

## Communiqué de presse

---

Date: 11 novembre 2009  
Embargo: -

---

### La FINMA publie sa circulaire sur les systèmes de rémunération

La circulaire « **Systèmes de rémunération** » de la FINMA a pour but d'influer durablement sur les pratiques du secteur financier en matière de rémunérations. Il faut éviter que les systèmes de rémunération n'incitent à prendre des risques excessifs susceptibles de mettre en péril la stabilité des établissements financiers. A cet égard, les rémunérations variables font l'objet d'une attention toute particulière. Sont intégrés dans ce texte à la fois les résultats de l'audition et les évolutions internationales, notamment les normes définies par le « **Financial Stability Board** ». La circulaire entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les expériences des dernières années ont montré que les systèmes de rémunération jouent un rôle important dans la gestion des risques des établissements financiers. En créant des incitations fallacieuses, ils peuvent conduire à prendre des risques excessifs et mettre ainsi en péril la substance et la capacité bénéficiaire d'un établissement financier, voire compromettre sa stabilité.

La FINMA soumet donc la politique de rémunération des établissements financiers à des règles prudentielles, en s'appuyant sur les dispositions de la législation sur les marchés financiers en matière d'organisation. Elle répond ainsi aux prescriptions du « **Financial Stability Board** » et d'autres instances internationales, tout en intervenant en concertation avec les principales autorités de surveillance étrangères.

#### Réactions à la procédure d'audition

Malgré les nombreuses critiques émises, la FINMA s'en tient à la ligne du projet qu'elle a soumis pour l'audition. Elle procède toutefois à quelques changements importants. La circulaire n'est maintenant impérative que pour les sept plus grandes banques et les cinq plus grandes assurances. Au lieu de la notion de gain économique succède maintenant celui établi avec le succès économique, lequel doit cependant tenir compte de tous les coûts du capital (y compris ceux des fonds propres), ainsi que du profil de risque de l'établissement financier. Cette adaptation procure davantage de flexibilité aux éta-

blissements financiers, mais elle continue de conférer aux rémunérations variables le caractère d'une participation aux résultats. Si la réglementation sur les rémunérations concerne aussi les modèles de provisions, qui sont par exemple d'usage dans le secteur des assurances, il ne s'agit en aucun cas de bloquer ce type de modèle : ce fait a été tiré au clair. La FINMA n'a en revanche pas tenu compte d'autres demandes. Elle n'a ainsi pas répondu au souhait de prévoir une limitation absolue ou relative aux salaires maximaux. Un resserrement du champ d'application de la circulaire aux deux grandes banques n'entraîne pas non plus en ligne de compte pour la FINMA.

### **Champ d'application de la circulaire**

La circulaire s'adresse à l'ensemble des banques, négociants en valeurs mobilières, assurances et titulaires d'autorisations au sens de la loi sur les placements collectifs de capitaux (LPCC). Les grandes banques et assurances sont tenues d'en appliquer les dispositions. Le champ d'application est délimité par des seuils, sur la base des fonds propres requis pour les banques et de la marge de solvabilité exigée pour les assurances. Sont concernés les établissements financiers devant détenir au moins 2 milliards de CHF au titre de fonds propres ou de marge de solvabilité exigés. En relevant les seuils par rapport au projet soumis à consultation, la FINMA entend éviter que les petits et moyens établissements ne soient exposés à une charge de travail et des frais disproportionnés de mise en œuvre. Pour ces établissements, les principes posés par la circulaire constituent toutefois des lignes directrices auxquelles ils doivent se référer pour arrêter leur politique de rémunération. La FINMA intégrera davantage la question des rémunérations dans son processus de surveillance basé sur les risques. Elle se réserve la possibilité de soumettre certains établissements à la circulaire, et ce indépendamment des seuils fixés. La FINMA fera usage de cette possibilité si cela est indiqué en raison du profil de risque ou à la suite d'abus et de pratiques de rémunération inappropriées.

### **Rémunérations variables: double critère du succès et du risque**

La circulaire s'attache tout particulièrement à encadrer les rémunérations variables. Elle considère les rémunérations variables comme une participation des collaborateurs aux résultats de l'entreprise, en ce sens qu'elle exige que ces rémunérations soient couvertes par le succès économique à long terme de l'entreprise. Les rémunérations variables dépendent donc du succès économique, et doivent prendre en compte la durabilité de ce dernier et les risques encourus. Tous les coûts du capital de l'entreprise doivent être intégrés, donc aussi les coûts du risque supporté par les bailleurs de fonds propres et les détenteurs de parts. Sont également à prendre en compte les effets de la politique de rémunération sur l'état du capital et des liquidités des établissements. La circulaire ne limite pas le montant des rémunérations variables, mais entend éviter que la seule prise de risques importants et des revenus à court terme sans caractère durable suffisent à générer des rémunérations variables élevées.

S'agissant des personnes qui ont des fonctions hiérarchiques élevées, des responsabilités significatives en termes de risques ou des rémunérations globales importantes, la FINMA attend qu'une grande partie de leur rémunération variable soit versée sous forme différée et donc liée au risque. Faire dépendre la valeur de la rémunération différée (par ex. des actions bloquées) de l'évolution future de l'établissement et de ses risques favorise la prise de conscience des risques et incite à exercer une activité durable. A titre complémentaire, la FINMA salue les conventions de *clawback* ou de *malus*.

Celles-ci présentent l'avantage de lier le versement de la rémunération à des risques concrets propres au champ de responsabilité du collaborateur concerné.

### **Obligations accrues en matière de transparence**

La FINMA milite pour que des obligations accrues en matière de transparence et de reporting viennent renforcer la discipline de marché. A cet effet, elle s'appuie sur le conseil d'administration: celui-ci est appelé à faire connaître la politique de rémunération de l'entreprise au marché et aux propriétaires en établissant un rapport sur les rémunérations. La FINMA exige une publicité sommaire de la structure des rémunérations pour tous les collaborateurs. En revanche, elle ne prévoit pas d'imposer une publicité nominative des rémunérations.

### **Contact**

Alain Bichsel, Responsable Communication, tél. +41 (0)31 327 91 70, [alain.bichsel@finma.ch](mailto:alain.bichsel@finma.ch)