



Mesures du Conseil fédéral concernant les rémunérations variables de Credit Suisse et d'UBS

Quelles mesures le Conseil fédéral a-t-il prises concernant les rémunérations variables de Credit Suisse ?

Sur mandat du Conseil fédéral, le Département fédéral des finances (DFF) a ordonné, par voie de décision, la suppression (*executive board*) ou la réduction de 50 % (1^{er} échelon de conduite subordonné à l'*executive board*) ou de 25 % (2^e échelon de conduite subordonné à l'*executive board*) des rémunérations variables que Credit Suisse devait encore verser aux membres de ses trois échelons de conduite les plus élevés en date du 23 mai 2023. Ces mesures ont permis de prendre dûment en considération la responsabilité des cadres du plus haut niveau dans la situation actuelle de Credit Suisse. L'établissement a en outre été tenu d'examiner les possibilités d'exiger la restitution des rémunérations variables qu'il avait déjà été versées aux membres de la direction du groupe. Il a ensuite dû rendre compte de ces examens à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) et au DFF. Les rémunérations variables prévues pour 2023 ont aussi fait l'objet d'une suppression ou d'une réduction proportionnelle au montant qu'elles avaient atteint au moment de l'acquisition effective de Credit Suisse par UBS.

À combien de collaborateurs de Credit Suisse ces mesures se sont-elles appliquées ?

Les mesures concernant les rémunérations variables se sont appliquées à un peu plus de 1000 collaborateurs de Credit Suisse à travers le monde.

À combien se sont élevées au total les rémunérations variables dont Credit Suisse a différé le versement ?

Lorsque le DFF a rendu sa décision, les rémunérations variables que Credit Suisse devait verser à l'ensemble de ses collaborateurs de manière différée s'élevaient au total à 635 millions de francs (montant correspondant à un cours de l'action de 0,76 franc). Au moment de leur attribution, elles atteignaient encore 2,76 milliards de francs. En d'autres termes, l'ensemble des collaborateurs a déjà subi une perte s'élevant à plus de 2 milliards de francs au total en raison de l'évolution négative du cours des actions de Credit Suisse.

Quel montant de ces rémunérations a été supprimé sous l'effet des mesures du Conseil fédéral ?

Les mesures du Conseil fédéral ont entraîné une réduction de 62 millions de francs.



Par ailleurs, indépendamment de la mesure du Conseil fédéral, l'amortissement des instruments AT1 a eu pour conséquence la suppression d'éléments de la rémunération variable conçus comme des AT1. Il en a résulté des pertes totales de 356 millions de francs pour les collaborateurs de Credit Suisse.

Des procédures de recours contre ces mesures sont encore en cours.

Jusqu'à quand l'effet de ces mesures remonte-t-il ?

L'application des mesures n'est pas limitée dans le temps. Peu importe qu'elles soient pendantes ou qu'elles n'aient pas encore été versées, toutes les rémunérations variables dont Credit Suisse a différé le versement aux cadres concernés entrent dans le champ d'application des mesures du Conseil fédéral.

Qu'entend-on par rémunérations variables différées ?

Les rémunérations variables différées sont des composantes variables du salaire dont le versement est garanti, mais exécuté seulement plus tard (par ex. sous forme de droits à des actions).

Pourquoi n'a-t-on pas supprimé définitivement toutes les rémunérations variables différées dont le Conseil fédéral a ordonné la suspension le 21 mars 2023 ?

Le pouvoir politique aurait certes pu donner un signal fort en prononçant l'interdiction ou la réduction de toutes les rémunérations variables sans distinction ou du moins de celles qui étaient destinées à l'ensemble des cadres plutôt que de restreindre l'application des mesures aux rémunérations variables destinées aux membres des trois échelons de conduite les plus élevés. Cette décision aurait cependant pu avoir un effet indésirable et déstabilisateur sur les opérations de Credit Suisse en pressant encore davantage les forces vives de quitter l'établissement. En revanche, la suppression ou la réduction des rémunérations variables paraît supportable chez les cadres du plus haut niveau. La restriction de la décision à ces cadres s'impose pour des raisons de proportionnalité, car ce sont eux aussi qui sont responsables de la situation.

Pourquoi les mesures du Conseil fédéral ne touchent-elles pas les membres du conseil d'administration ?

Les membres du conseil d'administration de Credit Suisse ne perçoivent pas de rémunérations variables, mais sont rémunérés sur la base d'un montant fixe défini au préalable par l'assemblée des actionnaires.

Pourquoi le Conseil fédéral n'a-t-il pas ordonné la restitution des rémunérations déjà versées ?



La restitution de composantes variables du salaire déjà versées est régie par le droit privé. L'art. 10a de la loi sur les banques n'habilite pas le Conseil fédéral à ordonner une restitution de ce genre. Celui-ci peut seulement demander à Credit Suisse d'examiner les possibilités légales d'une restitution et d'en faire rapport à la FINMA et au DFF. C'est d'ailleurs ce que le Conseil fédéral a fait en ce qui concerne les rémunérations des anciens et actuels membres de la direction du groupe. Sur la base des analyses effectuées par Credit Suisse, il s'agira ensuite de vérifier si et dans quelle mesure la Confédération ou la FINMA peut enjoindre à Credit Suisse de mener une action en répétition de l'indu.

Pourquoi UBS n'a-t-elle pas été concrètement obligée de supprimer les rémunérations variables malgré la garantie de 9 milliards que la Confédération lui a octroyée contre les pertes ?

La garantie de la Confédération n'avait pas pour but de remédier à de quelconques difficultés d'UBS ; elle a été accordée à titre préventif pour résoudre les problèmes liés à Credit Suisse. Si UBS n'est plus en mesure de proposer un système de rémunération compétitif, la stabilité de ses opérations, et, partant, l'ensemble de ses activités risquent fortement d'être compromises. La garantie a servi à écarter ce danger.

Néanmoins, UBS a été tenue de créer une unité organisationnelle distincte responsable de la liquidation du portefeuille. Elle a en outre dû appliquer au sein de cette unité un système de rémunération incitatif à l'intention des collaborateurs chargés de la réalisation des actifs. Ceux-ci devaient gérer les actifs en question de manière à réduire les pertes, tout en maximisant les recettes.