

Communiqué de presse

Date: 3 juin 2009
Embargo: -

Ouverture de la procédure d'audition de la circulaire FINMA « Systèmes de rémunération »

La FINMA met en audition sa circulaire « Systèmes de rémunération » qui entrera en vigueur le 1er janvier 2010. Celle-ci aura des conséquences directes sur les systèmes de rémunération des établissements financiers concernés. Elle doit contribuer à éviter que les systèmes de rémunération n'incitent à prendre des risques inappropriés pouvant mettre en danger la stabilité des établissements financiers. Les rémunérations variables («bonus») devront être calculées à long terme et durablement en fonction du gain économique et en tenant compte de l'intégralité des coûts de tous les risques encourus. Le rôle du conseil d'administration est également renforcé. Il sera désormais responsable de la politique globale de rémunération de l'établissement financier et devra publier les rémunérations dans un rapport correspondant. Le terme de la procédure d'audition de la circulaire est fixé au 14 août 2009.

Des risques inappropriés et des incitations fallacieuses peuvent mettre en péril la substance et la capacité bénéficiaire d'un établissement financier et par là sa stabilité même. Les systèmes de rémunération créent parfois de fausses incitations et conduisent ainsi à une prise de risques inappropriés. En accord avec les instances internationales telles que le Financial Stability Board et les autorités étrangères de surveillance des marchés financiers, la FINMA propose par conséquent de soumettre la politique de rémunération des établissements financiers à des normes prudentielles. Contrairement aux normes internationales comparables connues à ce jour, cette circulaire ne sera pas seulement applicable aux échelons supérieurs du management ou aux grandes banques présentant une fonction systémique importante, mais globalement et de manière générale à tous les établissements financiers soumis à la surveillance de la FINMA.

Les systèmes de rémunération doivent renforcer le sens de la responsabilité des collaborateurs en matière de risques. La FINMA considère les rémunérations variables comme une participation des collaborateurs aux résultats de l'entreprise et exige que celles-ci soient aussi dégagées durablement et à long terme par l'entreprise. En revanche, le versement de rémunérations variables n'est pas indi-

qué lorsque l'entreprise ne connaît pas le succès économique. La FINMA se base sur le gain économique pour déterminer le succès d'une entreprise. L'entreprise ne crée de réelle valeur ajoutée que lorsqu'un excédent subsiste après déduction de tous les coûts de capital proportionnels aux risques. Les établissements devront ainsi composer avec l'évolution du gain économique dans la durée lorsqu'ils détermineront le montant des rémunérations variables. Plus un établissement évoluera de manière positive sur la durée, plus les collaborateurs bénéficieront de rémunérations variables intéressantes.

La FINMA exige que les critères d'attribution des rémunérations variables aux différents secteurs de l'entreprise et collaborateurs ne soient pas tournés vers le court terme. Elle veut éviter ainsi que les collaborateurs gardent l'œil essentiellement sur des indicateurs qui ne soient guère en phase avec le succès économique durable de l'établissement ou qui ne tiennent pas compte des risques courus. La valeur des rémunérations différées doit pouvoir subir des variations pendant la période de blocage. En cas de mauvaise marche des affaires, les rémunérations variables devraient être versées majoritairement sous une forme différée. Elles ne seraient ainsi versées que sous réserve du succès économique. Le collaborateur ne participe dès lors aux plus-values qu'en cas d'amélioration de la situation économique de l'établissement.

La FINMA entend renforcer la discipline de marché en augmentant les obligations de compte rendu et de transparence. Les établissements financiers sont appelés à publier leur politique de rémunération vis-à-vis du marché dans un rapport sur les rémunérations. Les directives proposées en matière de transparence vont au-delà aussi bien des initiatives concrètes prises sur le plan international que des exigences actuelles du droit suisse. Alors que les obligations de publication en matière de publicité des participations et de droit de la société anonyme limitent la transparence à la rémunération des membres de la haute direction des entreprises, la FINMA exige que les structures de rémunération soient présentées sous une forme succincte pour tous les collaborateurs.

La FINMA a lancé la procédure d'audition publique et invite tous les établissements surveillés et les intéressés à s'exprimer sur ces propositions. **Le délai d'audition court jusqu'au 14 août 2009.** La FINMA prévoit de fixer les dispositions définitives en septembre 2009 et de mettre la circulaire en vigueur au 1er janvier 2010. Les établissements financiers disposeront d'une phase transitoire pour leur permettre d'adapter leurs systèmes de rémunération aux nouvelles exigences. La FINMA veut que les systèmes de rémunération de tous les établissements financiers répondent aux principes de la présente circulaire à compter du 1er janvier 2011.

UBS devra toutefois observer des normes plus sévères en 2009 déjà. Bien que la circulaire « Systèmes de rémunération » entre en vigueur début 2010 seulement, UBS devra respecter ces principes pour l'exercice 2009 déjà. Cela correspond à la convention conclue entre le Département fédéral des finances, la Banque nationale suisse et UBS dans le cadre du train de mesures arrêté à l'automne 2008.

Information : Vous trouverez la circulaire, les éléments essentiels et le rapport exhaustif sous <http://www.finma.ch/f/aktuell/pages/mm-rs-verguetungssysteme-20090603.aspx>.

Contact :

Dr Alain Bichsel, chef de la communication, tél. +41 (0)31 327 91 70, alain.bichsel@finma.ch