belgium

Any views expressed are purely those of the writer/speaker and may not in any circumstances be regarded as stating an official position of the European Commission.