

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Arrêté du 3 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

NOR : ECET0923695A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,
Vu l'article L. 611-1 du code monétaire et financier ;
Vu le règlement n° 97-02 du 21 février 1997 modifié relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;
Vu l'avis du comité consultatif de la législation et de la réglementation financières en date du 7 octobre 2009 et du 20 octobre 2009 ;
Vu la lettre du président de l'Autorité des marchés financiers du 3 novembre 2009,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le règlement n° 97-02 du 21 février 1997 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement est modifié comme suit :

- au g de l'article 5, les mots : « , conformément aux dispositions du chapitre VI du titre IV » sont ajoutés après : « vérifier l'adéquation entre la politique de rémunération et les objectifs de maîtrise des risques » ;
- au 1 de l'article 7, après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa rédigé comme suit : « La rémunération des personnels des unités chargées de la validation des opérations est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés ; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction. »

Au titre IV, il est ajouté un chapitre VI intitulé « La prise en compte des risques dans la politique de rémunération » comprenant les articles 31-2 à 31-4 rédigés comme suit :

« *Art. 31-2.* – Les entreprises assujetties veillent à ce que le montant total des rémunérations variables n'entrave pas leur capacité à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin.

« Les entreprises assujetties appliquent des politiques de rémunération et mettent en œuvre des procédures visant à prévenir les risques, en conformité avec les dispositions du présent chapitre et de façon cohérente avec les normes professionnelles qui déclinent les principes et dispositions énoncés par le Conseil de stabilité financière.

« *Art. 31-3.* – Le montant de l'enveloppe consacrée à la rémunération variable ainsi que sa répartition au sein de l'entreprise assujettie doivent être déterminés en tenant compte de l'ensemble des risques, y compris du risque de liquidité inhérent aux activités concernées, ainsi que du capital nécessaire eu égard aux risques encourus.

« Au titre de la maîtrise des risques, les entreprises assujetties doivent être en mesure de réduire significativement le montant des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice ou des exercices où des pertes sont constatées.

« *Art. 31-4.* – Au titre de la maîtrise des risques, les entreprises assujetties veillent, concernant les salariés, professionnels des marchés financiers, dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur leur exposition aux risques :

« 1° A ce qu'une part significative de la rémunération soit variable et versée sur la base de critères et indicateurs permettant de mesurer les performances individuelles ou collectives ainsi que celle de l'entreprise ;

« 2° A ce que la rémunération variable ne soit pas garantie au-delà d'un an ;

« 3° A ce qu'une fraction importante de cette rémunération variable soit versée sous condition de résultat et différée sur plusieurs années, avec un rythme de versement qui ne doit pas être plus rapide qu'un *pro rata temporis* ;

« 4° A ce qu'une part importante de la rémunération variable prenne la forme d'actions, d'instruments adossés à des actions, d'instruments indexés de manière à favoriser l'alignement sur la création de valeur à

long terme, ou, pour les sociétés non cotées, d'autres instruments équivalents. Elles veillent à ce que l'attribution des actions ou des instruments adossés à des actions soit subordonnée à l'existence d'une période d'acquisition ou d'une durée de détention minimale ;

« 5° A ce que, en cas de pertes de l'activité considérée, la part de la rémunération différée susceptible d'être versée aux salariés concernés sous condition des résultats de l'exercice où les pertes sont constatées soit substantiellement réduite ou ne soit pas versée.

« Les entreprises assujetties interdisent à leurs salariés 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.

« Les entreprises assujetties s'assurent que les rémunérations des membres de leur organe exécutif sont attribuées et versées en respectant les principes définis ci-dessus. »

« Au titre VI, sont insérés un article 38-4, un article 43-1, un article 43-2 et un article 43-3 rédigés comme suit :

« *Art. 38-4.* – L'organe délibérant arrête les principes de la politique de rémunération, conformément aux dispositions du chapitre VI du titre IV et en cohérence avec les normes professionnelles qui déclinent les principes et dispositions énoncés par le Conseil de stabilité financière.

« Pour préparer ses décisions, et sauf lorsque la taille de l'entreprise ne le justifie pas, l'organe délibérant constitue un comité spécialisé en matière de rémunérations composé majoritairement de membres indépendants, compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de risque de l'entreprise.

« Ce comité, ou à défaut l'organe délibérant, procède à une revue annuelle de la politique de rémunération et vérifie notamment sur le rapport qui lui est fait par la direction générale que celle-ci est conforme aux dispositions du chapitre VI du titre IV et cohérente avec les normes professionnelles qui déclinent les principes et dispositions énoncés par le Conseil de stabilité financière. Il s'appuie en tant que de besoin sur les services de contrôle interne ou sur des experts extérieurs. Il rend compte de ses travaux à l'organe délibérant.

« Dans les entreprises assujetties faisant partie d'un groupe, l'organe délibérant peut décider d'appliquer la politique de rémunération de l'entreprise qui la contrôle, dès lors que cette entreprise respecte les principes fixés aux articles 31-2 à 31-4.

« Lorsque les entreprises assujetties mentionnées à l'alinéa précédent font partie d'un groupe surveillé par la Commission bancaire sur une base consolidée ou sous-consolidée, l'organe délibérant peut décider que les fonctions dévolues par le présent article au comité des rémunérations de l'entreprise assujettie sont exercées par le comité des rémunérations de l'entreprise au niveau de laquelle s'exerce la surveillance sur une base consolidée ou sous-consolidée par la Commission bancaire. Dans ce cas, l'organe délibérant de l'entreprise assujettie est destinataire des informations la concernant contenues dans la revue annuelle à laquelle il est procédé au sein de l'entreprise au niveau de laquelle s'exerce la surveillance sur une base consolidée ou sous-consolidée par la Commission bancaire.

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

« *Art. 43-1.* – Chaque année, les entreprises assujetties élaborent un rapport transmis à la Commission bancaire présentant les informations suivantes relatives à la politique et aux pratiques de rémunération :

« 1° 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 ;

« 2° Les principales caractéristiques de la politique de rémunération, notamment les critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque, le lien entre rémunération et performance, la politique en matière d'étalement des rémunérations et de rémunérations garanties, ainsi que les critères utilisés pour déterminer la proportion des montants en espèces par rapport à d'autres formes de rémunération ;

« 3° Des informations quantitatives consolidées sur la rémunération, d'une part, des membres de leur organe exécutif ainsi que, d'autre part, des salariés, professionnels des marchés financiers, dont les activités ont un impact significatif sur l'exposition au risque de l'entreprise, en indiquant pour chacune de ces deux catégories :

« a) Les montants des rémunérations correspondant à l'exercice, répartis entre part fixe et part variable, et le nombre de bénéficiaires ;

« b) Les montants et la forme des rémunérations variables, répartis entre paiements en espèces, en actions et titres adossés à des actions, et autres ;

« c) Les montants des encours de rémunérations différées, réparties entre rémunérations acquises et non acquises ;

« d) Les montants des encours de rémunérations différées attribués au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats ;

« e) Les paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice, et le nombre de bénéficiaires de tels paiements ;

« f) Les garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice, le nombre de bénéficiaires et la somme la plus élevée accordée à ce titre à un seul bénéficiaire.

« *Art. 43-2.* – Les entreprises assujetties publient une fois par an les informations mentionnées aux 1° à 3° de l'article 43-1. A cette fin, elles déterminent le support et l'emplacement appropriés et s'efforcent 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 une base consolidée ou sous-consolidée par la Commission bancaire.

« Les entreprises assujetties 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 mentionnées au 3° de l'article 43-1.

« Lorsqu'elles justifient que l'anonymat des salariés ne peut être préservé compte tenu du très faible nombre de salariés concernés, les entreprises assujetties peuvent s'abstenir de publier tout ou partie des données concernant ces salariés mentionnées au e du 3° de l'article 43-1.

« *Art. 43-3.* – La Commission bancaire examine si le montant total des rémunérations variables des entreprises assujetties exprimé en pourcentage du produit net bancaire est cohérent avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres. »

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 novembre 2009.

CHRISTINE LAGARDE