Fondation Ethos
Place de Pont-Rouge 1
Case postale 1051
CH-1211 Genève 26
T +41 58 201 89 89
www.ethosfund.ch
info@ethosfund.ch

Par E-Mail

Département fédéral des finances DFF
Secrétariat d'État aux questions financières internationales (SFI)
M. Patrick Winistörfer
M. Francesco Cardinale
vernehmlassungen@sif.admin.ch

Genève, le 18 novembre 2026

Prise de position de la Fondation Ethos – Modification de la loi sur les banques (mise en œuvre des mesures du rapport du Conseil fédéral sur la stabilité des banques et du rapport de la CEP)

Madame la Conseillère fédérale, Mesdames et Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir la prise de position de la Fondation Ethos concernant le projet de modification de la loi sur les banques (AP-LB) et de la loi sur l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (AP-LFINMA) mis en consultation le 12 août 2026. Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer.

La Fondation Ethos regroupe plus de 250 caisses de pension qui assurent plus de 2.5 millions de personnes en Suisse et gèrent un patrimoine total d'environ 440 milliards de francs. Elle aide les institutions de prévoyance à investir de manière durable et responsable, en tenant compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). À cette fin, elle a créé la société Ethos Services SA, qui propose aux investisseurs institutionnels des services dans le domaine de l'investissement durable.

Les membres de la Fondation Ethos, les clients d'Ethos Services et la fondation elle-même sont des investisseurs institutionnels orientés vers le long terme. Ils sont actionnaires des banques suisses cotées et clients de ces banques. Toutes les caisses de pension suisses ou presque détiennent des actions UBS. Elles sont donc directement concernées par le projet, à double titre : comme actionnaires, dont l'intérêt est le succès durable des banques, et comme garantes de l'épargne de leurs assurés, qui dépend de la stabilité de l'ensemble de l'économie suisse.

Ethos s'engage depuis près de 30 ans en faveur d'une meilleure gouvernance des grandes banques. Chez Credit Suisse, jusqu'à sa reprise par UBS en 2023, elle s'est opposée systématiquement aux rémunérations des dirigeants, à la décharge des organes dès 2014 et, de 2017 à 2020, à la réélection de son président. En 2022, elle y a déposé une résolution demandant un audit spécial sur l'affaire Greensill. Chez UBS, elle s'oppose au rapport de rémunération depuis 2009, aux rémunérations de la direction depuis 2015 et, fréquemment, aux programmes de rachat d'actions, au nom de la solidité des fonds propres. La présente prise de position s'appuie sur cette expérience d'actionnaire.

1. Appréciation générale

Ethos soutient le projet dans son ensemble. Il constitue la troisième et dernière étape de la réforme du dispositif « too big to fail » (TBTF) engagée après la chute de Credit Suisse. Ethos a déjà soutenu les deux premières : la modification de l'ordonnance sur les fonds propres (prise de position du 29 septembre 2025) et la déduction intégrale des participations dans des filiales étrangères des fonds propres de base durs de la maison mère (prise de position du 15 décembre 2025).

La stabilité d'UBS, désormais seule banque suisse d'importance systémique mondiale, est dans l'intérêt des actionnaires orientés vers le long terme, des clients de la banque, des contribuables et de l'économie suisse. Le total du bilan d'UBS représentait fin 2025 environ 1.7 fois le produit intérieur brut de la Suisse. Le rapport explicatif rappelle en outre qu'entre 2010 et 2022, Credit Suisse a versé des rémunérations variables pour un montant total de 39.8 milliards de francs, en grande partie à une minorité de « preneurs de risques significatifs », alors qu'elle cumulait 33.7 milliards de

pertes économiques. Les crises de 2008 et de 2023 montrent que les incitations des dirigeants, la responsabilité individuelle et la qualité de la surveillance sont aussi déterminantes que les exigences de fonds propres.

Ethos salue en particulier l'ancrage légal des exigences de gouvernance, l'introduction d'un régime de responsabilité, les premières règles légales sur les systèmes de rémunération et le renforcement des instruments de la FINMA. Elle estime toutefois que le projet doit être renforcé sur trois points prioritaires :

1. **Rémunérations** : introduire un plafond légal du rapport entre rémunération variable et rémunération fixe, sur le modèle de l'Union européenne (UE), et fixer dans la loi les paramètres essentiels du report et de la restitution des rémunérations variables (chapitre 2).

2. **Responsabilité individuelle et droits des actionnaires** : garantir que les responsabilités soient effectivement établies, rendues transparentes et sanctionnées, y compris en cas de résolution (chapitres 3 et 5).

3. **Risques environnementaux, sociaux et de gouvernance** : intégrer explicitement les risques financiers liés au climat et à la nature dans les exigences de gestion des risques des banques (chapitre 6).

2. Rémunérations (art. 5b, 5c et 10b AP-LB)

Ethos soutient l'introduction de règles légales sur les systèmes de rémunération des banques, mais les considère insuffisantes. Sans plafond du rapport entre rémunération variable et fixe et sans paramètres minimaux fixés dans la loi, le projet ne corrigera pas les conflits d'agence fondamentaux liés aux potentiels d'incitation pouvant atteindre sept fois les salaires fixes. De tels potentiels d'enrichissement personnel, même assortis d'une bonne structure de rémunération et de mécanismes de paiement différé, peuvent inciter à prendre des risques excessifs, à donner des conseils inadaptés aux clients, à contourner les règles internes ou à approuver des exceptions à ces règles.

C'est précisément ce constat qui a conduit le législateur européen à plafonner les rémunérations variables dans le secteur bancaire. La directive 2013/36/UE sur les exigences de fonds propres (CRD IV) pose, à son considérant 65, qu'il convient en tout état de cause de fixer un ratio maximal entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale afin d'éviter une prise de risques excessive. L'art. 94, par. 1, let. g, de la directive met en œuvre ce principe : la rémunération variable des preneurs de risques significatifs ne peut excéder 100 % de la rémunération fixe, ou 200 % avec l'approbation de l'assemblée générale (majorité de 66 % lorsque la moitié au moins des actions est représentée, de 75 % à défaut).

Dans son rapport de 2016 sur l'évaluation des règles de rémunération (COM(2016) 510), la Commission européenne conclut que les règles de rémunération de la directive, prises dans leur ensemble, contribuent efficacement à limiter la prise de risques excessifs et le court-termisme, et donc à la stabilité financière. S'agissant plus spécifiquement du plafond, introduit peu auparavant, elle estime qu'il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions définitives.. L'Autorité bancaire européenne rappelle enfin, dans ses orientations sur des politiques de rémunération saines (EBA/GL/2021/04), que des structures de rémunération inappropriées ont contribué à des prises de risques excessives et imprudentes.

2.1 Constat : la pression des actionnaires ne suffit pas

Chez Credit Suisse, une part significative des actionnaires, notamment les caisses de pension représentées par Ethos, s'est opposée de manière répétée aux rémunérations de la direction. Quelques résultats ont été obtenus. Ainsi, avant l'assemblée générale 2017, la direction a renoncé volontairement, sous la pression des actionnaires, à 40 % de ses bonus 2016, et le rapport de rémunération n'a été approuvé qu'à 58 % lors de l'assemblée. Mais les investisseurs orientés vers le long terme restent largement minoritaires, et une part importante des votes est détenue par de grands fonds anglo-saxons dont les dirigeants sont eux-mêmes souvent très bien rémunérés. Le vote des actionnaires est un instrument indispensable. Il ne peut toutefois pas garantir à lui seul que les incitations des dirigeants d'une banque d'importance systémique restent compatibles avec la stabilité financière.

La situation actuelle n'est guère différente. En 2025, les rémunérations variables des CEO d'UBS, d'EFG International et de Julius Bär ont atteint jusqu'à 4.8 fois leur salaire de base. Les statuts et rapports de rémunération d'UBS autorisent une rémunération variable allant jusqu'à sept fois le salaire de base pour les membres de la direction. Julius Bär a porté son propre plafond de quatre à six fois le salaire de base pour l'exercice 2025, peu après des pertes de crédit liées à l'exposition Signa qui ont révélé des lacunes dans la gestion des risques.

2.2 Soutien aux mesures proposées

Ethos soutient :

- les principes applicables à toutes les banques (art. 5c) : système simple et documenté, rémunérations couvertes à long terme par le résultat économique, prise en compte des risques, absence de conflits d'intérêts ;
- l'obligation de sanctionner les violations du devoir de diligence par des mesures portant sur la rémunération variable (art. 5b) ;
- pour les banques d'importance systémique, le report partiel des rémunérations variables, le refus de verser les montants reportés (malus), la restitution des montants versés (clawback) et la renonciation à de futures rémunérations variables (art. 10b) ;
- la compétence de la FINMA d'ordonner des adaptations du système de rémunération (art. 19, al. 1, let. e).

2.3 Demande principale : un plafond légal du rapport variable/fixe

Ethos demande l'introduction pour toutes les banques cotées en Suisse, et pas seulement pour UBS, d'un plafond de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe, aux mêmes seuils que ceux du droit de l'UE, rappelés ci-dessus : 100 % de la rémunération fixe, portés à 200 % avec l'approbation de l'assemblée générale.

Les seuils européens sont plus stricts que ceux des lignes directrices de vote d'Ethos, qui admettent une rémunération maximale équivalant à 300 % du salaire de base pour les CEO. Ethos considère toutefois cette exigence accrue justifiée, et même indispensable, pour les banques cotées, et plus encore pour celles dont une défaillance menace la stabilité financière et peut, comme en 2008 et en 2023, exiger l'intervention de l'État. Pour ces établissements, la limitation des incitations à la prise de risques relève de l'intérêt public et ne peut être laissée à la seule appréciation des actionnaires. Limiter ce plafond à UBS laisserait hors champ des banques cotées comme Julius Bär ou EFG International, dont les rémunérations variables atteignent des niveaux comparables (voir point 2.1). Ethos propose donc d'inscrire dans la loi les seuils européens, selon la formulation suivante :

Proposition de formulation – art. 10c (nouveau) « Plafonnement de la rémunération variable » : « La rémunération variable attribuée pour un exercice aux personnes visées à l'art. 10b exerçant leur activité dans une banque d'importance systémique ou dans une banque cotée en Suisse ne peut excéder 100 % de leur rémunération fixe. L'assemblée générale peut, à la majorité des deux tiers des voix représentées, porter ce plafond à 200 % au maximum. »

A noter que ce plafond doit s'appliquer à l'ensemble des rémunérations variables (bonus annuels, plans à long terme, autres composantes), évaluées à leur valeur maximale d'attribution.

Plusieurs banques européennes continuent de verser des salaires de base inférieurs à ceux pratiqués par UBS (voir le tableau de la section 2.4).

2.4 Éviter le report vers la rémunération fixe

Il existe un risque qu'un plafond sur les rémunérations variables entraîne une hausse des salaires fixes ou un recours à des indemnités qualifiées de fixes. Le Conseil fédéral devrait prévenir ce contournement, notamment :

- en définissant de manière stricte la rémunération fixe, qui doit être déterminée à l'avance, transparente, durable, non révocable, non discrétionnaire et indépendante de la performance ;
- en exigeant qu'une partie de la rémunération fixe soit versée en actions bloquées pendant plusieurs années ;
- en obligeant les banques à justifier publiquement toute hausse significative des salaires fixes de la direction.

Pour Ethos, un salaire fixe plus élevé et une rémunération variable limitée restent préférables à la situation actuelle, car ils réduisent l'effet de levier, qui est souvent à l'origine des prises de risques excessives. A noter qu'en Suisse, il revient aux actionnaires d'approuver le montant des rémunérations fixe et variable de la direction générale. Une hausse de la rémunération fixe devrait donc être approuvée par les actionnaires. En Europe, seule la France connaît un régime similaire. Dans les autres pays, les actionnaires n'approuvent en général que le système ou le rapport de rémunération.

Même si le risque d'un report vers la rémunération fixe existe, la rémunération fixe des CEO des banques européennes n'est pas forcément beaucoup plus élevée que celle du CEO d'UBS. Le tableau ci-dessous compare les rémunérations fixes et variables 2025 des CEO des 10 plus grandes banques européennes, comparables à UBS par leur taille :

Société	Pays	Capitalisation 31.12.2025 (CHF mio)	Ventes 2025 (CHF mio)	Employés 31.12.2025	CEO Salaire de base 2025(CHF)	CEO Rémunération totale 2025 (CHF)
Banco Santander	Espagne	137'614	43'879.1	192'241	3'278'392	10'706'262
BNP Paribas	France	82'859	44'910.6	180'000	2'227'697	5'299'648
UBS	Suisse	117'133	41'186.7	103'177	2'500'000	14'921'193
BBVA	Espagne	106'283	29'650.0	123'193	2'041'797	6'285'625
Intesa Sanpaolo	Italie	95'723	23'719.6	88'072	3'279'620	9'442'243
Deutsche Bank	Allemagne	58'710	27'850.3	89'879	3'560'730	10'351'777
UniCredit	Italie	102'099	23'466.7	62'806	5'516'013	16'554'777
Société Générale	France	48'429	24'149.6	101'763	1'546'106	4'645'379
Crédit Agricole	France	49'432	24'880.4	79'848	892'702	1'966'232
ING Groep	Pays-Bas	64'877	22'914.8	60'000	1'800'043	2'647'028
CaixaBank	Espagne	68'153	14'385.6	46'800	2'419'891	4'865'152

2.5 Fixer les paramètres essentiels dans la loi

L'art. 10b pose le principe du report et de la restitution des rémunérations variables, mais délègue au Conseil fédéral (al. 5) tous les paramètres qui en déterminent la portée : la part dont le versement doit être différé, la durée pendant laquelle elle reste bloquée et peut être réduite en cas de pertes ou de violations (malus), la période pendant laquelle la banque peut exiger le remboursement de montants déjà versés (restitution), et le seuil à partir duquel un collaborateur est considéré comme percevant une « rémunération globale élevée » et entre donc dans le champ de ces règles. Laisser ces paramètres entièrement à l'ordonnance permettrait de vider le dispositif de sa substance. En s'inspirant des standards internationaux, Ethos demande que la loi pose les principes suivants et soumet une piste de réflexion complémentaire :

- **la part reportée** : une partie significative de la rémunération variable doit être reportée, en particulier pour les membres de la direction et les montants élevés ;
- **la durée du report** : au moins cinq ans pour les membres de la direction ;
- **les instruments** : au moins 50 % de la rémunération variable en actions ou instruments équivalents. L'ensemble de la rémunération variable reportée, quel que soit l'instrument, devrait être conservé pendant la durée du report dans un véhicule ad hoc propre à chaque banque (« special purpose vehicle »);
- **la restitution** : le projet prévoit une restitution « pendant une période déterminée » fixée par le Conseil fédéral (art. 10b, al. 3, let. b, ch. 2, et al. 5, let. c) ; cette période devrait au moins couvrir la durée du report ;
- **absorption des pertes :** en cas de perte importante, les rémunérations variables reportées pourraient être mobilisées en priorité, avant les fonds propres de base durs (CET1) ; Ethos invite le Conseil fédéral à examiner, à cet effet, la conservation de ces montants pendant la durée du report dans un véhicule ad hoc (« special purpose vehicle ») propre à chaque banque.

2.6 Des critères de performance qui ne récompensent pas la réduction des fonds propres

Chez UBS, la moitié du plan de rémunération à long terme actuel de la direction dépend du rendement des fonds propres de base durs (RoCET1). Ce ratio augmente mécaniquement lorsque la banque réduit son capital par des rachats d'actions. Les dirigeants ont ainsi un intérêt financier personnel à réduire les fonds propres de la banque, ce qui contredit directement l'objectif du dispositif TBTF.

Par ailleurs, Ethos considère que les critères de performance utilisés pour calculer les rémunérations variables doivent tenir compte des sanctions pécuniaires. Le recours à des mesures de type « core » qui excluent les amendes, les provisions pour litiges et les autres dépréciations d'actifs doit être interdit.

Proposition – art. 10b, al. 3, let. c (nouvelle) : les banques conçoivent leur système de rémunération de telle sorte « que les critères de performance ne récompensent pas une réduction des fonds propres ; l'effet des rachats d'actions et des réductions de capital est neutralisé dans le calcul des critères fondés sur le rendement des fonds propres. Le recours à des mesures de performance qui ignorent les amendes, les provisions pour litiges et les autres dépréciations d'actifs est interdit ».

2.7 Indemnités de remplacement, primes d'engagement et indemnités de départ

Les montants versés à un nouveau dirigeant pour compenser la rémunération perdue auprès de son ancien employeur échappent largement au dispositif proposé. En 2025, le nouveau CEO de Julius Bär a reçu à ce titre 14.8 millions de francs, dont seulement 4.6 millions soumis à des conditions de performance. Le droit européen exige que ces indemnités soient alignées sur les intérêts à long terme de l'établissement, y compris par le report, la conservation, la performance et la restitution. Il exige aussi que les indemnités de départ anticipé ne récompensent pas l'échec.

Ethos demande par conséquent que l'art. 10b s'applique expressément aux indemnités de remplacement, aux primes d'engagement et aux indemnités de départ.

2.8 Transparence

Un plafond n'est efficace que si les rémunérations sont mesurées de manière complète. Aujourd'hui, certaines composantes sont publiées à une fraction de leur valeur maximale, ou ne le sont pas du tout. Ainsi, UBS évalue son plan à long terme à 50 % de sa valeur maximale, et les intérêts versés sur la part de bonus différée en instruments de capital ne figurent pas dans la rémunération publiée. Ethos demande que le Conseil fédéral prévoie :

- la publication de la rémunération variable à sa valeur maximale d'attribution et de la rémunération effectivement réalisée ;
- la publication annuelle des malus et des restitutions effectivement appliqués, en montants et par catégorie de personnes ;
- la publication des objectifs chiffrés des critères non financiers.

2.9 Champ d'application

Les exigences de l'art. 10b ne visent que les banques d'importance systémique, soit, parmi les banques cotées en Suisse, UBS seule. Des établissements comme Julius Bär ou EFG International, cotés en bourse et de taille significative, n'y sont pas soumis, alors que leurs rémunérations figurent parmi les plus élevées d'Europe continentale.

Ethos demande dès lors d'étendre l'art. 10b, ainsi que le plafond proposé à l'art. 10c, aux banques des catégories 1 à 3 ou, au minimum, à toutes les banques cotées en bourse en Suisse. La proportionnalité peut être assurée de trois manières, sur le modèle du droit européen : en limitant le champ des personnes visées aux membres de la direction, aux responsables des fonctions clés et aux preneurs de risques significatifs ; en exemptant les rémunérations variables inférieures à un seuil fixé par le Conseil fédéral ; et en prévoyant, pour les banques de la catégorie 3, une part reportée plus faible et une durée de report plus courte que pour les banques d'importance systémique. Le principe du malus et de la restitution doit en revanche s'appliquer sans exception.

2.10 Vote rétrospectif sur les rémunérations variables

Ethos plaide de longue date, notamment dans le cadre de la révision du droit de la société anonyme entrée en vigueur le 1er janvier 2023, pour que les rémunérations variables soient approuvées rétrospectivement, une fois les résultats connus. Pour les banques cotées en Suisse, Ethos propose d'interdire le vote prospectif sur le montant des rémunérations variables de la direction, afin que les actionnaires puissent juger le lien entre rémunération, performance et risques effectivement pris. Ce vote rétrospectif doit également concerner les rémunérations différées soumises à des effets de levier. Dans le cas d'UBS, les actionnaires votent rétrospectivement sur la rémunération variable. Cependant, une part importante de l'enveloppe est différée et n'est prise en compte dans le montant soumis au vote qu'à 50 % de

sa valeur, en raison des critères de performance appliqués. Or, si la valeur des actions de performance différées augmente d'ici leur attribution définitive, cette plus-value n'est formellement pas approuvée par l'assemblée générale.

3. Gouvernance et responsabilité individuelle (art. 3 à 3e et 37n AP-LB ; art. 22 et 33 AP-LFINMA)

Ethos soutient le régime de responsabilité, le devoir de diligence et l'extension de la garantie d'une activité irréprochable aux responsables des fonctions clés. Ces mesures répondent à un problème que les actionnaires ont constaté à maintes reprises : les responsabilités individuelles restent floues, et les fautes graves sans conséquence pour leurs auteurs.

3.1 Les fonctions de contrôle des risques

En 2021, après les affaires Archegos et Greensill, Ethos s'est opposée à la réélection du président du comité des risques de Credit Suisse. Elle salue l'inclusion explicite des responsables du contrôle des risques, de la compliance et de la révision interne (art. 3c, al. 2). Elle demande que les membres des comités des risques et d'audit du conseil d'administration figurent expressément dans la vue d'ensemble des responsabilités prévue à l'art. 3d.

3.2 Transparence envers les actionnaires

Le régime de responsabilité ne produira son effet préventif que si ses conséquences sont connues. Après des pertes importantes ou des violations graves, les actionnaires n'ont souvent qu'un accès limité aux conclusions des enquêtes internes et aux mesures prises à l'égard des personnes responsables. Il leur est alors difficile de se prononcer en connaissance de cause sur la décharge des organes.

Ethos demande que les banques cotées en Suisse informent l'assemblée générale des conclusions des enquêtes internes portant sur des pertes ou des violations graves, et des mesures prises à l'égard des personnes responsables (malus, restitution, mesures disciplinaires, départs).

3.3 Sanctions visant les personnes plutôt que les seuls actionnaires

Ethos soutient les sanctions administratives pécuniaires (art. 37a AP-LFINMA), les astreintes, les accords amiables et la publication des décisions finales d'enforcement (art. 22, al. 1bis, AP-LFINMA). Elle rappelle toutefois qu'une amende infligée à la banque est supportée in fine par ses actionnaires, donc en grande partie par les caisses de pension. Ces sanctions doivent donc aller de pair avec une responsabilisation effective des personnes :

- la FINMA doit pouvoir publier le nom des personnes physiques en cas de violation grave, lorsqu'elles exercent une fonction dirigeante ;
- les accords amiables doivent faire l'objet d'une publication indiquant les faits reprochés et les mesures convenues ;
- toute sanction pécuniaire infligée à une banque cotée en Suisse devrait être prise en compte dans l'application des malus et des restitutions aux personnes responsables ;
- les critères de performance doivent être calculés en tenant compte des sanctions pécuniaires. Les recours à des mesures de type « core » qui excluent les amendes, les provisions pour litiges et les autres dépréciations d'actifs doivent être interdits.

4. Fonds propres et distributions

Les exigences de fonds propres ne font pas l'objet du présent projet. Ethos renvoie à ses prises de position du 29 septembre 2025 et du 15 décembre 2025. Elle y soutient le renforcement de la quantité et de la qualité des fonds propres, y compris la couverture intégrale des participations étrangères par la maison mère, et demande d'examiner la suppression des instruments AT1.

Ethos rappelle également que, pour les banques d'importance systémique, les rachats d'actions ne devraient pas affaiblir durablement la dotation en fonds propres de base durs.

5. Résolution et droits des actionnaires (art. 28 à 32 et 52c à 52f AP-LB)

Ethos salue la création d'une base légale ordinaire et détaillée pour la procédure de résolution bancaire. Il s'agit de la procédure par laquelle la FINMA restructure une banque menacée d'insolvabilité, en maintient certaines activités ou organise sa sortie ordonnée du marché (art. 28 ss AP-LB, qui remplacent l'actuelle procédure d'« assainissement »). En mars 2023, la reprise de Credit Suisse par UBS a dû être réalisée sur la base du droit de nécessité, sans vote des actionnaires. Un cadre légal clair et prévisible renforce la sécurité juridique pour les investisseurs.

Ethos demande que la procédure de résolution ne permette pas aux dirigeants responsables d'échapper aux conséquences de leurs actes :

- **Actions en responsabilité** : l'art. 28c, al. 1, let. i, permet d'exclure dans la décision de résolution les prétentions en responsabilité contre les organes (art. 39 LB). Ces actions sont souvent le seul moyen pour les actionnaires et les créanciers d'obtenir réparation des fautes commises. Ethos demande de supprimer cette possibilité ou, à tout le moins, de la limiter aux cas où elle est indispensable à la réussite de la résolution, avec une motivation spécifique.

- **Organes sortants** : l'art. 28c, al. 1, let. f, prévoit que la décision de résolution précise les conditions de départ des organes sortants. Ethos demande que la loi exclue expressément, dans ce cas, le versement des rémunérations variables non encore versées et de toute indemnité de départ.

6. Risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (art. 3b, 9 et 54c AP-LB / AP-LFINMA)

Les risques financiers liés au climat et à la nature, ainsi que les risques juridiques et de réputation liés aux droits humains, peuvent menacer la solidité des banques. Le projet ne mentionne pas les risques liés au climat et à la nature, alors qu'il inscrit dans la loi les exigences de gestion des risques. Ethos demande de combler cette lacune.

6.1 Gestion des risques

L'art. 3b, al. 4, mentionne expressément les risques juridiques et de réputation. Ethos propose d'y ajouter les risques financiers liés au climat et à la nature, comme le font le Comité de Bâle (principes de 2022 pour une gestion efficace des risques financiers liés au climat) et le droit européen, qui exige des banques des plans pour gérer les risques ESG. Cette mention donnerait une base légale explicite à la circulaire FINMA 2026/1 « Risques financiers liés à la nature », entrée en vigueur le 1er janvier 2026, qui repose aujourd'hui sur les exigences générales d'organisation de la loi sur les banques.

Proposition – art. 3b, al. 4 : « Elle identifie, limite et surveille ses risques, y compris les risques juridiques, les risques de réputation et les risques financiers liés au climat et à la nature […]. »

6.2 Stabilisation et prévention des crises

Les scénarios de crise élaborés par le Comité de stabilité financière (art. 54c, al. 4, let. e, AP-LFINMA) et les plans de stabilisation des banques d'importance systémique (art. 9, al. 2, let. e) devraient intégrer des scénarios de risques climatiques physiques et de transition.

6.3 Critères de durabilité dans les rémunérations

De nombreuses banques intègrent des critères ESG dans leurs rémunérations variables. Ethos le salue, à condition que ces critères soient mesurables, assortis d'objectifs chiffrés publiés et vérifiables. Chez UBS, 30 % de la rémunération variable de la direction dépend de critères non financiers, dont des critères ESG, sans objectifs précis publiés. Ces critères laissent ainsi une large marge d'appréciation au conseil d'administration. Les dispositions d'exécution de l'art. 5c devraient exiger des objectifs mesurables et publiés.

7. Surveillance et audit (art. 19, 23, 24 et 52f AP-LB ; art. 24, 28a et 28b AP-LFINMA)

Ethos soutient le renforcement de l'intervention précoce, la suppression de l'effet suspensif des recours contre ces mesures, les contrôles directs de la FINMA et le rapport annuel de la FINMA au Parlement (art. 52b). Elle soutient aussi l'interdiction des prestations sans lien avec l'audit (art. 24, al. 6, AP-LFINMA) et l'approbation par la FINMA du choix et du changement de la société d'audit. Enfin, Ethos soutient la durée maximale du mandat de la société d'audit à quatorze ans proposée dans le projet de modification de la loi (art. 28b AP-LFINMA). Une rotation régulière préserve en effet l'indépendance et l'esprit critique de l'auditeur, qu'une trop longue relation avec la banque auditée risque d'émousser,

ce qui est essentiel dans un secteur où la fiabilité des comptes conditionne la confiance du marché et la stabilité financière.

8. Conclusion

Ethos soutient le projet et salue les progrès qu'il apporte en matière de gouvernance, de surveillance et de résolution. Pour que la réforme atteigne son objectif, à savoir éviter qu'une nouvelle crise bancaire ne soit payée par les contribuables, les actionnaires et l'économie suisse, Ethos demande en priorité :

1. un plafond légal de la rémunération variable à 100 % de la rémunération fixe, ou 200 % avec l'approbation qualifiée de l'assemblée générale, pour toutes les banques cotées en Suisse ;

2. des paramètres minimaux de report et de restitution fixés dans la loi et applicables à toutes les banques cotées, et des critères de performance qui ne récompensent pas la réduction des fonds propres ;

3. une responsabilité individuelle effective et transparente, y compris le maintien des actions en responsabilité en cas de résolution ;

4. l'intégration explicite des risques financiers liés au climat et à la nature dans la gestion des risques des banques.

Nous vous remercions de prendre en considération nos préoccupations et restons à votre disposition pour tout complément d'information.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Conseillère fédérale, Mesdames et Messieurs, l'expression de notre considération distinguée.





Rudolf Rechsteiner
Président du conseil de fondation

Vincent Kaufmann
Directeur