



## Feuille d'information sur la réglementation TBTF

### Bonus

#### Définition

La rémunération variable (bonus) désigne un grand nombre d'instruments complétant la rémunération de base des employés. Suivant les objectifs fixés, elle peut tenir compte de divers paramètres (par ex. performance, chiffre d'affaires ou bénéfice) et horizons temporels et être versée sous des formes différentes. En application des normes internationales, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) avait déjà édicté en 2010 la circulaire [2010/1](#), qui fixe les dix principes devant être respectés par les systèmes de rémunération des établissements financiers. À l'heure actuelle, les bonus ne sont toutefois soumis à aucune réglementation légale en Suisse.

#### Proposition du Conseil fédéral

Dans son rapport du 10 avril 2024 sur la stabilité des banques, le Conseil fédéral propose une série de mesures concernant les rémunérations variables. Des bases légales claires doivent garantir que les systèmes de rémunération sont étroitement liés à la réussite économique durable d'un établissement et qu'ils n'encouragent pas la prise de risques excessifs.

- L'instauration d'un régime de responsabilité des dirigeants (*senior managers regime*) permettra à la FINMA de mettre les auteurs d'une mauvaise gestion face à leurs responsabilités. Le versement de bonus sera en outre lié au respect de critères tels que la réussite économique durable de l'entreprise et pourra être soumis à des délais de blocage. Les cas de mauvaise gestion justifieront la suppression des bonus. Celle-ci pourra aussi avoir lieu avec effet rétroactif, peu importe si les bonus ont déjà été versés ou non (clauses de restitution ou *clawbacks*).
- À cet effet, il est prévu de créer une base légale s'appliquant spécifiquement aux banques d'importance systémique.
- Il conviendra de vérifier l'opportunité d'en étendre le champ d'application à d'autres banques.

#### Aucune limitation des rémunérations variables

Le Conseil fédéral estime qu'il n'est pas judicieux de limiter ou d'interdire les rémunérations variables. Des études scientifiques montrent clairement les inconvénients d'une telle mesure, comme l'augmentation des salaires fixes. La limitation ou l'interdiction des rémunérations variables feraient croître les coûts fixes d'une entreprise et entraveraient la réduction des coûts, en particulier en période de crise.

#### Réduction des bonus en réponse à la crise qui a emporté Credit Suisse

Après qu'UBS a acquis Credit Suisse moyennant une garantie de l'État, le Conseil fédéral a demandé le 5 avril 2023 au Département fédéral des finances d'agir sur les rémunérations variables que Credit Suisse devait encore verser. Les bonus ont ainsi été supprimés pour les membres de la direction, tandis qu'ils ont été réduits de 50 % pour les membres du premier échelon de conduite subordonné à la direction et de 25 % pour les membres du deuxième échelon de conduite subordonné à la direction. Cette décision a concerné quelque 1000 collaborateurs, qu'elle a privés d'un montant total de 62 millions de francs.