

«Touche pas à mon salaire» chez Novartis

PHARMA • Les actionnaires du géant bâlois approuvent le système de rémunération. Mais les opposants repartent de l'assemblée générale la tête haute.

PATRICIA MICHAUD, BÂLE

«Ma foi, nous sommes dans une démocratie», a lâché calmement le président de Novartis. Daniel Vasella répondait aux huées suivant son annonce de l'acceptation par les actionnaires du système de rémunération du géant de la pharma. Le mécontentement qui a brièvement agité les allées de la halle Saint-Jacques de Bâle, dans laquelle 2160 personnes – soit 46,5% de l'actionnariat total – avaient fait le déplacement hier pour participer à l'assemblée générale de l'entreprise, provenait des quelque 39% de votants estimant que le Conseil d'administration devrait revoir sa copie en matière de salaires.

C'est la première fois qu'une assemblée générale de la société se prononçait sur le système de rémunération. L'introduction de ce scrutin, approuvée par ses actionnaires il y a une année, place Novartis au nombre des 33 grandes firmes helvétiques cotées en Bourse – sur 100 – qui mettent désormais ce point à l'ordre du jour. Un vote consultatif, donc non contraignant, que les pourfendeurs des salaires vertigineux des dirigeants réclamaient depuis des années.

«Notre succès est directement lié à notre système de rémunération», a souligné avant le vote un Daniel Vasella parfaitement à l'aise dans son rôle de maître de cérémonie. Et l'ex-PDG du groupe, qui a cédé il y a un an la casquette de directeur général à l'Américain Joe Jimenez, d'expliquer que le salaire en fonction de la performance vise à responsabiliser les collaborateurs sur la base d'objectifs clairs et à encourager leur compétence et leur intégrité. Ces arguments ont fait mouche, puisque 61% des actionnaires ont appuyé sur la touche «oui» du petit appareil électronique de vote fourni à l'entrée de la salle.

Beaucoup moins convaincus, plusieurs orateurs se sont

succédé à la tribune pour dénoncer un système de rémunération faisant la part trop belle, selon eux, à la composante variable. Dans le collimateur des opposants, Ethos (voir ci-après) et Actares (Actionnariat pour une économie durable) en tête, figurent aussi un manque de transparence quant à la réalisation des objectifs fixés ainsi qu'un pourcentage trop bas de bonus différés – au profit de primes liées à la performance sur une seule année.

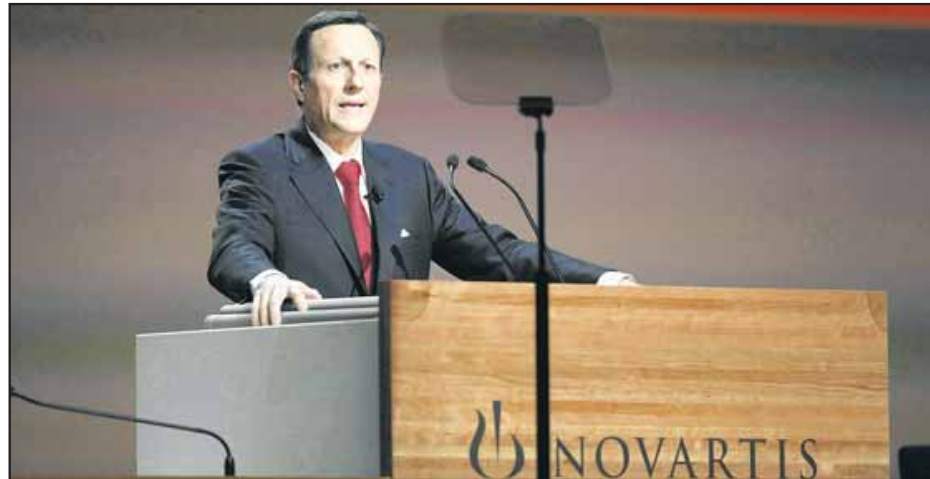
Ce dernier argument n'a pas laissé le conseil d'administration de Novartis de marbre: M. Vasella a indiqué que la part des rémunérations variables récompensant les bons résultats sur plusieurs années allait être augmentée. «Mais l'effet ne se verra pas tout de suite», a-t-il averti.

Retraite à 12 millions

Pour rappel, les rémunérations de l'entreprise pharmaceutique bâloise sont composées d'un élément de base fixe – versé chaque mois en espèces – d'un élément variable lié à la performance – versé en numéraire, en actions ou en options – et d'avantages tels que plans de prévoyance ou régimes d'assurance-maladie.

Au total, les dirigeants et administrateurs du groupe ont touché 82 millions de francs en 2010. Calculées en valeurs de marché, les sommes tombées dans l'escarcelle de MM. Vasella et Jimenez ont atteint respectivement 25 millions – dont 12 sous la forme d'une police d'assurance à titre de retraite complémentaire – et 13 millions.

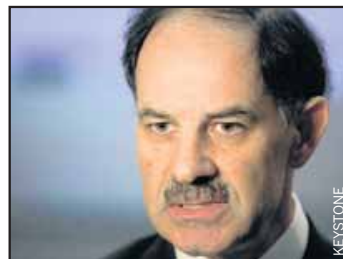
Le versement de ces sommes rondelettes a été rendu possible par les résultats scintillants de Novartis l'an passé, à savoir un bénéfice net record de 9,36 milliards de francs – en hausse de 18% par rapport à 2009 – et un chiffre d'affaires net de 47,6 milliards (+14%). Lors de l'assemblée d'hier, les comptes 2010 ont d'ailleurs été plébiscités par 99,5% des actionnaires. I



Pour Daniel Vasella, l'ex-PDG de Novartis, le salaire en fonction de la performance vise à responsabiliser les collaborateurs. KEYSTONE

TROIS QUESTIONS À...

Dominique Biedermann



> **Dominique Biedermann est le directeur d'Ethos (Fondation suisse pour un développement durable).**

1. Vous vous êtes démené pour introduire le vote consultatif des actionnaires de Novartis sur le système de rémunération; dur retour à la réalité après cette Assemblée générale?

Au contraire, le score de 39% est un signal très fort que les opposants ont lancé au conseil d'administration. Ce dernier va être obligé de reconsidérer sa position et de faire des propositions de changements aux actionnaires. Avant le vote, nous nous attendions certes à obtenir une forte minorité de «non», mais pas à un pourcentage aussi élevé! Nous exigeons désormais des dirigeants de Novartis qu'ils réagissent vite, afin que des modifications concrètes du système puissent être soumises à l'assemblée générale l'année prochaine.

2. Daniel Vasella a fait un pas dans votre direction en annonçant une prochaine hausse de la part des bonus différés. Quelle devrait être l'étape suivante?

La rémunération variable des membres de la direction de l'entreprise est beaucoup trop élevée par rapport à la part fixe. Si un cadre supérieur atteint ses objectifs, il est acceptable que les deux parties de son salaire soient équivalentes. S'il n'atteint pas ses objectifs, la part variable devrait baisser. Enfin, s'il dépasse ses objectifs, la rémunération variable pourrait certes croître, mais ne devrait pas dépasser les deux tiers du revenu total.

3. En 2011, 32 autres grandes entreprises suisses organisent un scrutin du même type que celui de Novartis. Y a-t-il parmi elles de très bonnes élèves en matière de rémunération?

D'abord, je tiens à dire que 33 entreprises, c'est trop peu et que l'objectif d'Ethos demeure clairement plus élevé. Pour répondre à votre question: certaines sociétés ont fait des progrès dans un domaine, par exemple l'augmentation des primes liées à la performance sur plusieurs années. Mais elles sont moins bonnes sur d'autres points, tels que le listing précis des objectifs atteints. Parmi les premières de la classe, je pourrais quand même citer Logitech et Nobel Biocare.

PROPOS RECUEILLIS PAR PMI