

COMMISSION de SURVEILLANCE
du SECTEUR FINANCIER



CIRCULAIRE CSSF 10/437 CONCERNANT LES
POLITIQUES DE REMUNERATION DANS LE
SECTEUR FINANCIER

Luxembourg, le 17 mai 2010



Introduction

- Constat de la crise: les prises de risques excessives et imprudentes du secteur financier ont conduit des établissements financiers à la défaillance et provoqué des problèmes systémiques dans les Etats membres et dans le monde entier.
- Conséquences: les autorités de surveillance et de réglementation dont le G20 et le comité européen des contrôleurs bancaires (CEBS), considèrent que les structures de rémunération inadéquates de certains établissements financiers ont contribué à la crise.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- Certains grands groupes bancaires ont lors de la crise distribué des bonus à leurs cadres se chiffrant en milliards de dollars alors même que certains d'entre eux étaient en quasi faillite.
- De nombreuses initiatives ont donc été lancées au niveau mondial (G20, Comité de Bâle, CSF) européen (Commission, CEBS) et national pour remédier aux pratiques de rémunération contestables.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- Objectif: les entreprises financières doivent mettre en place des pratiques et des politiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- Luxembourg: publication de la circulaire 10/437 dont l'objet est de mettre en œuvre la recommandation 2009/383/CE de la Commission européenne du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers.
- La circulaire n'est que le début d'une réglementation en la matière et les dispositions de la présente circulaire seront relayées par la transposition des directives sectorielles CRD III (modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération) et AIFM (Alternative investment fund managers).



CIRCULAIRE CSSF 10/437

La circulaire

- Il est primordial que les établissements financiers au Luxembourg définissent clairement les principes d'une rémunération saine.
- Une bonne politique de rémunération est un élément de la gouvernance interne des entreprises financières.
- La structure de rémunération ne doit pas encourager les prises de risques excessives par les individus.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- La structure de rémunération doit être compatible avec la propension au risque, les valeurs et les intérêts à long terme de l'établissement.
- La politique de rémunération ne doit plus être guidée par le seul résultat à court terme des établissements financiers.
- La politique de rémunération doit s'aligner sur la stratégie d'entreprise, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de l'entreprise financière.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- L'évaluation des performances doit se faire sur le long terme et cette évaluation doit tenir compte des risques en cours qui y sont associés.
- La politique de rémunération doit tenir compte de tous les risques.

CIRCULAIRE CSSF 10/437

Champ d'application de la circulaire

- Toutes les entités, personnes physiques ou morales soumises à la surveillance de la CSSF, y compris leurs succursales à l'étranger ainsi que les succursales de pays tiers.
- Les PSF de support c'est-à-dire ceux visés par les articles 29-1 à 29-4 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier sont exclus.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- Le principe de proportionnalité retenu par le point 1.5 de la circulaire permet dans certains cas une application plus souple de la circulaire.
- Toujours est-il que toutes les entreprises devraient se donner une politique de rémunération qui soit compatible avec une gestion saine et efficace des risques.



Structure de la politique de rémunération

- Mise en place d'un plafond pour la composante variable par les entreprises concernées.
- Le report de la fraction principale d'une prime importante.
- Les indemnités contractuelles versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat doivent correspondre à des performances effectives et ne pas être conçues de manière à récompenser l'échec.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

- « welcome bonus » ceux-ci sont qualifiés de rémunération variable garantie et ils ne sont dès lors pas compatibles avec une bonne gestion des risques et sont limités à la première année.
- L'entreprise financière doit être en mesure de retenir partiellement ou intégralement les primes.
- « clawback » en cas de fraude.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

Mesure des performances

- Evaluation des performances de la personne et du département opérationnels concernés avec celles des résultats d'ensemble de l'entreprise financière.
- La détermination de la rémunération variable doit tenir compte de tout type de risque.



CIRCULAIRE CSSF 10/437

Surveillance

- Section IV de la circulaire s'applique uniquement aux entreprises financières qui sont des établissements de crédits ou des entreprises d'investissement de droit luxembourgeois.
- Ceci n'exclut pas des contrôles ad hoc par la CSSF auprès des professionnels qui ne sont pas soumis aux dispositions de la section IV.

CIRCULAIRE CSSF 10/437

The views expressed in this presentation are those of the presenter. Official positions of the CSSF on remuneration policies in the financial sector are determined only after extensive due process and deliberation.