



Rémunération des personnels dont les activités peuvent avoir une incidence sur l'exposition aux risques des établissements de crédit et des entreprises d'investissement

Mises à jour du règlement CRBF n°97-02 relatif au contrôle interne


Champ d'application

[Politique de rémunération](#)

[Organes de gouvernance](#)

[Transparence et communication](#)

 [Arrêté du 3 novembre 2009](#)

 [Normes professionnelles bancaires](#)

Pour plus d'informations

Vos contacts en régions ou

[Marie-Christine Ferron-Jolys](#),
Associée, Responsable du
département Réglementaire
Banque et Finance

Espace abonnés

[Abonner une relation professionnelle](#)

[Changer ou mettre à jour vos coordonnées](#)

[Se désabonner de Bank Briefing](#)

Politique de protection des données nominatives

- Loi du 6 janvier 1978 modifiée "[Informatique et Libertés](#)"

- Pour exercer vos droits, vous pouvez nous contacter par e-mail :
fr-ppgalertesbanques@kpmg.fr

Champ d'application

L'arrêté du 3 novembre 2009 (applicable à compter du 5 novembre 2009) relatif aux rémunérations des personnels dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques des établissements de crédit et entreprises d'investissement modifie le règlement CRBF n°97-02 du 21 février 1997 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

Parallèlement, la profession bancaire a adopté des normes professionnelles (1) concernant la rémunération variable des professionnels des marchés financiers, ainsi que pour les membres des comités exécutifs, applicables dès 2009 (notamment sur les rémunérations variables à verser en 2010). Elles tiennent compte des principes énoncés par le Conseil de stabilité financière lors du sommet du G20 le 25 septembre 2009. Elles sont fondées sur l'arrêté du 3 novembre 2009 dont elles précisent certaines dispositions.

En tant que normes professionnelles, leur respect est vérifié par les fonctions de contrôle permanent ainsi que les fonctions de contrôle périodique (audit, inspection) des entreprises concernées.

(1) Ces normes professionnelles s'appliquent aux entreprises bancaires soumises au CRB n°97-02 pour les salariés, professionnels des marchés financiers dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur leur exposition aux risques, employés par ces établissements, leurs succursales et les entités qu'ils contrôlent faisant partie du périmètre de la surveillance sur base consolidée exercée par la Commission bancaire, sous réserve des règles spécifiques de droit de travail et/ou de droit fiscal des Etats dans lesquels ces professionnels exercent leurs activités. Dans des conditions à préciser par les organisations professionnelles compétentes, elles ont vocation à s'appliquer également pour les professionnels des marchés financiers exerçant leurs activités dans les entreprises d'investissement, sociétés de gestion, sociétés de capital investissement, entreprises d'assurance ainsi que tous types d'entreprise employant ces professionnels.

Politique de rémunération

Principes généraux (art. 31-2, 31-3, 43-3)

Le montant total des rémunérations variables ne doit pas entraver la capacité de l'entreprise à renforcer ses fonds propres en tant que de besoin.

La Commission bancaire examine si le montant des rémunérations variables des entreprises assujetties exprimé en pourcentage du PNB est cohérent avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres.

Le montant de l'enveloppe consacrée à la rémunération variable ainsi que sa répartition au sein de l'entreprise doivent être déterminés en tenant compte de l'ensemble des risques, y compris du risque de liquidité lié aux activités concernées ainsi que du capital nécessaire eu égard aux risques encourus.

L'entreprise doit être ainsi en mesure de réduire significativement le montant des rémunérations variables au titre de l'exercice ou des exercices où des pertes sont constatées.

Salariés, professionnels des marchés financiers (2) dont les activités peuvent avoir une incidence sur l'exposition aux risques de l'entreprise

Une part significative de la rémunération de ces salariés doit être variable et fonction de critères et indicateurs permettant de mesurer les performances individuelles ou collectives ainsi que celle de l'entreprise.

(2) Professionnels dont la performance, et donc la rémunération, sont liées à des instruments de marché.

Assiette des rémunérations variables

La FBF précise que cette assiette de rémunération doit être cohérente avec les objectifs assignés aux professionnels et à l'équipe ainsi qu'avec ceux de l'entreprise.

Deux règles gouvernent l'assiette des éléments variables :

- la partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs financiers et non financiers définis individuellement et collectivement ;
- l'assiette de rémunération reflète le profit net des opérations après prise en compte de tous les coûts (coût des risques, de la liquidité et de la rémunération des fonds propres).

Dans le cas d'activités extinctives, la FBF indique que l'assiette des rémunérations variables peut être fixée par rapport à des objectifs spécifiques.

Interdiction de rémunérations variables garanties (art 31-4)

Les rémunérations garanties ne peuvent excéder un an. Les normes professionnelles de la FBF les interdisent, à l'exception d'une garantie limitée à un an en cas d'embauche du salarié, professionnel des marchés financiers (hors mutation intragroupe).

Principe de versement différé d'une fraction de la rémunération variable (art 31-4)

Le versement d'une fraction importante de la rémunération variable (au moins 50% et 60% pour les rémunérations les plus élevées selon les normes professionnelles de la FBF) est conditionnel (cf. §2.5) et différé dans le temps. La rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est différée sur plusieurs années (au moins trois ans postérieurement à l'attribution selon la FBF). Le rythme de versement ne doit pas être plus rapide qu'un prorata temporis.

Versement en titres ou instruments équivalents (art 31-4)

Une part importante (au moins 50% selon la FBF) prend la forme d'actions, d'instruments adossés à des actions, d'instruments indexés de manière à favoriser la création de valeur à long terme.

La FBF préconise de valoriser ces instruments à la date d'attribution et non à la date de livraison. L'attribution de ces avantages est subordonnée à l'existence d'une période d'acquisition ou d'une durée de détention minimale (d'au moins deux ans en moyenne selon la FBF).

Application du malus (art 31-4)

Le versement effectif de la partie différée quelle qu'en soit la forme, est subordonné au respect de conditions définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de la rémunération variable. Ces conditions sont fonctions de critères liés au résultat de l'entreprise, de l'activité, de la ligne métier et, le cas échéant de critères individuels.

Cette rémunération peut donc être réduite, voire ne pas être versée.

Interdiction des couvertures (art 31-4)

Les entreprises interdisent à leurs professionnels de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans leurs dispositifs de rémunération.

Contrôle des risques & conformité (art. 7)

Leur rémunération et plus généralement celle des personnels des unités chargées de la validation des opérations :

- est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations,
- est suffisante pour disposer des personnels qualifiés et expérimentés,
- tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction,
- doit être, à qualification, compétences et responsabilités équivalentes, à un niveau approprié par rapport aux professionnels des marchés financiers,
- prendre également en compte les performances globales de l'entreprise.

Organe exécutif

L'entreprise assujettie s'assure que les rémunérations des membres de l'organe exécutif sont attribuées et versées selon les mêmes principes que ceux cités ci-dessus y compris ceux applicables aux professionnels des marchés financiers en terme de rémunérations variables.

[Sommaire](#) ▲

Organes de gouvernance

L'organe délibérant

Il arrête, le cas échéant sur proposition du comité des rémunérations, les principes de la politique de rémunération des professionnels des marchés (art 38-4), et s'assure que les dispositifs de contrôle interne permettent de vérifier que ces principes sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques (art 5).

La FBF précise que le contrôle des risques et la conformité sont consultés pour avis par la direction générale pour la définition et la mise en œuvre des politiques de rémunérations des professionnels. Le comité des rémunérations s'assure que cette concertation a bien eu lieu et que ces avis sont bien pris en compte.

Le comité des rémunérations

Composé de membres indépendants :

- il exprime son avis et s'assure de la mise en œuvre des principes définis par l'organe délibérant,
- il (ou à défaut l'organe délibérant) revoit annuellement la politique de rémunération et vérifie notamment sur le rapport qui lui est fait par la direction générale qu'elle est conforme aux dispositions de l'arrêté.

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, l'organe délibérant peut décider d'appliquer la politique de rémunération du groupe si cette dernière respecte les principes fixés aux articles art. 31-2 à 31-4 du règlement n°97-02.

Ce comité n'est pas nécessaire lorsque la taille de l'entreprise ne le justifie pas (art 38-4) ou lorsque cette fonction est déjà assurée par un comité de rémunération "groupe".

Le procès-verbal de la délibération de l'organe délibérant sur la politique de rémunération est à transmettre à la Commission bancaire.

[Sommaire](#) ▲

Transparence et communication

L'entreprise transmet chaque année (art 43-1) à la Commission bancaire, un rapport sur la politique et les pratiques en termes de rémunération.

Les informations contenues dans ce rapport sont :

- le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise, y compris la composition et le mandat du comité spécialisé en matière de rémunérations,
- les principales caractéristiques de la politique de rémunération (art 31-4): critères de mesure de la performance en fonction du risque, lien entre rémunération et performance, politique d'étalement des rémunérations et de rémunérations garanties, critères utilisés pour déterminer la proportion de rémunération versée en espèces par rapport aux autres formes de rémunération,
- des informations quantitatives consolidées sur la rémunération des membres de l'organe exécutif et des salariés, professionnels des marchés financiers dont les activités ont un impact significatif sur l'exposition au risque de l'entreprise.

L'entreprise assujettie rend par ailleurs public ces informations une fois par an, avant l'assemblée générale statuant sur les comptes annuels (précision FBF), sur le support et l'emplacement appropriés (art 43-2). Elle doit s'efforcer de publier toutes les informations concernées sur un support ou un emplacement unique.

Ces informations sont, le cas échéant, publiées au niveau du groupe sur lequel s'exerce la surveillance sur base consolidée ou sous-consolidée par la Commission bancaire.

Les entreprises disposant de moins de dix salariés, professionnels des marchés financiers dont les activités ont un impact significatif sur leur exposition au risque sont exonérées de la publication des informations concernant ces salariés. Il en est de même lorsque l'entreprise justifie que l'anonymat des salariés ne peut être préservé par la diffusion au marché de ce type d'informations (art 43-2).

[Sommaire](#) ▲