

CH-3003 Berne

Aux banques, négociants en valeurs mobilières, groupes et
conglomérats financiers et d'assurance, et assureurs surveillés par la
FINMA

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

Contact: Les établissements sont priés de prendre contact avec le collaborateur FINMA en charge de leur dossier.

Téléphone direct: +41 31 327 91 00

E-mail: info@finma.ch

Berne, le 19 janvier 2011

Communication FINMA 20 (2011)

Systemes de rémunération des établissements financiers

Lignes directrices relatives à la publication conformément au principe n° 9 de la Circulaire

Lignes directrices pour les établissements soumis à la Circulaire FINMA 2010/01 et leurs auditeurs externes concernant le rapport à rédiger à l'intention de la FINMA pour le 30 avril 2011.

Mesdames, Messieurs,

Chaque établissement soumis à la Circulaire FINMA 2010/1 Systemes de rémunération (la «Circulaire») est tenu, en vertu des Cm 6 ou 7, conformément au principe n° 9, de procéder à certaines publications concernant les rémunérations dans son rapport annuel. Le Cm 75 de la Circulaire requiert également que chacun de ces établissements soumette à la FINMA, d'ici au 30 avril 2011, un rapport évaluant sa propre mise en œuvre des principes de la Circulaire et sa conformité à leur égard. Ces rapports doivent être certifiés par les sociétés d'audit externes des établissements.

Les pièces ci-jointes contiennent les lignes directrices concernant les publications et le rapport précités ainsi que les lignes directrices destinées aux sociétés d'audit externes. Les établissements soumis à la Circulaire en vertu des Cm 6 ou 7 de celle-ci sont priés de revoir attentivement l'ensemble des annexes. Il est rappelé aux établissements non directement soumis à la Circulaire qu'en vertu du Cm 8 de la Circulaire il leur est recommandé de «reprendre les principes de la Circulaire comme lignes directrices pour leurs propres systemes de rémunération».

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

Avec nos salutations les meilleures

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA

Mark Branson
Chef de la division Banques

Dr René Schnieper
Chef de la division Assurances

Gabe Shawn Varges
Chef de la Gouvernance
d'Entreprise

Pièces jointes:

Lignes directrices pour les établissements soumis à la Circulaire en vertu
des Cm 6 ou 7.

Lignes directrices pour la société d'audit externe.

Archives

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

Pièce jointe

1 Lignes directrices pour les établissements soumis à la Circulaire en vertu des Cm 6 ou 7

1.1 Publications conformément au principe n° 9 de la Circulaire

Le Cm 62 de la Circulaire requiert d'un établissement qu'il établisse un rapport sur les rémunérations dans le cadre de son rapport annuel. La FINMA recommande vivement aux établissements de recourir, si nécessaire, à des tableaux et graphiques afin de rendre les publications requises le plus clair possible, particulièrement en ce qui concerne les publications effectuées en vertu des Cm 64-67 et 69-70.

La FINMA requiert que les établissements fournissent, le cas échéant, des informations comparatives de manière à établir clairement les changements opérés depuis l'année écoulée. Par exemple, les données mentionnées dans les tableaux et graphiques recommandés devront être présentées pour les comptes annuels 2010 et 2009 dans la première publication de l'établissement et, de la même manière, pour les années suivantes.

Si, pour un quelconque motif, une société prévoit de recourir à la dérogation motivée présentée au Cm 73, la FINMA attend que la publication contienne une explication rationnelle et indique si la non-conformité mentionnée sera corrigée en ce qui concerne la rémunération pour 2011 et, dans la négative, pour 2012.

1.2 Lignes directrices générales relatives au rapport à rédiger en vertu du Cm 75.

Le Cm 75 spécifie que chaque établissement doit «évaluer la mise en œuvre de la présente Circulaire et le respect des règles qu'elle contient» et de rédiger un rapport à l'intention de la FINMA d'ici au 30 avril 2011.

La FINMA veut en premier lieu savoir si:

- I. l'établissement a, dans le cadre des dispositions de cette Circulaire et des interactions qu'il a pu avoir avec la FINMA au niveau bilatéral, entrepris un examen en profondeur de son système de rémunération¹ tel qu'il existait préalablement à la publication de la Circulaire.
- II. cet examen et les actions qui en résultent ont été menés et supervisés par le conseil d'administration avec une implication appropriée de la fonction de Gestion du risque et d'autres fonctions de contrôle.

¹ Par système de rémunération, on entend l'approche, la politique, les instruments et les pratiques de rémunération au sein de l'établissement pris dans leur totalité.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

- III. toutes les mesures rendues nécessaires par les faiblesses et les besoins d'amélioration du système de rémunération de l'établissement identifiés à la lumière de la Circulaire ont été prises et mises en œuvre ou, si ce n'est pas encore le cas, si un calendrier clair a été établi à cet égard par le conseil d'administration.

En outre, la FINMA exige certaines informations concernant le niveau des rémunérations en 2009 et 2010 en utilisant le format décrit sous 1.4 ci-dessous.

A. Lignes directrices relatives aux points I et II précités

Afin d'étayer les réponses fournies aux points I et II précités, la FINMA n'exige pas une vaste documentation mais bien un bref résumé (de deux à quatre pages) des efforts spécifiques entrepris par l'établissement entre la date de publication de la Circulaire FINMA (21 octobre 2009) et celle à laquelle l'établissement soumet son rapport à la FINMA. Ce résumé doit contenir des informations concernant:

1. la nature de l'examen auquel a été soumis le système de rémunération existant.²
2. les réunions du Conseil d'administration, du Comité de rémunération ainsi que celles d'autres comités de direction (par exemple risque, audit) durant lesquelles le système de rémunération existant a été examiné dans le but de le mettre en conformité avec la Circulaire.
3. l'implication au niveau du système de rémunération (i) de la fonction de Gestion du risque, y compris pour la réalisation d'analyses du risque du système de rémunération existant et de toute proposition de modification y relative et (ii) d'autres fonctions de contrôle (par exemple Révision interne, Compliance).
4. les autres efforts pertinents entrepris par l'établissement afin de mettre en œuvre les principes de la Circulaire et s'y conformer. Si l'établissement a également dû prendre en compte les exigences d'autres juridictions en matière de rémunération, une indication doit être apportée précisant de quelles juridictions il s'agit et si l'établissement s'est réuni, a discuté ou échangé de la correspondance avec les autorités de ces juridictions, en matière de rémunération, entre 2009 et 2011.

B. Lignes directrices relatives au point III ci-dessus

Afin d'étayer les réponses fournies au point III, l'établissement doit fournir à la FINMA (si possible sous forme de tableau) les éléments suivants:

1. Une brève description des faiblesses et des besoins d'amélioration identifiés par l'établissement tout au long du processus de révision, tel que décrit aux points I et II ci-dessus, incluant sans limitation, tout élément

² Si l'examen du système de rémunération a été effectué sous la forme d'un projet formel, l'établissement doit fournir une description des objectifs du projet et indiquer qui était le promoteur et le responsable de projet (avec leurs titres). Si ce projet n'a pas été mené de manière formelle, l'établissement doit fournir une brève description de la manière dont ce travail a été planifié et mis en œuvre.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

- (i) relatif à la gouvernance et aux contrôles en matière de rémunération, y compris l'existence de règlements de rémunération appropriés,
 - (ii) relatif à l'intégration des coûts de rémunération dans la planification du capital et des liquidités,
 - (iii) relatif à la transcription des coûts du capital et du risque liés au financement de pools de bonus et à l'attribution de ces derniers aux unités d'affaires et aux collaborateurs,
 - (iv) relatif à l'alignement des évaluations de la performance des collaborateurs et des prises de décision en cours concernant la rémunération de ces collaborateurs (y compris les membres de la direction ou d'un organe analogue),
 - (v) relatif au rapport entre la rémunération fixe et variable et entre la rétribution en espèces et en actions,
 - (vi) indiquant si une part suffisante de la rémunération est différée, et ce pour une période suffisamment longue, y compris indiquant l'existence d'une proportion ou d'un montant excessifs d'espèces versées immédiatement et donc non différées,
 - (vii) relatif aux indicateurs et mesures de performance utilisés afin de déterminer les versements dans le cadre des différents instruments de rémunération,
 - (viii) relatif aux conditions financières et la manière (*clawbacks*) dont dépendent l'acquisition des montants différés afin d'encourager l'alignement et la symétrie du risque,
 - (ix) relatif aux indemnités à l'engagement, aux bonus garantis, aux indemnités de départ, aux forfaits spéciaux de rémunération ou aux arrangements,
 - (x) relatif à l'identification des cadres et des Key Risk Takers pour lesquels des niveaux plus élevés de gouvernance en matière de rémunération et d'alignement du risque doivent s'appliquer en vertu de la responsabilité accrue qu'ils exercent ou du risque plus élevé qu'ils représentent,
 - (xi) relatif aux autres éléments pertinents conformément à la Circulaire.
2. Une brève description des mesures que l'établissement a estimées nécessaires afin de faire face aux faiblesses et aux besoins d'amélioration identifiés³.
 3. Une description (a) des mesures qui ont été menées à bien et ont été complètement mises en œuvre et (b) de celles qui ne sont pas encore achevées ni complètement mises en œuvre.
 4. Une description du calendrier relatif à l'achèvement et à la mise en œuvre complète des mesures restantes.
 5. Une auto-évaluation générale effectuée par l'établissement au moyen de l'échelle ci-après, reprenant la mention suivante: «Compte tenu des mesures prises et mises en œuvre par notre établissement à compter de la date des présentes, nous estimons que le système de rémunération de notre établissement est conforme aux prescriptions de la Circulaire:
 - (1) sur peu de points

³ Si une faille ou un besoin d'amélioration est identifié mais qu'aucune mesure n'a été jugée nécessaire pour y faire face, cet état de fait doit également être mentionné et la raison pour laquelle aucune mesure n'a été jugée nécessaire doit être exposée ou justifiée.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

- (2) sur certains points
- (3) sur de nombreux points
- (4) sur de nombreux points, incluant la plupart des aspects pertinents
- (5) sur de nombreux points, incluant l'ensemble des aspects pertinents
- (6) sur l'ensemble des points

1.3 Considérations spécifiques relatives à la mise en œuvre de l'auto-évaluation et à la remise du rapport à la FINMA

Lorsqu'il effectue son auto-évaluation, chaque établissement doit prendre en compte les éléments exposés dans l'Annexe I et dans l'Annexe II, ainsi que tout autre élément que l'établissement juge pertinent pour déterminer son niveau de mise en œuvre des principes de la Circulaire et sa conformité à leur égard.

Les éléments repris dans l'Annexe I et dans l'Annexe II ne doivent pas être considérés comme une liste de mesures obligatoires pour l'ensemble des établissements ni comme une sécurité permettant de déterminer avec succès le niveau de mise en œuvre des principes de la Circulaire et la conformité à leur égard. Nombre d'entre eux sont de nature illustrative et reflètent les bonnes pratiques du marché.

L'auto-évaluation ainsi que le contenu de l'ensemble du rapport à l'intention de la FINMA doivent être discutés et approuvés par le Conseil d'administration. Le rapport à l'intention de la FINMA doit être signé par le président du Conseil d'administration ou par le président du Comité de rémunération du Conseil d'administration.

Ce rapport doit être soumis à la FINMA sous forme électronique (fichiers aux formats PDF et Word) d'ici le 30 avril 2011. Il doit être adressé au collaborateur FINMA en charge du dossier de l'établissement.

1.4 D'autres informations à fournir concomitant à l'auto-évaluation

La FINMA exige que les établissements fournissent dans leurs rapport aussi les informations suivantes:

Lorsqu'un établissement dispose de plusieurs instruments de rémunération, la FINMA recommande d'utiliser un tableau ou une présentation similaire pour exposer et décrire leurs caractéristiques en 2010 et ceux attendus en 2011, de manière à ce que leurs similitudes et différences puissent être facilement perçues et comparées. Les caractéristiques à présenter de cette manière précisent:

- a) s'il s'agit d'un instrument en espèces ou en actions,
- b) le niveau et le type de collaborateurs auxquels cet instrument se destine,
- c) combien d'employés reçoivent ou vont recevoir une rémunération en utilisant cet instrument,

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

- d) quelle était la somme globale versée en utilisant cet instrument en 2010 et, si cela est connu, la somme globale présumée pour l'année 2011,
- e) les indicateurs ou les mesures de performance dont dépend un tel instrument,
- f) la durée et la nature du report qui s'applique à un tel instrument ainsi que le pourcentage dévolu annuellement,
- g) les conditions et facteurs qui s'appliquent à un tel instrument durant la période de report et qui permettent à l'établissement d'ajuster à *la hausse* la rémunération accordée préalablement à l'acquisition (par exemple une possibilité d'ajustement a posteriori à la hausse, incluant tout levier financier) ainsi que la quotité du montant non encore acquis pouvant faire l'objet d'un tel ajustement, et
- h) les conditions et facteurs qui s'appliquent à un tel instrument durant la période de report et qui permettent à l'établissement d'ajuster à *la baisse* ou d'annuler la rémunération accordée préalablement à l'acquisition (par exemple une possibilité d'ajustement a posteriori à la baisse permettant de réduire voire de supprimer totalement l'octroi de la rémunération, également connu sous le nom de *clawback*) ainsi que la quotité du montant non encore acquis pouvant faire l'objet d'un tel ajustement,
- i) toute autre caractéristique que l'établissement considère comme appropriée.

La FINMA exige également que les établissements publient les informations suivantes concernant les rémunérations de chacun des membres (a) de la direction (ou d'un organe analogue) et (b) du groupe que l'établissement a défini comme *Key Risk Takers* («KRT»). Les informations devront être présentées séparément pour les membres de la direction (formant un tout) et du groupe KRT (formant un tout). En ce qui concerne les comptes annuels et ceux de l'année précédente, les informations contiendront:

- a) le pourcentage de la rémunération globale qui constitue une rémunération variable⁴,
- b) le pourcentage de la rémunération globale qui constitue une rémunération en espèces (ce qui inclut le salaire fixe ainsi que la partie de la rémunération variable qui est en espèces, y incluses la partie immédiate et la partie différée),
- c) le pourcentage de la rémunération variable en espèces (espèces immédiates et différées) ainsi que le pourcentage en actions,
- d) le pourcentage de la rémunération variable constituée d'espèces immédiates (ce qui inclut toute quote-part d'espèces différée et acquise l'année de son octroi),
- e) le pourcentage de la rémunération variable constituée d'actions immédiates (ce qui inclut toute quote-part d'actions différée et acquise l'année de son octroi),
- f) le pourcentage de la rémunération variable qui est versé en différé (ce qui n'inclut que les espèces ou les actions acquises *après* la première année de leur octroi, c.-à-d. la différence entre la rémunération variable globale et les montants indiqués aux lettres c) et d) ci-dessus),

⁴ L'ensemble des termes utilisés sont ceux définis dans la circulaire FINMA 10/1.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

- g) le pourcentage de la rémunération variable différée qui fait l'objet d'une possibilité d'ajustement a posteriori à la baisse préalablement à l'acquisition pour motif financier ou de comportement, par exemple un *clawback*⁵,
- h) toute autre information que l'établissement considère comme appropriée.

Exemples hypothétiques pour la direction générale d'un établissement (ou un organe analogue). Une présentation séparée similaire doit être réalisée pour le groupe KRT de l'établissement.

	2010	2009
a. pourcentage de la rémunération globale qui constitue une rémunération variable	70%	55%
b. pourcentage de la rémunération globale qui constitue une rémunération en espèces (salaire fixe et partie de la rémunération variable qui est en espèces)	58%	78%
c. pourcentage de la rémunération variable en espèces (espèces immédiates et différées) ainsi que le pourcentage en actions,	40% espèces, 60% actions	60% espèces, 40% actions
d. pourcentage de la rémunération variable en espèces immédiates	30%	50%
e. pourcentage de la rémunération variable en actions immédiates	0%	15%
f. pourcentage de la rémunération variable différée	70%	35%
g. pourcentage de la rémunération variable différée faisant l'objet d'une possibilité d'ajustement posteriori à la baisse préalablement à l'acquisition pour motif financier ou de comportement	100%	25%

1.5 Information à fournir à la société d'audit externe

Chaque établissement est tenu de mettre à disposition de sa société d'audit externe un exemplaire du rapport ainsi que la documentation matériellement importante pour l'élaboration du rapport destiné à la Finma.

2 Lignes directrices pour la société d'audit externe

Le Cm 75 de la Circulaire requiert que le rapport de l'établissement présenté à la FINMA soit attesté par les sociétés d'audit. A ce stade, la FINMA n'exige pas un audit ou la révision du système de rémunération de l'établissement, mais une déclaration de la société d'audit externe concernant les éléments exposés dans l'Annexe III aux présentes. Cette déclaration doit se baser sur la

⁵ Seules sont incluses ici les quotes-parts de la rémunération variable que l'établissement peut réduire en tout ou en partie, préalablement à l'acquisition, en raison de la non atteinte d'objectifs financiers donnés ou d'autres attentes, par exemple en matière de risque ou de compliance, par une unité ou un individu. Si la valeur d'un instrument est liée au prix des actions ou d'un indice d'actions d'un établissement, cet élément ne sera pas considéré en tant que tel par la FINMA comme une possibilité suffisante d'ajustement a posteriori à la baisse et ne doit pas être pris en compte ici.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

connaissance qu'a la société d'audit externe des activités de l'établissement, sans procéder à un audit spécifique supplémentaire ainsi que sur la révision des documents présentés par l'établissement à la société d'audit externe comme décisifs pour la préparation de son rapport à l'intention de la FINMA.

La société d'audit externe doit fournir sa certification à la FINMA par courrier dans les formes et le contenu spécifiés dans l'Annexe III aux présentes.

Archives

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

ANNEXE I

Ce tableau ne doit pas être soumis à la FINMA mais est à utiliser par l'établissement pour sa propre auto-évaluation.

Leadership et supervision du Conseil d'administration (ci après le «Conseil»)		
Question	Oui/Non	Commentaires
1. L'autorité et la responsabilité du Conseil dans son ensemble en matière de rémunération sont définies d'une manière telle dans les documents de gouvernance de l'établissement que le Conseil est en mesure de remplir ses obligations conformément à la Circulaire; sinon, lesdits documents ont été adaptés en conséquence.		
2. Les chartes et autres documents analogues du Comité de rémunération, du Comité des risques et d'autres comités pertinents du Conseil ont été revus afin de déterminer s'ils devaient être modifiés au vu de la Circulaire, et/ou de toute décision du Conseil relative à la Circulaire, y compris le règlement sur la rémunération mentionné au Cm 18 de la Circulaire.		
3. Le Conseil ou le Comité de rémunération s'est assuré que les responsabilités en matière de rémunération au sein de l'établissement sont clairement définies et documentées, qu'elles sont attribuées de façon à éviter les conflits d'intérêts et qu'elles sont soumises à des équilibres de pouvoirs et des contrôles.		
4. Le Conseil, le Comité de rémunération et d'autres comités pertinents se sont suffisamment rencontrés et ont sinon consacré tout le temps requis à vérifier, déterminer et superviser les étapes nécessaires à la mise en œuvre du système de rémunération de l'établissement selon la Circulaire.		
5. Dans la mesure où le Conseil a délégué ses responsabilités au Comité de rémunération selon la Circulaire, ce Comité a convenablement informé le Conseil de ses activités en rapport avec la Circulaire et des risques liés au système de rémunération de l'établissement; il a soumis au Conseil toutes les décisions relevant de la compétence du Conseil dans son ensemble.		

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

<p>6. Le Conseil ou le Comité de rémunération s'est assuré que la vérification du système de rémunération et les différentes étapes de sa mise en œuvre couvrent suffisamment toutes les entités et tous les secteurs d'activité pertinents de l'établissement auquel s'applique la Circulaire.</p>		
<p>7. Le Conseil s'est assuré que l'établissement a défini les «Key Risk Takers» de manière à éviter que soit omise toute personne susceptible d'avoir une influence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou toute personne dont la rémunération totale ou variable est supérieure à celle d'un membre de la direction, du comité exécutif ou de tout autre organe analogue.</p>		
<p>8. Le Conseil a revu et approuvé le règlement sur la rémunération stipulé au Cm 18 de la Circulaire; il a pris note des attentes de la FINMA à cet égard et aux dérogations éventuelles telles que définies dans l'Annexe II à la présente communication.</p>		
<p>9. Le Conseil s'est assuré que le travail entrepris par l'établissement pour mettre en œuvre et se conformer aux principes de la Circulaire a également consisté à revoir si nécessaire les contrats de travail existants et, plus généralement, à mettre à jour les pratiques contractuelles et le plan de rémunération, de façon à ce qu'ils soient cohérents avec les principes de la Circulaire et le règlement sur la rémunération de l'établissement.</p>		
<p>10. Le Conseil a approuvé la rémunération des membres de la direction de l'établissement, ou de tout autre organe analogue, en se basant sur une vérification appropriée de la performance et des résultats obtenus par chacun des membres en question; il a accès et reçoit de la direction toutes les informations jugées nécessaires à cet effet.</p>		
<p>Fonctions de contrôle et contrôles</p>		
<p>1. Les chartes et documents analogues de la Gestion des risques, de Révision interne et d'autres fonctions de contrôle pertinentes sont définis d'une manière telle qu'ils permettent à ces fonctions d'exercer leurs responsabilités conformément à la Circulaire et au règlement sur la rémunération de l'établissement; sinon, les adaptations correspondantes ont été effectuées.</p>		

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

<p>2. La politique de risque, le code de conduite, les règles de compliance, le règlement du personnel et/ou les autres politiques, directives et manuels appropriés de l'établissement ont été revus afin de déterminer s'ils devaient être modifiés au vu de la Circulaire et du règlement sur la rémunération de l'établissement, et les changements nécessaires ont été effectués. En ce qui concerne la politique de risque, le risque lié à l'usage d'objectifs de performance et de mesures incitatives inappropriés par une entité quelconque de l'établissement a été dûment pris en compte.</p>		
<p>3. La fonction de Gestion des risques a entrepris, en toute indépendance, les démarches qu'elle estimait nécessaires pour remplir ses responsabilités conformément à la Circulaire, y compris en analysant les risques des pratiques et instruments de rémunération existants ou proposés et en informant le Conseil ou un comité de rémunération, que ce soit dans le cadre de son rapport régulier sur les risques ou séparément.</p>		
<p>4. La structure des rémunérations des fonctions de contrôle, y compris la rémunération variable, a été revue et si nécessaire adaptée de façon à éviter qu'elle ne provoque des conflits d'intérêts, compromette leur indépendance ou n'induisse des comportements incompatibles avec leurs responsabilités.</p>		
<p>5. La fonction de Révision interne, sous la supervision du Conseil, a introduit dans son plan de révision pluriannuel des audits ou révisions du système de rémunération de l'établissement conformément au Cm 29 de la Circulaire ou, alternativement, le Conseil a défini d'autres moyens pour répondre aux exigences du Cm 29.</p>		
<p>6. Un système approprié a été mis en place pour la fonction de Gestion des risques, la fonction de Compliance et d'autres fonctions déterminantes en vue d'introduire des informations sur la performance des collaborateurs en matière de risque et de compliance, s'agissant notamment des membres de la haute direction et des Key Risk Takers, dans l'évaluation de la performance annuelle et les processus de décision en matière de rémunération de l'établissement.</p>		
<p>7. Une vérification a été effectuée afin de s'assurer que les décisions de rémunération</p>		

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

des collaborateurs, y compris pour les membres de la direction ou d'autres organes analogues, sont bien documentées et correspondent à la performance effective telle qu'elle ressort de l'évaluation annuelle ou périodique de la performance de ces collaborateurs.		
8. Les différents arrangements de rémunération spéciaux, les <i>custom packages</i> , les paiements hors cycle et autres (y compris les plans de rémunération locaux) ont fait l'objet d'un inventaire et d'une vérification; ils ont été résiliés ou adaptés s'ils n'étaient pas compatibles avec les règles de rémunération ou la Circulaire.		
9. Les processus et contrôles appliqués au système de rémunération en soi et dans le contexte du système de contrôle interne de l'établissement ont fait l'objet d'un inventaire et d'une évaluation, et les améliorations nécessaires ont été introduites.		
Nature, structure, niveau et conditions de la rémunération		
1. Le système de rémunération a été revu de manière à assurer sa durabilité et son orientation à long terme, et des adaptations ont été apportées si nécessaire.		
2. Dans le cadre de la révision susmentionnée, les facteurs suivants, actuels et futurs, de l'établissement ont été pris en compte: a) bénéfices, b) capital et liquidités, c) risques, et d) autres facteurs déterminants et appropriés.		
3. Les coûts de rémunération ont été incorporés dans la planification à moyen et long terme du capital et des liquidités.		
4. Les coûts passés et futurs de la rémunération fixe et variable ont été analysés et comparés avec le développement des coûts d'autres domaines importants de l'établissement.		
5. Le système de rémunération, de même que les caractéristiques spécifiques des instruments de rémunération individuels, ont été revus dans le but d'éviter les mesures incitatives pouvant conduire à des prises de risque inappropriées, y compris la violation de limites de risque internes, de prescriptions du code de conduite ou d'obligations légales ou réglementaires.		
6. Les indicateurs de performance et autres paramètres utilisés pour le financement des pools de rémunération et leur allocation aux unités d'affaires ou divisions ont été revus de		

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

<p>façon à ce qu'ils soient orientés sur le long terme, reflètent les risques et le coût du capital et permettent de réduire ou supprimer totalement le pool en cas de résultats médiocres.</p>		
<p>7. En rapport avec le point ci-dessus, un équilibre approprié entre les indicateurs de performance des unités d'affaires ou divisions et les indicateurs de l'ensemble du groupe a été recherché.</p>		
<p>8. La procédure pour déterminer la nature, la structure et le niveau de rémunération de collaborateurs ou catégories de collaborateurs spécifiques a été revue afin de tenir compte de façon appropriée de l'usage du capital et des risques que lesdits collaborateurs prennent ou pour lesquels ils sont responsables.</p>		
<p>9. Pour les collaborateurs touchant les rémunérations les plus élevées, la hausse maximale qu'une rémunération globale peut représenter dans le futur (en tenant compte des paramètres financiers dont elle dépend et de l'effet de levier) a été testée du point de vue de sa charge pour l'établissement, de sa proportionnalité, de son adéquation et de son caractère propre à éviter le risque de réputation ou d'autres risques; si nécessaire, des limites appropriées ou d'autres mesures ont été introduites.</p>		
<p>10. Le rapport entre la rémunération fixe et variable et entre la rétribution en espèces et en actions a été revu de façon à ce qu'il soit en conformité avec le profil de risque et l'orientation à long terme.</p>		
<p>11. Le pourcentage et la durée du report de la rémunération variable ainsi que le plan d'exercice des options ont été revus de façon à éviter qu'une proportion ou des montants excessifs d'espèces immédiates ne soient versés et qu'un montant suffisant de la rémunération variable soit exposé au risque la dernière année de la période d'exercice.</p>		
<p>12. La rémunération différée a été structurée et conditionnée de façon à permettre à l'établissement de réduire ou supprimer une prestation non encore acquise dans l'éventualité où a) une évolution financière négative ou b) un comportement négatif font qu'une telle prestation n'est plus justifiée.</p>		

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

<p>13. Les indicateurs financiers, tableaux, grilles et autres outils utilisés pour déterminer les versements et attributions spécifiques dans le cadre des instruments de rémunération ont été revus de manière à ce qu'ils soient orientés sur le long terme, qu'ils incluent des comparaisons entre pairs ou des critères de performance comparatifs, qu'ils ne dépendent pas uniquement des fluctuations de cours, qu'ils évitent les effets de levier inappropriés et que le potentiel de hausse soit compensé par un potentiel de baisse symétrique.</p>		
<p>14. Les conditions de comportement permettant de réduire ou supprimer des montants non encore acquis ont été définies de telle sorte qu'elles ne s'appliquent pas uniquement en cas de résiliation du contrat de travail du collaborateur, mais aussi dans les situations où la performance du collaborateur en matière de risque, de compliance ou dans tout autre domaine déterminant a été inférieure aux attentes, mais pas suffisamment pour justifier le renvoi du collaborateur pour ce motif.</p>		
<p>15. La politique et les pratiques de l'établissement en matière de garanties de bonus, de contrats de bonus stéréotypés, d'indemnités de départ, de parachutes dorés (y compris les arrangements de consultant post-engagement ne correspondant pas aux conditions de concurrence normales) ont été revues et modifiées si elles n'étaient pas cohérentes avec les règles de rémunération de la Circulaire.</p>		

ANNEXE II

1. Règlement sur la rémunération

La FINMA attend, entre autres, que conformément au Cm 18 de la Circulaire, le règlement sur la rémunération

- a) permette aux collaborateurs d'avoir une meilleure compréhension de la stratégie de rémunération de l'établissement ainsi qu'une meilleure perception du fonctionnement du plan de rémunération, y compris du fonctionnement et du financement des instruments spécifiques de ces plans;
- b) présente clairement aux collaborateurs les facteurs financiers et non financiers de performance (au niveau de l'établissement, de l'unité d'affaires et au niveau individuel) dont ces instruments et les bonus prévus par ces derniers (y compris l'acquisition des montants différés) dépendent; des exemples de performance non financière incluent la mesure dans laquelle les collaborateurs doivent satisfaire aux attentes de l'établissement en matière de risque, de compliance et d'éthique dans le processus de prise de décision;
- c) fournisse aux cadres et autres preneurs de décisions en matière de performance et de rémunération des collaborateurs des lignes directrices concernant leurs obligations à cet égard et les éléments dont ils doivent tenir compte dans la prise de telles décisions ainsi que dans la fixation et l'approbation des objectifs pour ces collaborateurs; ce point inclut le fait de s'assurer qu'aucun objectif de performance ni aucune prime y relative n'est de nature à encourager une prise de risques inappropriée;
- d) établisse, de manière générale, une feuille de route suffisamment claire concernant la manière dont la rémunération est fixée au sein de l'établissement de façon à en permettre une vérification appropriée.

La FINMA demande à ce que les règles précitées fassent l'objet d'une communication interne adéquate et à ce qu'une formation appropriée soit organisée si nécessaire. Ces règles devront être révisées par l'ensemble des fonctions de contrôle pertinentes, y compris la Gestion du risque, mais aussi discutées et approuvées par le Conseil d'administration avant leur mise en œuvre. La FINMA souhaite que les décisions relatives à la rémunération soient prises conformément aux règlements et soient correctement documentées.

2. Arrangements spéciaux ou exceptions

La FINMA attend que tout arrangement spécifique concernant la rémunération (qu'il s'agisse d'indemnités d'engagement, d'indemnités de départ exceptionnelles, arrangements de consultant post-engagement ou autre) ou toute exception importante concernant un cadre supérieur ou un Key Risk Taker soient révisés et approuvés par le Comité de rémunération ou le Conseil d'administration réunissant l'ensemble de ses membres et soient évalués à la lumière de la politique de rémunération.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

ANNEXE III

[Date]

A l'attention de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA

En notre qualité de société d'audit mandatée par _____ (la « Société »).

Nous nous référons aux chiffre marginal 75 de la circulaire FINMA 2010/1 (la « circulaire ») exigeant la certification par une société d'audit externe du rapport soumis à la FINMA par l'établissement concerné (le « rapport ») ainsi qu'à la communication FINMA no 20 du 19 janvier 2011. Conformément à cette dernière, la société d'audit externe peut fonder sa certification sur une simple revue des documents que l'établissement a désignés comme matériellement importante pour l'élaboration du rapport (les « documents »).

L'établissement est responsable des assertions figurant dans le rapport. Notre responsabilité porte sur la revue des documents et sur l'existence d'indices qui pourraient suggérer de possibles incohérences matérielles entre les assertions figurant dans le rapport et les documents.

Les documents désignés par l'établissement comme matériellement important pour l'élaboration de son rapport sont mentionnés en annexe.

En conséquence, après avoir procédé à une simple revue des documents et sans avoir mis en œuvre une quelconque procédure d'audit additionnelle et spécifique, nous certifions que [mis à part les exceptions exposées ci-après] nous n'avons pas relevé d'indications pouvant suggérer l'existence d'une incohérence matérielle entre les assertions figurant dans le rapport et les documents.

Veuillez prendre note que cette revue limitée ne constitue, au sens des normes d'audit suisses, ni un audit ni un examen succinct (review) des assertions exposées dans le rapport. Si nous avons effectué un audit ou un examen succinct des assertions figurant dans le rapport précité, conformément aux normes d'audit suisses, il n'est pas exclu que nous aurions dû attirer votre attention sur d'autres cas. De surcroît, cette certification ne contient aucune opinion en ce qui concerne l'adéquation du système de rémunération de l'établissement en regard de la circulaire FINMA 2010/1.

Notre rapport n'est destiné qu'à votre propre information et ne peut pas être transmis à quiconque, hormis à des tiers habilités à le recevoir dans le cadre de votre activité de surveillance ou en raison d'exigences légales.

Référence: Communication FINMA 20 (2011)

Avec nos salutations les meilleures.

Nom et signature de la société d'audit

Archives