CENTRE DE DROIT
BANCAIRE ET FINANCIER

Régulation des marchés financiers

Circulaire de la FINMA sur les systèmes de rémunération

Par Samuel Zemp le 7 décembre 2009

La circulaire 10/1 « Systèmes de rémunération »de la FINMA, publiée le 11 novembre 2009 sur la base de l'art. 7 al. 1 lit. b LFINMA, reste en grande partie fidèle à son projet initial. Présenté et mis en consultation en juin 2009, ce dernier était loin de faire l'unanimité dans les milieux concernés et certaines modifications non négligeables ont, en conséquence, tout de même fait leur entrée dans la version définitive. Celle-ci entrera en vigueur le 1er janvier 2010.
Conformément au projet, le champ d'application personnel de la circulaire s'étend à toutes les sociétés assujetties à la FINMA, soit les banques, négociants en valeurs mobilières, assurances, groupes et conglomérats financiers ainsi que les titulaires d'autorisation au sens de l'art. 13 al. 2 et 4 LPCC. A la différence du projet, les principes énoncés ne déploieront un effet contraignant qu'à l'égard des établissements tenus de détenir plus de CHF 2 milliards de fonds propres au sens des exigences minimales de l'art. 33 OFR.
La circulaire ne les montre pas du doigt, mais il s'agit actuellement des sept plus grandes banques et des cinq majeures assurances suisses, soit UBS, CS, Groupe Raiffeisen, ZKB, HSBC (Suisse), BNP Paribas (Suisse) ainsi qu'EFG en ce qui concerne les banques. Pour les autres établissements, les dix principes énumérés par la circulaire présentent des recommandations non contraignantes. Selon le cm 9 de la circulaire, la FINMA peut également étendre l'effet contraignant de celle-ci à d'autres établissements en raison de leur profil particulier de risque. Au cas où les normes internationales venaient à se durcir, la FINMA a d'ores et déjà annoncé l'adaptation de la circulaire.
Selon le principe n° 5 de la circulaire, la distribution et la hauteur des rémunérations variables dépendront dorénavant du succès économique à long terme de la société, en tenant compte des risques encourus et en prenant en considération les coûts du capital y compris ceux du capital propre. Il s'agit là également d'un ramollissement face au projet faisant dépendre la distribution des rémunérations variables en fonction du gain économique de la société, notion bien moins souple que celle du succès économique.
En s'alignant sur le projet, le principe n° 7 de la circulaire statue qu'une partie des rémunérations variables, destinées à gratifier les employés assumant de hautes responsabilités ou des tâches pouvant influer sur le profil de risque de la société, doit être versée de manière différée avec un délai de blocage minimal d'au moins trois ans. Ces montants bloqués pourront s'accroître avec chaque exercice positif, mais devront être réduits, voire annulés, en cas de mauvaise marche des affaires ou de pertes importantes subies par l'établissement dans le champ de responsabilité du bénéficiaire. En cas de mauvaise marche des affaires, les rémunérations variables non-différées doivent également être réduites à un minimum. Elles ne sont toutefois pas soumises à une obligation de remboursement par le bénéficiaire, une fois qu'elles ont été versées. Les délais de blocage peuvent être dissous en cas d'une résiliation

des rapports de travail. Les rémunérations variables ne sont ni limitées par un plafond maximal en chiffres absolus ni en fonction des bénéfices encourus et le versement des indemnités à l'engagement ou de départ sera toujours possible.
Le conseil administratif sera dorénavant l'organe responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la communication de la politique de rémunération globale de la société. Conformément au principe n° 1 de la circulaire, celui-ci sera, en tant qu'organe exerçant la haute direction selon l'art. 716a CO, tenu d'édicter un règlement sur la politique de rémunération qui s'appliquera à l'échelle globale de l'établissement. Par souci de transparence le neuvième principe lui impose également la présentation d'un rapport annuel sur la mise en œuvre de cette politique de rémunération. Contrairement au projet, ni les montants respectifs des rémunérations variables versées, ni les noms de leurs bénéficiaires ne devront être divulgués. Il suffira d'y préciser la somme totale des rémunérations globales du groupe ainsi que la somme allouée aux rémunérations variables et le nombre de leurs bénéficiaires. Le rapport annuel devra également préciser la somme des rémunérations variables différées encore dues, ventilées selon l'instrument de rémunération. Les sociétés assujetties auront une année pour la mise en œuvre de la circulaire.

Reproduction autorisée avec la référence suivante: Samuel Zemp, Circulaire de la FINMA sur les systèmes de rémunération, publié le 7 décembre 2009 par le Centre de droit bancaire et financier, https://cdbf.ch/fr/655/