

Rémunérations variables des professionnels de marchés :

De nouvelles initiatives françaises pour améliorer la sécurité des marchés financiers

1. INTRODUCTION

Appliquer les principes du G20...

La France a été le premier pays à définir et à mettre en œuvre, dès février 2009, des principes relatifs aux rémunérations variables des professionnels de marché, en cohérence avec les décisions du G 20. Ils sont précisés et complétés en août 2009. Ils témoignent d'une volonté collective 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. Ces normes professionnelles, approuvées par les pouvoirs publics, sont applicables pour l'exercice 2009, obligatoires dans leur intégralité et contrôlées par le régulateur (Commission bancaire).

Contribuer à une plus grande sécurité du système financier

La crise a révélé que certains modes de rémunération pouvaient conduire à des prises de risques excessifs. Les engagements français renforcent la cohérence entre le comportement des professionnels des marchés financiers et la sécurité à long terme de l'entreprise et du système financier. Par exemple, la logique de la part variable différée, déjà présente dans les principes de février, est poussée jusqu'au bout, avec la mise en place d'un système de « malus » pouvant aller au non versement de la part variable différée si les conditions de performance individuelle et collective ne sont pas respectées.

Partager au niveau international les bonnes pratiques

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 est fondamental et double : assurer l'équité de concurrence entre les places et permettre une vraie efficacité de la réforme des règles de la finance mondiale. Les banques françaises soutiennent pleinement les initiatives des gouvernements qui vont dans le sens du développement d'une finance plus sûre, donc à la fois plus performante et conforme à l'intérêt général.

2. SIX MESURES POUR DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES PLUS PERFORMANTES

Les principes énoncés dans le code de février 2009 sont enrichis et définis plus concrètement par les nouvelles mesures d'août. Celles-ci précisent les règles de gouvernance ; elles renforcent la transparence ; elles développent la logique de la part différée, en lui donnant plus d'importance et en instaurant un système de « malus ».

1. **Les politiques de rémunérations font l'objet d'un examen** par le conseil d'administration et **par le comité des rémunérations** de la banque.
2. **Les éléments qui doivent faire l'objet d'une publicité sont précisés** : les banques françaises publieront systématiquement une annexe détaillée aux comptes annuels décrivant les processus de décision, informant sur les modalités d'attribution des parts variables (notamment leur lien avec la performance), sur les modalités d'évaluation de la performance, sur les modalités de règlement des rémunérations variables. En outre la même annexe donnera le **montant total des rémunérations globales** de la BFI et la part différée.
3. **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 mais elle n'est pas appliquée par la plupart des autres banques.
4. **Le versement des rémunérations variables des opérateurs de marché est étalé** : 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 les 2/3 pour les plus élevés.
5. **La fraction versée en titres ou instruments équivalents devra représenter au moins 33% en moyenne de la part différée de la rémunération variable** ; les titres devront être conservés en moyenne au moins deux ans.
6. **Un système de malus est instauré** : la partie différée de la rémunération variable ne sera payée qu'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. Concrètement par exemple, un opérateur dont la ligne d'activité fait gagner de l'argent à sa banque en année n, reçoit 1/3 de sa rémunération variable 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 la rémunération variable, soit les 2/3, sera réduite ou supprimée.