

Davantage de contrôles sur les rémunérations

Un tiers des sociétés cotées en Suisse vont proposer à leur actionariat un vote consultatif sur le système de fixation des salaires des dirigeants

En 2011, au moins 33 des 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse - soit 13 de plus que l'année précédente - vont proposer à leurs actionnaires un vote consultatif sur le rapport ou système de rémunération, indique la Fondation Ethos. «C'est un premier pas dans la bonne direction, mais cela reste clairement insuffisant», commente son directeur, Dominique Biedermann.

Les entreprises réticentes justifient leur refus du vote consultatif, qui n'a pas de caractère contraignant, en disant «attendre que la loi change», poursuit le directeur de la fondation active dans le conseil aux investisseurs institutionnels. Autre motif du refus des entreprises: leurs rémunérations sont, d'après elles, moins importantes que celles des grandes banques. Certaines sociétés, qui n'ont toujours pas répondu aux sollicitations d'Ethos, exigent de voir la liste des firmes ayant introduit le scrutin, avant de se décider, poursuit le directeur d'Ethos. Or, plus de transparence favorise non seulement les investisseurs, mais également l'économie, a plaidé Kaspar Müller, président d'Ethos.

Parmi les entreprises qui vont sauter le pas en 2011 et demander l'avis de leurs actionnaires sur les rémunérations figurent notamment Transocean, Implenla, Kuoni, Sulzer et Novartis. La firme pharmaceutique bâloise procédera à son premier vote consultatif lors de sa prochaine assemblée générale fin février. Face à cette progression de l'introduction des votes consultatifs, Ethos fait remarquer que près la moitié des actionnaires (45%) n'ont pas voté aux assemblées générales. «Quand on réclame des droits et qu'on les obtient, il faut les utiliser», martèle Dominique Biedermann. Car le droit de vote est également un devoir, souligne Ethos, qui désire no-

tamment que les investisseurs institutionnels tels que les caisses de pension, qui représentent «des milliers d'assurés» exercent systématiquement leurs droits de vote.

Ethos veut également rendre compréhensible la lecture du système de rémunération par les actionnaires, et pas seulement par des spécialistes. «Il y a des entreprises qui ont des systèmes de rémunération trop compliqués», fait remarquer Vinzenz Mathys, responsable de la communication. Les exigences d'Ethos portent éga-



LAURENT GROTTET

«C'est un premier pas, mais cela reste insuffisant»

Dominique Biedermann,
directeur d'Ethos

lement sur une séparation, que la fondation qualifie d'«élémentaire», entre le salaire fixe et variable, ainsi qu'un rapport entre les deux, défini à l'avance.

Outre le système de rémunération, la fondation s'est également prononcée sur les élections et la composition du conseil d'administration. «Nous nous attendons à trouver de la compétence au sein du conseil d'administration», note le directeur de la fondation genevoise. Ethos s'oppose notamment à la double casquette patron et président du conseil d'administration, mais réclame également plus de diversité au sein des instances dirigeantes. Les femmes ne représentent que 8% des conseils d'administration, explique Dominique Biedermann.

La fondation pointe du doigt l'âge élevé de certains membres des conseils d'administration, qui dépassent les 70 voire les 75 ans.

ATS