

# COMMISSION de SURVEILLANCE du SECTEUR FINANCIER

Luxembourg, le 1<sup>er</sup> février 2010

A toutes les entités soumises à la  
surveillance prudentielle de la CSSF

## CIRCULAIRE CSSF 10/437

**Concerne : Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier**

Mesdames, Messieurs,

Parmi les efforts faits au plan international pour stabiliser l'environnement économique et financier, une attention particulière a été apportée aux politiques et pratiques de rémunération dans le secteur financier qui ont été identifiées comme étant un élément susceptible d'encourager une prise de risque excessive.

Par conséquent, différentes initiatives ont été prises sur le plan européen et international pour définir des principes en matière de bonnes politiques et pratiques de rémunération. Etant données les pressions concurrentielles, l'objectif de ces initiatives est de faire appliquer les principes ainsi définis à l'échelle mondiale.

Cette préoccupation est relayée plus particulièrement par le G20, le Conseil sur la Stabilité Financière, le Comité européen des contrôleurs bancaires (CEBS) et par la Commission européenne.

Le CEBS a publié le 20 avril 2009, après avoir consulté et entendu les parties intéressées, une version finalisée de ses principes concernant les politiques de rémunération dans les organisations bancaires, sous l'intitulé « *High-level principles for Remuneration Policies* », consultable sur le site du CEBS ([www.c-eps.org](http://www.c-eps.org)). Ces principes s'articulent autour des éléments clés des politiques de rémunération et entendent œuvrer pour une mise en application saine de ces dernières dans le fonctionnement journalier des banques.

Sans préjudice de ces principes généraux, la présente circulaire a pour objectif plus précis de mettre en œuvre la recommandation 2009/384/CE de la Commission européenne du 30 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers qui a été publiée au Journal Officiel de l'Union européenne du 15 mai 2009. Cette recommandation vise à améliorer la prise, la gestion et le contrôle des risques dans les établissements financiers en définissant des lignes directrices relatives notamment à la structure de la rémunération et au processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de rémunération. Il est rappelé pour le bon ordre, concernant les entreprises financières visées au point 1.1. et dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé dans un ou plusieurs Etats membres, qu'elles sont par ailleurs tenues de respecter également la

recommandation 2004/913/CE de la Commission du 14 décembre 2004 encourageant la mise en œuvre d'un régime approprié de rémunération des administrateurs des sociétés cotées et la recommandation 2009/385/CE de la Commission du 30 avril 2009 complétant les recommandations 2004/913/CE et 2005/162/CE en ce qui concerne le régime de rémunération des administrateurs des sociétés cotées.

Au fur et à mesure où les recommandations de la Commission européenne seront reprises dans des directives sectorielles, les dispositions de la présente circulaire seront relayées par la transposition de ces directives dans la législation luxembourgeoise.

## **SECTION I**

### *Champ d'application*

1.1. La présente circulaire s'applique à toutes les entités, personnes physiques ou morales, soumises à la surveillance prudentielle de la CSSF, y compris à leurs succursales à l'étranger ainsi qu'à des succursales d'entités similaires établies au Luxembourg et dont le siège statutaire ou l'administration centrale se situe hors de l'Espace économique européen. Pour les besoins de la présente circulaire, l'ensemble de ces entités est appelé ci-après « entreprises financières ». Comptent notamment, mais pas exclusivement, parmi les entreprises financières, les établissements de crédit, les entreprises d'investissement, les gestionnaires de fonds de retraite et d'organismes de placement collectif.

1.2. La présente circulaire vise la rémunération des personnes qui sont membres des organes d'administration et de direction d'une entreprise financière ainsi que des catégories de personnel dont l'activité professionnelle a une incidence matérielle sur le profil de risque de l'entreprise financière.

1.3. La présente circulaire s'applique sur une base individuelle et sur une base consolidée. Les principes en matière de bonne politique de rémunération doivent s'appliquer, au niveau du groupe, à l'entreprise mère et à ses filiales, y compris celles qui sont établies à l'étranger.

### *Exclusions et dispenses*

1.4. Les entreprises financières qui octroient aux personnes visées au point 1.2. exclusivement une rémunération fixe sont dispensées de l'application de la présente circulaire.

1.5. Lorsqu'elles adoptent des mesures visant à garantir la mise en œuvre de cette circulaire, les entreprises financières peuvent tenir compte de la nature, de la taille ainsi que de la portée spécifique de leurs activités. La CSSF prendra en compte la taille de l'entreprise financière ainsi que la nature et la complexité de ses activités lorsqu'elle contrôle le respect de la présente circulaire.

1.6. La présente circulaire ne s'applique pas aux droits et commissions perçus par des intermédiaires et des prestataires de services externes en cas de sous-traitance.

## **SECTION II**

### *Politique de rémunération*

#### *Généralités*

2.1. Chaque entreprise financière doit établir, mettre en œuvre et maintenir une politique de rémunération qui est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui favorise une telle gestion, et qui ne conduit pas à une prise de risque excessive.

2.2. 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, tels que les perspectives de croissance durable, et se conformer aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services.

#### *Structure de la politique de rémunération*

2.3. Lorsque la rémunération comprend une composante variable ou une prime, accordée en fonction de critères de performance, la politique de rémunération doit être structurée de façon à parvenir à un juste équilibre entre les composantes fixes et variables. Le juste équilibre des composantes de la rémunération peut varier selon le membre du personnel concerné, les conditions du marché et le contexte spécifique dans lequel l'entreprise financière exerce ses activités. La politique de rémunération d'une entreprise financière doit fixer un plafond pour la composante variable.

2.4. La composante fixe de la rémunération doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permettre à l'entreprise financière de mener une politique de primes totalement souple. En particulier, l'entreprise financière doit être en mesure de retenir partiellement ou intégralement les primes lorsque les critères de performance n'ont pas été satisfaits par la personne concernée, le département opérationnel concerné ou l'entreprise financière dans son ensemble. L'entreprise financière doit être en mesure de retenir des primes lorsque sa situation se détériore de façon sensible, en particulier lorsque des doutes naissent sur sa capacité présente ou future de poursuivre normalement ses activités.

2.5. Lorsqu'une prime importante est accordée, le paiement de la fraction principale de la prime doit être reporté pour une période minimale. Le montant de la fraction de la prime dont le paiement est reporté doit être déterminé en fonction du montant total de la prime rapporté au montant total de la rémunération.

2.6. La fraction de la prime dont le paiement est reporté doit tenir compte des risques en cours qui sont associés aux performances récompensées; elle peut être constituée d'actions, d'options, d'espèces ou d'autres fonds dont le versement sera différé jusqu'à la fin de la période de report. La mesure des performances futures récompensées par la fraction de la prime dont le paiement est reporté doit être modulée en fonction des risques, comme indiqué aux points 2.10. à 2.14..

2.7. Les indemnités contractuelles versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat doivent correspondre à des performances effectives et être conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

2.8. Le conseil d'administration d'une entreprise financière doit pouvoir exiger des membres du personnel qu'ils remboursent en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont avérées frauduleuses.

2.9. La structure de la politique de rémunération doit être périodiquement actualisée pour s'assurer qu'elle s'adapte à l'évolution de l'entreprise financière.

#### *Mesure des performances*

2.10. Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total doit être établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et du département opérationnel concernés avec celle des résultats d'ensemble de l'entreprise financière.

2.11. La politique de rémunération doit avoir pour but d'aligner les objectifs personnels des employés sur les intérêts à long terme de l'entreprise financière. L'évaluation des

composantes de la rémunération qui dépendent des performances doit considérer ces performances sur le long terme et tenir compte des risques en cours qui y sont associés.

2.12. L'évaluation des performances doit s'inscrire dans un cadre pluriannuel — sur une durée de trois à cinq ans, par exemple — afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances est échelonné sur la durée du cycle économique de l'entreprise.

2.13. La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des primes ou des réserves de primes, doit être modulée en fonction des risques présents et futurs associés aux performances sous-jacentes et prendre en compte le coût du capital utilisé et des liquidités requises.

2.14. Afin d'aligner la politique de rémunération sur les objectifs, la stratégie, les valeurs et les intérêts à long terme de l'entreprise, d'autres facteurs que les critères financiers doivent être pris en considération pour la détermination des performances individuelles, tels que le respect des règles et procédures internes, la conformité aux systèmes et aux mécanismes de contrôle de l'entreprise ainsi que la conformité aux normes régissant les relations avec les clients et les investisseurs.

### *Gouvernance*

2.15. La politique de rémunération doit prévoir des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Les procédures suivies au sein de l'entreprise financière pour déterminer la rémunération doivent être claires, documentées et transparentes sur le plan interne.

2.16. Le **conseil d'administration** doit fixer la rémunération des membres des organes d'administration et de direction de l'entreprise financière. La rémunération des administrateurs autres que ceux qui participent à la gestion journalière de l'entreprise ou qui représentent le personnel, ne doit pas être liée aux résultats à court terme de l'entreprise, mais doit tenir compte d'autres facteurs, tels que le temps consacré à leur fonction et leurs responsabilités respectives.

2.17. Il revient aussi au **conseil d'administration** d'établir les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de l'entreprise financière et de veiller à sa mise en œuvre. Dans la détermination de cette politique, il doit tenir compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie de l'entreprise financière et la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de l'entreprise. Il doit s'assurer à intervalles réguliers, dans le respect de sa mission de surveillance, que l'entreprise financière dispose d'une politique et de procédures adéquates en la matière.

2.18. Le conseil d'administration peut se faire assister par un **comité de rémunération** composé d'administrateurs autres que ceux qui participent à la gestion journalière de l'entreprise ou qui représentent le personnel.

2.19. Les **fonctions de contrôle**, c'est-à-dire la gestion des risques, le contrôle interne, la fonction compliance et les fonctions similaires au sein d'une entreprise financière ainsi que les **départements chargés des ressources humaines** doivent prendre part à l'élaboration de la politique de rémunération. Des **experts externes** peuvent y être associés.

2.20. Les membres du conseil d'administration chargés de la politique de rémunération et les membres des comités de rémunération ainsi que les membres du personnel participant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de rémunération doivent avoir l'expertise nécessaire et être fonctionnellement distincts des départements opérationnels contrôlés, de façon à pouvoir former un jugement indépendant quant à l'adéquation de la politique de rémunération, y compris ses répercussions en termes de risques et de gestion des risques.

2.21. La **direction autorisée** de l'entreprise financière est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Elle définit à cet effet des procédures qu'elle soumet à l'approbation du conseil d'administration.

2.22. Sans préjudice des responsabilités générales du conseil d'administration décrites au point 2.17., la mise en œuvre de la politique de rémunération doit être soumise, chaque année au moins, à un examen interne, centralisé et indépendant par les **fonctions de contrôle**, pour en vérifier la conformité aux politiques et procédures définies par le conseil d'administration. Les fonctions de contrôle doivent faire rapport des résultats de cet examen au conseil d'administration. Une copie desdits rapports doit être tenue à la disposition de la CSSF.

2.23. Les membres du personnel participant à des procédures de contrôle doivent être indépendants des départements opérationnels qu'ils contrôlent, jouir d'un degré d'autorité adéquat et être rémunérés en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

2.24. La **direction autorisée** portera la politique et les procédures requises par la présente circulaire ainsi que tout changement à ce sujet à la connaissance du personnel concerné. Les membres du personnel doivent avoir accès aux principes généraux gouvernant la politique de rémunération qui s'appliquent à eux. Ils doivent être informés par avance des critères qui seront utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation. La procédure d'évaluation et la politique de rémunération doivent être correctement documentées et transparentes à l'égard des membres du personnel concernés.

## **SECTION III**

### *Divuligation*

3.1. Sans préjudice des dispositions relatives à la confidentialité et à la protection des données, les informations utiles concernant la politique de rémunération mentionnées à la section II, ainsi que toute mise à jour en cas de modification de la politique, doivent être divulguées par l'entreprise financière de façon claire et aisément compréhensible pour les parties prenantes concernées. Cette divulgation peut prendre la forme d'une déclaration indépendante concernant la politique de rémunération, d'une publication périodique dans les états financiers annuels ou autre.

3.2. Il convient de divulguer les informations suivantes:

- a) des informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la politique de rémunération, incluant, le cas échéant, des informations sur la composition et le mandat du comité de rémunération, les noms des consultants externes dont les services ont été utilisés pour définir la politique de rémunération et le rôle des parties prenantes concernées;
- b) des informations sur le lien entre la rémunération et les performances;
- c) des informations concernant les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte des risques;
- d) des informations sur les critères de performance ouvrant droit à l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération;
- e) les principaux paramètres et la justification des formules de prime annuelle et des avantages autres qu'en espèces.

3.3. Le niveau des informations qui doivent être divulguées peut tenir compte de la nature, de la taille ainsi que de la portée spécifique des activités de l'entreprise financière.

## **SECTION IV**

### *Surveillance*

4.1. La présente section s'applique uniquement aux entreprises financières qui sont des établissements de crédit ou des entreprises d'investissement de droit luxembourgeois ainsi qu'aux succursales luxembourgeoises d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement dont le siège statutaire ou l'administration centrale se situe hors de l'Espace économique européen.

4.2. Dans le cadre du processus de surveillance prudentielle, tel que défini par la circulaire CSSF 07/301, et en application des circulaires CSSF 06/273 et CSSF 07/290, la CSSF évalue les risques auxquels les entreprises financières visées par la présente section sont ou pourraient être exposées, y compris les risques associés à la politique et aux pratiques de rémunération, et contrôle dans quelle mesure les processus internes et les fonds propres internes et prudentiels de ces entreprises assurent une gestion et une couverture adéquates de ces risques.

4.3. L'adoption d'une bonne politique de rémunération dans les entreprises financières visées par la présente section est à considérer comme un élément de la gouvernance interne de ces entreprises. A ce titre, son évaluation fait partie intégrante du processus de surveillance prudentielle.

4.4. Le réviseur d'entreprises doit rapporter au conseil d'administration ou au comité d'audit les faiblesses matérielles constatées lors de l'examen de la mise en œuvre de la politique de rémunération. A cette fin, le compte rendu analytique à établir par le réviseur d'entreprises en vertu des circulaires CSSF 01/27 et CSSF 03/113 doit contenir une appréciation des règles établies en vertu de la présente circulaire et de leur application. Le premier rapport qui doit en tenir compte est celui qui est relatif au contrôle de l'exercice que l'entreprise clôture après le 31 décembre 2010.

4.5. Les entreprises financières visées par la présente section sont tenues de communiquer à la CSSF pour le 30 septembre 2010 leur politique de rémunération, en indiquant notamment si les principes énoncés dans la présente circulaire sont respectés, sous la forme d'une déclaration concernant la politique de rémunération actualisée autant que de besoin.

## **SECTION V**

### *Entrée en vigueur*

5.1. La direction autorisée d'une entreprise financière doit élaborer les principes de sa politique de rémunération pour le 30 juin 2010 au plus tard et les développer et appliquer à partir de l'exercice 2011.

5.2. La CSSF recommande à cet égard que la renégociation de contrats existants, s'il y a lieu, soit opérée dans les meilleurs délais possibles, tout en reconnaissant que ladite renégociation ne puisse pas être achevée au 31 décembre 2010.

Veillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'assurance de nos sentiments très distingués.

COMMISSION DE SURVEILLANCE DU SECTEUR FINANCIER

Claude SIMON  
Directeur

Andrée BILLON  
Directeur

Simone DELCOURT  
Directeur

Jean GUILL  
Directeur Général