

Principes communs sur la rémunération des professionnels des marchés financiers

Les principes en 10 questions

La France a été le premier pays à adopter des principes sur la rémunération des professionnels des marchés, en cohérence avec le G 20 de Londres. Leur objectif : éviter que le mode de rémunération n'encourage la prise de risque excessif. Les banques françaises ont précisé et détaillé leurs engagements en août, dans le cadre des principes adoptés au G 20 d'avril. Elles témoignent ainsi de leur volonté de se situer au meilleur niveau mondial de performance, de sécurité et d'éthique, notamment en matière de rémunération des salariés des banques de financement et d'investissement.

1. En quelques mots, sur quoi portent les principes ?

Les principes français, adoptés dès février 2009 et approuvés par les pouvoirs publics, portent sur les politiques de rémunération des professionnels de marché et le mode de fixation et de versement de la part variable. Ils ont pour objectif une meilleure prise en compte du risque en évitant une vision de court terme et la responsabilisation des professionnels de marché vis-à-vis des risques supportés par l'entreprise.

Les précisions apportées renforcent la gouvernance et la transparence, et elles développent la logique de la part différée de la rémunération, en instaurant notamment un système de « malus ».

2. Qui contrôle l'application des principes ? Et quelles sont les sanctions possibles ?

Les principes, obligatoires dans leur intégralité, seront contrôlés par les superviseurs, la Commission bancaire pour les banques, dans le cadre du règlement 97.02 en tant que norme professionnelle : c'est le contrôle de conformité. La ministre de Christine Lagarde a par ailleurs demandé au Gouverneur de la Banque de France de lui adresser d'ici la fin de l'année un rapport sur la façon dont les établissements financiers auront appliqué les règles de place.

Si elle le juge nécessaire, la Commission bancaire pourra décider de relever les exigences en matière de fonds propres, conformément aux règles prudentielles.

3. Quand les principes entrent-ils en vigueur ?

En France, ils s'appliquent pour l'exercice 2009. Au Royaume-Uni, le code FSA s'appliquera à partir de 2010, avec une période transitoire.

4. Quelles sont les activités et entreprises concernées ?

Les principes français ont une portée très large, car ils concernent l'ensemble des activités de marché et de la banque d'investissement et de financement (BFI), y compris celles exercées au sein des banques, des assureurs, des entreprises d'investissements (une centaine d'entreprises), des sociétés de gestion (600 entreprises), des sociétés de capital investissement.... Par exemple, les professionnels du financement de grands projets (routes, avion...) sont concernés.

De plus, les principes s'appliquent à l'ensemble des professionnels des marchés, que ce soit le front-office, les fonctions support ou le contrôle.

5. Comment sera définie la politique de rémunération ?

En termes de gouvernance : Les processus décisionnels internes applicables aux rémunérations de la BFI (rôle des comités de rémunérations, du conseil d'administration, de la direction des risques...) seront strictement précisés. De plus, les politiques de rémunérations font l'objet d'un examen par le conseil d'administration et par le comité des rémunérations de la banque.

En termes de transparence : comme le prévoient les nouvelles propositions, les banques françaises publieront systématiquement une annexe détaillée aux comptes annuels décrivant les principes régissant la définition de la politique de rémunération de leur BFI, notamment la prise en compte des risques. Elle précisera en outre le montant total des rémunérations globales de la BFI et la part différée.

6. Comment le mode de rémunération variable évitera-t-il d'encourager les risques excessifs ?

La partie variable de la rémunération a pour objectif de maximiser l'implication du professionnel en récompensant ses performances, pour autant qu'elles contribuent à dégager des gains réels. Il faut prendre en compte des coûts complets liés aux opérations. Pour cela, les principes prévoient plusieurs mesures :

- L'assiette de détermination des rémunérations doit refléter non par le revenu brut mais le profit net des opérations en y intégrant les coûts (marché, liquidité, risque, ...) ainsi que le coût du capital alloué.
- L'engagement est pris de ne distribuer les bonus qu'une fois les comptes arrêtés et le conseil et ses comités s'étant prononcés.
- Pour les financements, les rémunérations doivent tenir compte de la bonne fin et de la rentabilité des crédits.
- Enfin, les rémunérations variables garanties supérieures à un an sont interdites : cette règle n'avait pas été décidée à Londres. Elle est appliquée par les banques françaises depuis février 2009. .
- Par ailleurs, le système de rémunération des fonctions de support et de contrôle doit être fondé sur des objectifs propres et, en aucun cas, directement sur les performances du front office ou les profits de l'activité contrôlée.

7. Et comment les rémunérations prendront-elles en compte le long terme ?

La rémunération variable sera étalée dans le temps. Elle comprend :

- une partie versée au titre de l'exercice clos dont la base de calcul ne doit pas anticiper des résultats futurs et doit être fondée sur des profits effectivement réalisés ;
- une partie différée dans le temps afin de prendre en compte les résultats complets des opérations initiées durant un exercice donné. En moyenne, plus de la moitié du montant des rémunérations variables sera étalée sur trois ans (n+2, n+3, n+4), et au moins 2/3 pour les plus élevées.

Concernant la forme de la rétribution, pour établir le lien à long terme avec la performance de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires, les principes recommandent l'attribution de titres, d'options sur titres de l'entreprise ou d'instruments équivalents. Cette fraction versée en titres ou instruments équivalents représentera au moins un tiers en moyenne de la part différée de la rémunération variable. Les titres devront être conservés en moyenne au moins deux ans.

8. Un système de bonus/malus est-il prévu ?

Oui. La partie différée de la rémunération variable sera payée en fonction de critères liés aux résultats de la banque, de l'activité de banque de financement et d'investissement et des résultats de la ligne de métier sur la durée.

Par exemple, un trader dont la ligne d'activité fait gagner de l'argent à sa banque en année n , reçoit $1/3$ de son bonus en $n + 1$. Si en $n + 1$ et les années suivantes, les objectifs fixés ne sont pas atteints, et a fortiori qu'il y a des pertes, la partie différée de sa rémunération variable, soit les $2/3$, sera réduite ou supprimée.

9. Des paramètres non financiers sont-ils envisagés ?

Oui. Les principes recommandent que les rémunérations variables prennent aussi en compte, en fonction des responsabilités exercées, des critères qualitatifs de comportement notamment au regard de la gestion des risques et du contrôle interne.

10. Quelles seront les articulations au niveau international ?

La globalisation des marchés impose que la régulation soit elle aussi mondiale, si l'on veut être vraiment efficace. Les bonnes pratiques, mises en œuvre par la France mais aussi reprises dans les principes de la FSA britannique ou de la BaFin allemande publiés en août 2009, montrent que les grandes places européennes peuvent partager une vision commune qui allie éthique, sécurité et efficacité. A cet égard, l'enjeu du G20 de Pittsburgh, en septembre prochain, est fondamental et il est double : assurer l'équité de concurrence entre les places et permettre une vraie efficacité de la réforme des règles de la finance mondiale.