

## GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

# Ethos aimerait voir les actionnaires voter sur la politique de rémunération

Selon la fondation, les 100 plus grandes entreprises cotées manquent de transparence sur la manière dont les salaires de leurs dirigeants sont fixés.

JEAN-PASCAL BAECHLER  
À LAUSANNE

Mieux vaut siéger à la direction ou au conseil d'administration d'un grand groupe que d'une petite entreprise florissante. Ainsi, selon une étude d'Ethos sur la rémunération des instances dirigeantes des 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse publiée hier, les salaires des hauts dirigeants dépendent très fortement de la taille de leur employeur. Les mieux payés sont les membres de la direction et les administrateurs exécutifs de Credit Suisse Group (CSG), dont la rémunération s'est montée en 2005 à 32,1 millions de francs, pour une amélioration du bénéfice net de

4% l'an dernier et un rendement total de l'action de 44% en 2005. Vient ensuite UBS, avec une moyenne de 18,8 millions, pour un bénéfice net en hausse de 18% et un rendement du titre de 35%. Une société comme Phonak, dont le bénéfice net a bondi l'an dernier de 80% et dont l'action affiche un rendement de 52% l'an dernier, pointe par contre en milieu du classement, avec une rémunération moyenne des dirigeants exécutifs de 950.120 francs.

## Transparence minimum

Si la taille justifie une partie de ces écarts, elle n'explique pas tout, a dit hier Dominique Biedermann, directeur d'Ethos. Les écarts reflè-

tent-ils les différences de performance? Impossible à dire: les entreprises ne détaillent pas les mécanismes déterminant la rémunération, les liens entre bonus et résultats, les objectifs et le groupe de référence. La plupart d'entre elles se bornent au minimum requis par la directive sur la gouvernance d'entreprise de la Bourse suisse (SWX), qui n'exige que la publication du total des salaires et le montant le plus élevé versé à un administrateur.

Ethos demande plus de transparence et la possibilité pour les actionnaires de se prononcer de manière consultative sur les systèmes de rémunération des sociétés cotées. Un projet doit être soumis prochainement au Parle-

ment, et Dominique Biedermann espère le voir complété par une disposition en ce sens.

## Initiative fédérale

Selon le directeur d'Ethos, cela permettrait à la Suisse de s'aligner sur d'autres pays comme le Royaume-Uni ou l'Australie, qui connaissent ce régime depuis quelques années. D'autres vont même plus loin: aux Pays-Bas et en Suède, le vote des actionnaires est contraignant. En France, l'enveloppe globale des honoraires des administrateurs doit être approuvée par l'assemblée générale. Dans la mesure où les administrateurs sont les représentants des actionnaires, une telle mesure est acceptable aux yeux

du directeur d'Ethos. Par contre, l'initiative fédérale «contre les rémunérations abusives» lancée par le patron de l'entreprise de cosmétiques schaffhouseuse Trybol, Thomas Minder, va trop loin. En plus de l'enveloppe salariale des administrateurs, elle veut donner aux actionnaires la compétence de fixer celle des membres de la direction. Or, le traitement de ces derniers doit rester de la compétence du conseil d'administration, estime Dominique Biedermann.

Le rapport d'Ethos montre que la rémunération moyenne des membres exécutifs du conseil d'administration et de la direction des 100 sociétés passées en revue s'est élevée l'an dernier à

2,2 millions de francs par personne, en hausse de 8% par rapport à 2004. La fourchette va de 266.444 francs (Ypsomed) à 32,1 millions (CSG). Les honoraires des administrateurs non exécutifs s'inscrivent entre 27.696 francs (EFG International) et 1 million (Synthes), pour une moyenne de 230.000 francs, en progression de 10%.

La Suisse tend à s'aligner sur les Etats-Unis et verse à ses hauts dirigeants les rémunérations les plus élevées d'Europe. Sont-elles toujours justifiées? Dans les cas les plus extrêmes, Dominique Biedermann pense que la limite a été dépassée. (Lire également en pages 10 et 16.)

[jp.baechler@agefi.com]

## 3 questions à Dominique Biedermann

Directeur d'Ethos

### Qu'attendez-vous de vos propositions?

Nous voulons donner un signal aux entreprises pour qu'elles améliorent la transparence de leur politique de rémunération. Pour regagner la confiance, il est important qu'elles expliquent comment elles arrivent aux rémunérations qu'elles accordent à leurs dirigeants. Nous voulons aussi encourager le Parlement à compléter le projet de révision du Code des obligations par une

disposition donnant à l'assemblée générale la compétence de se prononcer de manière consultative sur la politique de rémunération.

### Les entreprises ne donnent pas plus de détails que ceux qui sont demandés par la SWX. Pourquoi?

La réponse usuelle est qu'elles se conforment aux directives de la SWX. Mais il y a des exceptions, comme ABB et Adecco. Ces entreprises, qui ont connu des pro-

blèmes par le passé, donnent aujourd'hui plus de détails sur leur politique de rémunération, avec des chiffres individuels pour les administrateurs et les membres de la direction. Elles détaillent aussi les composantes fixes, les bonus et les plans incitatifs en actions ou en options. Un autre exemple est Lonza, qui a l'intention de plafonner la rémunération du CEO. Nous saluons cette démarche, mais elle reste une exception.

### Comment s'expliquent les grandes disparités entre les 100 entreprises analysées?

Nous n'avons pas pu vérifier s'il y a un lien entre performance et rémunération. Les sociétés n'indiquent pas comment les résultats déterminent les bonus, quels sont les indicateurs utilisés et les objectifs. Le fait que les rémunérations soient plus élevées dans les grandes entreprises est normal, mais cela ne justifie pas n'importe quel niveau.

## SALAIRES DES DIRIGEANTS: BANQUES ET PHARMAS EN TÊTE

Entreprise	Salaire	+/-
1. Credit Suisse Group	32.137.266	+29%
2. UBS	18.807.589	+16%
3. Novartis	10.074.530	-4%
4. Roche	5.593.282	+5%
5. Zurich Financial Services	4.897.690	-6%
6. Swiss Re	4.865.705	+5%
7. Richemont	3.939.712	+17%
8. ABB	3.912.915	+12%
9. Julius Bär	3.773.624	+137%
10. Syngenta	3.543.072	+35%
11. Nestlé	3.375.687	+4%

Salaires moyens 2005 des administrateurs exécutifs et des directeurs (en francs).

Source: Ethos