

«Il faut encore plus de transparence pour les rémunérations»

INTERVIEW

Inutile de souhaiter la bonne année à Dominique Biedermann. Pour le fondateur d'Ethos, elle commence très bien avec la décision de Novartis de respecter certains principes de bonne gouvernance.

Vous attendiez-vous à cette nouvelle?

Pas dans ces proportions. En fait, nous voyons deux de nos plus importantes revendications enfin prises en compte. D'une part, Daniel Vasella abandonne enfin sa double casquette de directeur général exécutif et de président du conseil d'administration de l'entreprise. Nous l'avons toujours dit: rien ne peut justifier un tel cumul de fonctions. Même en temps de crise. Surtout en temps de crise, j'ai envie de dire. Le conseil d'administration a pour mission de définir les grandes orientations stratégiques de l'entreprise et d'assurer que celles-ci sont bien mises en

Satisfait



Dominique Biedermann,
fondateur d'Ethos.
(SALVATORE DI NOLFI/2005)

place. Quant à la direction générale, elle doit, elle, implémenter cette stratégie où l'on comprend que le mélange des genres est impossible. On ne peut pas dans le même temps diriger et surveiller que cette direction suive le chemin décidé. C'est un principe essentiel de la bonne gouvernance.

Il y a également la question des rémunérations...

En effet, c'est l'autre résolution que nous avons déposée et qui exigeait un vote consultatif sur les rémunérations accordées dans l'année écoulée. Au lieu de cela, Novartis propose une autre formule de vote consultatif. Les actionnaires seront appelés à se prononcer non pas sur les rémunérations passées, mais sur les systèmes futurs de ces rémunérations. Cela nous paraît en tout cas suffisamment satisfaisant pour que nous décidions de retirer notre résolution.

Tout est pour le mieux chez Novartis désormais?

Non. Il nous reste à obtenir une meilleure transparence concernant ces rémunérations. Nous ne voyons toujours pas en quoi ces rémunérations sont liées avec les performances réalisées par chaque membre de la direction. Ce que nous exigeons désormais, c'est que l'ensemble des bonus et participations ne dépassent pas la part fixe du salaire. Il s'agit donc non pas de fixer un plafond maximum chiffré, mais un pourcentage maximum. Ce serait

là une garantie de visibilité pour les actionnaires.

La crise et les exigences réformistes qui l'ont suivie ont-elles participé à votre succès contre Novartis?

J'ignore si le contexte a joué en notre faveur. Ce que je constate, en revanche, c'est que l'actionnariat se professionnalise, que les acteurs institutionnels s'y multiplient et qu'ils sont de plus en plus exigeants en matière de bonne gouvernance. Nous avons pu compter sur le soutien de plusieurs d'entre eux dans

nos revendications au sein de Novartis.

Et dans les autres succès remportés l'année dernière...

C'est exact. Nous avons déposé des résolutions dans plusieurs sociétés, concernant le système des rémunérations. Je suis enchanté de voir que deux d'entre elles, Swiss Re et Zurich Financial Services, ont entendu notre appel et engagé des réformes. Avec Holcim, nous sommes sur la bonne voie, même si aucune décision

formelle n'a été annoncée pour l'instant, ce qui justifie le maintien de notre résolution. Et puis maintenant Novartis. Tout cela constitue évidemment pour nous une tendance très positive.

D'autres revendications en vue?

Bien sûr. Sur le front des banques et de leurs fonds propres notamment. Il faut absolument les relever et au moins les tripler pour espérer mettre les banques à l'abri de certains risques qu'elles sous-évaluent trop souvent. *(pyf)*

Tribune de Genève, 27.1.2010