

30.11.2017

Principales modifications des lignes directrices de vote 2018 d'Ethos par rapport à l'édition 2017

Comme chaque année, les lignes directrices de vote d'Ethos font l'objet d'une révision complète à la lumière des derniers développements en matière de gouvernement d'entreprise en Suisse et à l'étranger. Les principales modifications suivantes ont été prises en compte dans l'édition 2018, par rapport à la version 2017.

Chapitre 4 : Rémunération des instances dirigeantes (modifié)

Pour refléter l'évolution des pratiques en matière d'approbation des rémunérations en Suisse et à l'international, il a été décidé de séparer en deux le point « 4.1 Système de rémunération / rapport de rémunération / plans de rémunération variable ». Ainsi, un nouveau point « 4.2 Rapport de rémunération » a été ajouté précisant les conditions dans lesquelles le vote du rapport de rémunération serait refusé.

Annexe 5 : Exigences en matière de rapport de rémunération (nouveau)

L'introduction du nouveau point 4.2 conduit à prévoir une nouvelle annexe 5 intitulée « Exigences en matière de rapport de rémunération ». Cette annexe permet de tenir compte de l'évolution de la bonne pratique internationale qui prévoit notamment que, pour être approuvé, le rapport de rémunération doit présenter en détail les rémunérations variables qui ont été définitivement acquises lors de l'année considérée.

Selon l'annexe 5, les sociétés doivent communiquer, non seulement les rémunérations variables à l'attribution, mais également les rémunérations qui ont effectivement été versées, souvent plusieurs années plus tard, à la fin de la période de performance des plans de rémunération variable (vesting). Les sociétés doivent décrire de manière détaillée le degré de réussite des objectifs fixés pour le bonus et les plans de rémunération à long terme et publier les attributions initiales ainsi que les montants effectivement versés. Ces informations permettent aux actionnaires d'apprécier le lien entre les rémunérations variables versées et les performances réalisées et d'approuver, le cas échéant, le rapport de rémunération.