



Feuille d'information sur les grandes lignes du dispositif TBTF

Rémunérations

Contexte

Dans son rapport du 10 avril 2024 sur la stabilité des banques, le Conseil fédéral a proposé de renforcer le dispositif légal régissant les exigences et les possibilités d'intervention de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) en lien avec les rémunérations versées par les banques d'importance systémique (*systemically important banks*, SIB). Par ailleurs, l'application de cette nouvelle réglementation à d'autres banques devrait être mise à l'étude. L'objectif est double : d'une part, définir clairement la responsabilité des banques dans l'établissement d'un système de rémunération axé sur le long terme et, d'autre part, renforcer le rôle de la FINMA. La Commission d'enquête parlementaire (CEP) « Gestion par les autorités – fusion d'urgence de Credit Suisse » a approuvé les axes prioritaires fixés par le Conseil fédéral en ce qui concerne les SIB.

Grandes lignes de la solution proposée par le Conseil fédéral

- Les systèmes de rémunération ne doivent en aucun cas inciter les collaborateurs à prendre des risques excessifs ni compromettre à terme le respect des prescriptions réglementaires (notamment celles qui concernent les fonds propres et les liquidités).
- Les modifications légales prévues agiront en particulier sur les composantes variables du salaire (« bonus »). Le versement de bonus sera par exemple interdit s'il compromet la solidité des fonds propres.
- Les mesures visant la rémunération sont étroitement liées au **régime de responsabilité** (sanction des comportements inappropriés).
- Dans le même temps, la FINMA pourra recourir à ces mesures dans le cadre d'une **intervention précoce** auprès d'une SIB, notamment si elle constate des irrégularités importantes.
- **Toutes les banques** seront tenues de suivre des principes minimaux. Les dispositions applicables aux **SIB** seront toutefois plus strictes, car celles-ci font courir davantage de risques à l'économie et à la place financière suisses.

Toutes les banques :

- Des règles légales simples définissent les exigences minimales auxquelles tout système de rémunération doit répondre.
- Il appartient au conseil d'administration d'en surveiller l'application.
- La responsabilité d'une mauvaise gestion doit être imputée aux cadres supérieurs, notamment au moyen de mesures visant la rémunération.

Banques d'importance systémique :

- Des exigences particulières s'appliquent au versement de rémunérations variables (« **bonus** »).
- Le versement des bonus doit, au moins en partie, être reporté (« **délais de blocage** »).
- Si elle constate un comportement inapproprié, la banque doit réduire, voire supprimer les rémunérations bloquées, c'est-à-dire les rémunérations qui ont déjà été octroyées, mais qui n'ont pas encore été versées (« **malus** »).
- Il doit être possible d'exiger la restitution des bonus déjà versés (« **clauses de restitution, clawbacks** »).
- Avant de verser de nouveaux bonus, la banque doit tenir compte du comportement du bénéficiaire dans le passé et, en cas de comportement inapproprié, réduire le montant du bonus.



Rôle de la FINMA :

- surveiller le respect des exigences ;
- ordonner la modification du système de rémunération, notamment en cas de manque de transparence et d'incitation à un comportement à risque ;
- évaluer si les mesures visant la rémunération ou toute autre mesure que la banque a prises à titre de sanction à l'encontre de la personne au comportement inapproprié sont suffisantes. Dans le cas contraire, la FINMA peut prendre des mesures supplémentaires, telle la réduction ou la suppression de bonus ;
- prendre d'autres mesures, notamment retirer à la personne concernée l'attestation d'activité irréprochable ou lui interdire d'exercer.

Ni interdiction ni limitation des rémunérations variables

Dans son rapport sur la stabilité des banques, le Conseil fédéral a renoncé à limiter, voire interdire les rémunérations variables. La CEP n'exige pas non plus d'aller aussi loin. Des études scientifiques ont clairement démontré les inconvénients de la limitation ou de l'interdiction de ces rémunérations, celle-ci pouvant, en contrepartie, faire augmenter les salaires fixes. Il en résulte une hausse des coûts fixes de l'entreprise, ce qui restreint la possibilité de faire des économies, notamment en période de crise.