



ETUDE ETHOS – VERSION COURTE

Mise en œuvre
de l'initiative Minder (ORAb)
150 plus grandes sociétés cotées en Suisse

Octobre 2014

Cette publication est une version résumée de l'étude sur la mise en œuvre de l'initiative Minder (ORAb) en 2014. L'étude complète (avec données par société) peut être commandée par email auprès d'Ethos (info@ethosfund.ch) au prix de CHF 1'000.

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 140 caisses de pension et institutions suisses exonérées fiscalement. Créée en 1997, elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et de favoriser un environnement socio-économique stable et prospère.

La société **Ethos Services SA** assure des mandats de gestion et de conseil dans le domaine des investissements socialement responsables. Ethos Services propose aux investisseurs institutionnels des fonds de placement socialement responsables, des analyses d'assemblées générales d'actionnaires avec recommandations de vote, un programme de dialogue avec les entreprises ainsi que des ratings et analyses environnementales, sociales et de gouvernance des sociétés. Ethos Services appartient à la Fondation Ethos et à plusieurs membres de la Fondation.

L'association **Ethos Académie** est ouverte aux personnes privées qui souhaitent prendre part aux activités d'Ethos. Cette association sans but lucratif et exonérée fiscalement a été lancée en 2012 par la Fondation Ethos. Elle compte actuellement près de 200 membres. Ethos Académie réalise des activités de sensibilisation dans le domaine de l'investissement socialement responsable, notamment à travers la publication de news électroniques, l'organisation de conférences et débats, le soutien à l'exercice des droits de vote d'actionnaires ainsi que le financement d'études.

www.ethosfund.ch

www.ethosacademie.ch

Signatory of:



Cette étude a bénéficié du soutien financier de :

- Fondation Ethos



- Association Ethos Académie



- Programme de dialogue « Ethos Engagement Pool »

Auteurs

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Sustainability

Fanny Ebener, Senior Analyst Corporate Governance

Valérie Roethlisberger, Senior Analyst Corporate Governance

Christian Richoz, Analyst Corporate Governance

Avertissement

Cette étude a été réalisée sur la base d'une méthodologie développée par Ethos. Les données ont été recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général, par exemple les rapports de sociétés et les sites internet, ainsi que d'informations communiquées lors de contacts directs avec les sociétés. Malgré des vérifications multiples, l'information ne peut être certifiée exacte. Ethos ne prend aucune responsabilité sur l'exactitude des informations publiées.

© ® Ethos 2014

Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement d'Ethos. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source. Photos : GettyImages, Keystone, Heiner H. Schmitt. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique.

Table des matières

Liste des abréviations.....	3
Résumé.....	5
1 Introduction.....	6
1.1 Généralités sur la mise en œuvre de l'ORAb	7
1.2 Positions de vote d'Ethos et résultats des votes	7
2 Modifications statutaires liées l'ORAb.....	9
2.1 Modalités des votes sur les rémunérations	11
2.2 Limites de la rémunération variable	12
2.3 Possibilité de verser une rémunération variable ou en options aux membres du CA	12
2.4 Base de calcul de la réserve pour nouveaux membres de la DG.....	12
2.5 Nombre maximal de mandats externes pour le CA et la DG	13
2.6 Clauses de non-concurrence, crédits et prêts.....	14
3 Elections des membres du CA et du représentant indépendant.....	15
3.1 Election annuelle et individuelle des membres du CA.....	16
3.2 Taux d'approbation du président du CA	16
3.3 Election des membres du comité de rémunération.....	17
3.4 Taux d'approbation du représentant indépendant.....	17
4 Montants de la rémunération du CA et de la DG.....	18
4.1 Votes contraignants sur la rémunération du CA et de la DG.....	19
4.2 Positions vote d'Ethos.....	19
4.3 Résultats des votes sur les rémunérations du CA et de la DG	20
5 Situation observée et recommandations d'Ethos.....	21

Liste des abréviations

AG:	Assemblée générale
CA:	Conseil d'administration
CEO:	Chief Executive Officer
DG:	Direction générale
IPO:	Initial Public Offering (entrée en bourse)
NA:	Not available (pas disponible)
ND:	Not disclosed (pas publié)
NR:	Not relevant (pas pertinent)
ORAb:	Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés cotées en bourse
SMI:	Swiss Market Index
SPI:	Swiss Performance Index

Table des illustrations

1 Introduction.....	6
1.1.a: Sociétés soumises à l'ORAb	7
1.1.b: Révision des statuts en 2014.....	7
1.2.a: Nombre de votes sur les modifications statutaires liées à l'ORAb	7
1.2.b: Positions de vote d'Ethos sur les modifications statutaires	8
1.2.c: Taux d'approbation des modifications statutaires	8
2 Modifications statutaires liées l'ORAb.....	9
2.1.a: Modalités des votes pour les rémunérations des membres du CA	11
2.1.b: Modalités des votes pour les rémunérations des membres de la DG	11
2.1.c: Proportion des votes rétrospectifs / prospectifs pour la DG, par secteurs.....	11
2.2: Limites de la rémunération variable	12
2.3: Possibilité de verser une rémunération variable ou en options aux membres du CA.....	12
2.4: Base de calcul de la réserve pour nouveaux membres	12
2.5.a: Nombre de mandats externes dans des sociétés cotées	13
2.5.b: Nombre total de mandats externes.....	13
2.6.a: Durée des clauses de non-concurrence	14
2.6.b: Octroi de crédits et prêts (hors banques).....	14
3 Elections des membres du CA et du représentant indépendant.....	15
3.1.a: Impact de l'ORAb sur la durée des mandats des membres du CA.....	16
3.1.b: Impact de l'ORAb sur le mode d'élection des membres du CA.....	16
3.2: Taux d'approbation du président du CA.....	16
3.3.a: Taux d'approbation des membres du comité de rémunération (en moyenne)	17
3.3.b: Nombre de membres au comité de rémunération	17
3.4: Taux d'approbation du représentant indépendant	17
4 Montants de la rémunération du CA et de la DG.....	18
4.1: Votes contraignants sur la rémunération du CA et de la DG	19
4.2.a: Positions de vote d'Ethos sur les montants des rémunérations du CA et de la DG	19
4.2.b: Motifs d'un vote négatif d'Ethos sur les rémunérations du CA et de la DG	19
4.3: Résultats des votes sur les rémunérations du CA et de la DG	20

Résumé

Suite à l'acceptation par le peuple suisse en mars 2013 de l'initiative Minder, visant à freiner les rémunérations abusives, le Conseil fédéral a adopté une ordonnance d'application, l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) dans les sociétés cotées en bourse. Cette dernière est entrée en vigueur au 1er janvier 2014, mais laisse aux sociétés cotées un délai jusqu'à leur assemblée générale de 2015 pour la mise en œuvre complète de toutes les dispositions.

La présente étude, menée par Ethos, analyse l'avancement de la mise en œuvre de cette nouvelle ordonnance à l'issue de la première saison d'assemblées générales. Elle inclut les 150 plus grandes sociétés cotées à la bourse suisse au 30 juin 2014.

L'étude est divisée en cinq chapitres. Le premier chapitre est consacré aux généralités de la mise en œuvre de l'ORAb, aux recommandations de vote d'Ethos sur les modifications statutaires et aux résultats des votes en assemblée générale.

Le deuxième chapitre aborde la mise en œuvre de l'ORAb en se concentrant sur les modifications statutaires que le conseil d'administration des sociétés doit proposer pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires. Le troisième chapitre est dédié aux nouveaux votes imposés par l'ordonnance en matière d'élection des membres du conseil d'administration et du comité de rémunération, de même que l'élection du représentant indépendant. Le quatrième chapitre est consacré aux nouveaux votes contraignants sur les montants des rémunérations respectivement du conseil d'administration (CA) et de la direction générale (DG).

Finalement, dans le cinquième chapitre, le point de vue d'Ethos sur la manière dont les sociétés ont interprété et mis en œuvre les exigences de l'ORAb est présenté sous forme de recommandations. Ethos espère que ses recommandations seront utiles aux sociétés cotées qui sont actuellement en train de préparer leurs modifications statutaires pour mettre en œuvre l'ORAb en 2015, dernier délai pour l'application complète de l'ordonnance.

Principaux résultats

Mise en œuvre à mi-chemin

- 71% des sociétés soumises à l'ORAb et comprises dans les 150 plus grandes sociétés cotées ont effectué au moins partiellement les changements statutaires requis.
- Seules 22% des sociétés ont déjà fait voter de façon contraignante les enveloppes de rémunération du CA et de la DG.

Grande diversité dans les solutions adoptées

- Diverses solutions sont proposées pour les modalités de vote des rémunérations (prospectif ou rétrospectif, global ou séparé pour les parts fixe/variable).
- Certaines sociétés ont formulé leurs statuts de manière très générale, en laissant une grande marge de manœuvre au CA.

Esprit de l'initiative populaire peu respecté

- Ethos regrette que les solutions choisies par les sociétés ne reflètent pas toujours la volonté des initiants.
- 73% des sociétés ont opté pour le vote prospectif de la rémunération variable de leur direction générale.
- 54% des sociétés n'ont pas inscrit de limite à la rémunération variable.
- 44% des sociétés ont inscrit dans leurs statuts des clauses de non-concurrence rémunérées, avec des durées et des montants très divers, voire non spécifiés dans certains cas.
- Le nombre de mandats externes des membres du CA et de la DG n'est souvent pas précisément défini et limité.

1 Introduction

Le 3 mars 2013, le peuple suisse a approuvé par 68% des voix exprimées l'initiative populaire contre les rémunérations abusives, dite « initiative Minder ». Le but de l'initiative consiste à donner aux actionnaires des droits en matière de rémunérations du conseil d'administration, de la direction générale et du conseil consultatif des sociétés de droit suisse cotées à la bourse suisse ou à l'étranger, afin d'éviter à l'avenir les excès constatés depuis plus de dix ans. La mise en œuvre de l'initiative est réglée par l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2014.

L'ORAb s'adresse donc aux sociétés de droit suisse, cotées à la bourse suisse ou à l'étranger. Les sociétés de droit étranger mais cotées en Suisse, ainsi que les sociétés suisses non soumises aux articles 620 à 762 du Code suisse des Obligations (telles que certaines banques cantonales), ne sont pas tenues de s'y conformer.

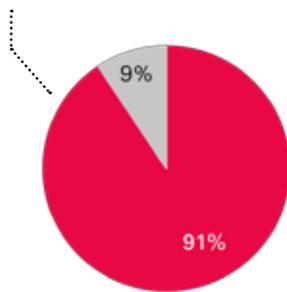
L'ORAb prévoit une mise en œuvre progressive jusqu'au 31 décembre 2015. Certaines dispositions, telles l'élection individuelle et annuelle des membres du conseil d'administration, de son président et de son comité de rémunération doivent déjà être effectuées lors de l'assemblée générale 2014. En revanche, les modifications statutaires nécessaires pour être en conformité avec l'ORAb peuvent être adoptées dans un délai de deux ans. Les votes contraignants sur le montant des rémunérations du conseil d'administration (CA) et de la direction générale (DG) ne sont obligatoires qu'à partir de l'assemblée générale 2015.

	Situation observée en 2014
1.1 Généralités	<p>Sur les 150 sociétés analysées, 91 % (136 sociétés) sont soumises à l'ORAb et une société s'y est soumise volontairement (Graphique 1.1.a). Parmi ces sociétés, 71 % (98 sociétés) ont adapté entièrement ou partiellement leurs statuts en 2014 (Graphique 1.1.b).</p> <p>Le Conseil fédéral ayant laissé deux ans aux sociétés pour mettre leurs statuts en conformité, certaines n'ont effectué que des révisions partielles en 2014 et devront compléter les dernières dispositions lors de leur assemblée générale en 2015. Pour cette étude, Ethos fait l'hypothèse que les sociétés ayant modifié leurs statuts en 2014 l'ont fait de manière complète, excepté celles qui ont omis d'effectuer un changement statutaire essentiel selon l'ordonnance. Ces dernières sont comprises dans les sociétés ayant partiellement modifié leurs statuts.</p>
1.2 Positions d'Ethos et résultats des votes	<p>Ethos a approuvé la totalité des changements statutaires dans 33% des cas seulement (Graphique 1.2.b). Ce résultat est notamment dû au fait que 67% des sociétés n'ont proposé qu'un seul vote pour l'intégralité des changements statutaires (Graphique 1.2.a). Au vu du nombre de changements statutaires très différents qui sont requis, un vote unique ne respecte pas l'unité de matière par vote et rend la décision des actionnaires difficile.</p> <p>Le taux moyen d'approbation (parmi les sociétés dont on dispose des résultats des votes) a été de 88% (Graphique 1.2.c). Seules 23% des sociétés ont eu un taux d'approbation de plus de 95%. Le taux de contestation a été relativement élevé dans certaines sociétés. Dans deux sociétés les modifications statutaires ont même été refusées.</p>

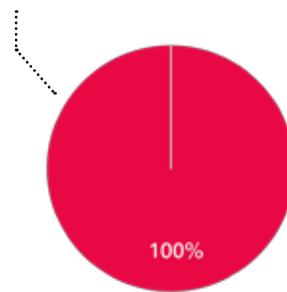
1.1 Généralités sur la mise en œuvre de l'ORAb

1.1.a: Sociétés soumises à l'ORAb

Total: 150 sociétés



SMI: 20 sociétés

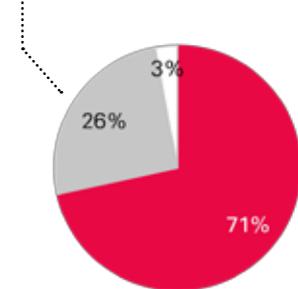


■ Oui
■ Non

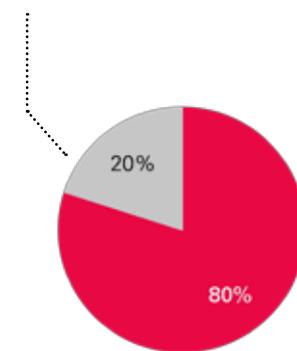
1.1.b: Révision des statuts en 2014

Total: 137 sociétés

136 sociétés soumises à l'ORAb plus une société qui s'y est soumise volontairement



SMI: 20 sociétés



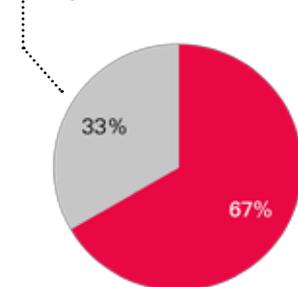
■ Révisions statutaires
■ Pas de révision
□ AG pas encore tenue

1.2 Positions de vote d'Ethos et résultats des votes

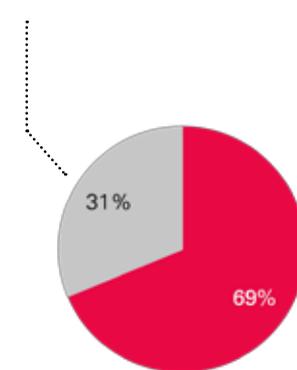
1.2.a: Nombre de votes sur les modifications statutaires liées à l'ORAb

Total: 96 sociétés

Sans les deux sociétés qui sont entrées en bourse en 2014 (IPO) et qui avaient déjà des statuts adaptés aux exigences de l'ORAb



SMI: 16 sociétés

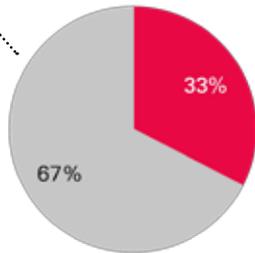


■ Un vote
■ Plus d'un vote

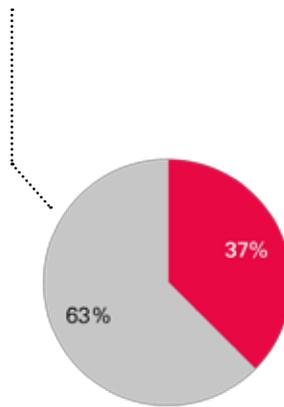
1.2.b: Positions de vote d'Ethos sur les modifications statutaires

Total : 95 sociétés

Ethos n'a pas donné de recommandation de vote pour les deux sociétés entrées en bourse en 2014 (IPO) et qui disposaient déjà de statuts adaptés à l'ORAb, de même que pour une société hors univers au 1er janvier 2014



SMI : 16 sociétés

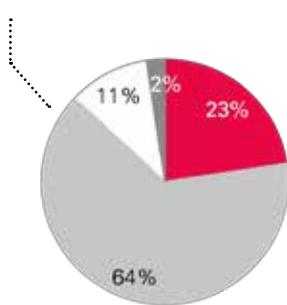


- Pour
- Au moins 1 vote contre

1.2.c: Taux d'approbation des modifications statutaires

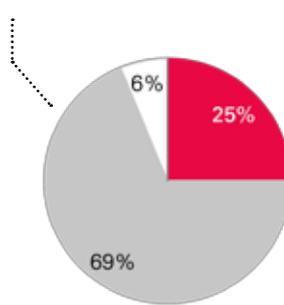
S'il y a eu plusieurs votes pour les adaptations statutaires, c'est le taux le plus bas qui a été retenu

Total : 84 sociétés



Taux moyen d'approbation : 88%

SMI : 16 sociétés



Taux moyen d'approbation : 88%

- Accepté, entre 95% et 100%
- Accepté, entre 66% et 95%
- Accepté, entre 50% et 66%
- Au moins 1 refus

2 Modifications statutaires liées l'ORAb

Selon l'article 12 de l'ORAb, les statuts doivent notamment prévoir les modalités des votes sur les rémunérations. Dans sa formulation, le Conseil fédéral laisse une grande marge de manœuvre quant à la procédure à suivre pour ces votes. Doivent également figurer dans les statuts, le nombre de mandats externes admis pour les membres du CA et de la DG. L'article 12 précise en outre que certaines dispositions ne sont valables que si elles figurent dans les statuts, notamment les dispositions concernant les prêts, crédits et pensions sur-obligatoires, les instruments de rémunération (actions ou options) et les réserves pour la rémunération de nouveaux membres de la DG au cas où les montants approuvés précédemment ne suffiraient pas.

L'initiative interdit le versement de rémunérations payées en avance, mais autorise les primes d'embauche et les paiements de remplacement, pour autant qu'ils soient inscrits dans les statuts ou approuvés par l'assemblée générale. De même, les indemnités de départ sont interdites, mais il reste possible de prévoir une clause de non concurrence payée en fin de contrat de travail.

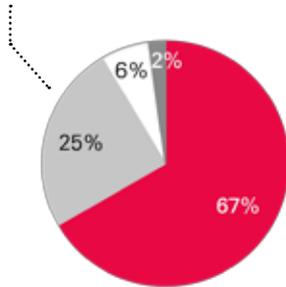
	<p>Situation observée en 2014</p> <p>Les pourcentages ci-dessous sont calculés sur le total des sociétés ayant adapté leurs statuts en 2014 sur le point mentionné. Ceci explique les différences sur le nombre total de sociétés dans les différents tableaux.</p>
<p>2.1 Modalités des votes des rémunérations</p>	<p>En ce qui concerne les modalités de vote de la rémunération du CA, le vote est presque toujours prospectif (Graphique 2.1.a). Ceci est le cas pour 67% des sociétés qui ne prévoient qu'un montant fixe comme le veut la bonne pratique, mais aussi pour celles qui ont la possibilité d'octroyer également des honoraires variables en fonction des résultats.</p> <p>En ce qui concerne la rémunération de la DG, pour l'approbation de la part variable, la majorité des sociétés (73%) ont choisi de faire voter le montant maximal de manière prospective (Graphique 2.1.b). Seules 14% des sociétés ont prévu un vote rétrospectif de la totalité de la rémunération variable qui sera versée en fonction des résultats atteints. A cela s'ajoutent 11% des sociétés qui proposent le vote rétrospectif uniquement pour la rémunération variable à court terme (bonus).</p> <p>Il est intéressant de noter que les sociétés du SMI ont davantage choisi le vote rétrospectif pour la totalité ou une partie de la rémunération variable (33%) que la moyenne de l'univers (25%). Par ailleurs, les sociétés actives dans le secteur financier ont été relativement plus nombreuses à choisir le vote rétrospectif pour la rémunération variable (38%, Graphique 2.1.c).</p> <p>Deux sociétés ont gardé une liberté totale en inscrivant des modalités discrétionnaires dans leurs statuts.</p>
<p>2.2 Limites de la rémunération variable</p>	<p>En règle générale, les limites statutaires de la rémunération variable sont fixées en pourcentage du salaire de base ou de la rémunération fixe. Un peu plus de la moitié des sociétés (54%) n'ont pas introduit de limite pour le variable, cette proportion étant beaucoup plus prononcée pour les sociétés du SMI, où 79% n'ont pas mentionné de limite (Graphique 2.2). Bien qu'une absence de limite n'atteste pas forcément d'abus systématiques, une limite statutaire est une garantie que la rémunération variable restera contrôlée, ce qui est conforme à l'esprit de l'initiative populaire.</p> <p>Une limite inscrite dans les statuts a d'autant plus d'intérêt lorsque la rémunération variable est approuvée de façon prospective. Cependant, 31 sociétés (dont 6 du SMI) ont prévu des votes prospectifs de la rémunération variable, sans avoir inscrit de limite à cette dernière dans les statuts. Ethos considère ces pratiques comme des « chèques en blanc », sans garantie sur l'utilisation effective de l'enveloppe.</p>

<p>2.3 Instruments de rémunération admis</p>	<p>A titre préventif et pour être sûres d'éviter des blocages à l'avenir, certaines sociétés ont introduit dans leurs statuts des instruments de rémunération qu'elles n'utilisent pas à l'heure actuelle. Elles prévoient, par exemple, le versement d'options au CA alors qu'elles ne l'ont jamais fait, ou ne le font plus depuis plusieurs années. Parmi les différents instruments de rémunération pour le CA, le paiement en options est le plus critiqué (voire interdit dans certains pays) au vu de sa nature spéculative qui fait courir d'importants risques aux investisseurs.</p> <p>Sur un total de 94 sociétés, 31% ont inscrit dans les statuts la possibilité de verser du variable (Graphique 2.3) et 24% prévoient la possibilité de verser des options au CA, ce qui est contraire aux règles de bonne pratique.</p>
<p>2.4 Réserve disponible pour la rémunération des nouveaux membres de la DG</p>	<p>En général, la réserve disponible pour la rémunération d'un nouveau membre de la DG est fixée en pourcentage de la rémunération totale de la DG qui a été approuvée par les actionnaires lors de l'assemblée générale précédente. Afin de disposer d'une marge confortable lors de l'engagement d'un nouveau membre de la DG, 74% des sociétés procèdent de cette manière (Graphique 2.4).</p> <p>Cela présente le risque que le CA alloue à son entière discrétion des montants très élevés sous forme de primes d'embauche ou de paiements de remplacement. Ce risque est d'autant plus marqué quand cette réserve n'est pas limitée au niveau individuel ou ne tient pas compte du moment d'embauche (pas de règle pro-rata temporis). Théoriquement, un nouveau membre engagé à la fin de l'année fiscale pourrait se voir attribuer l'entièreté de la réserve (qui peut aller dans certains cas jusqu'à 50% de la rémunération globale de la DG), sans que les actionnaires aient à l'approuver.</p>
<p>2.5 Nombre maximal de mandats externes pour le CA et la DG</p>	<p>La plupart des sociétés font une distinction entre le nombre de mandats des membres du CA et de la DG. Pour les membres du CA, 49% ont limité le nombre de mandats externes dans des sociétés cotées à 4 ou moins. Pour les membres de la DG, ce sont également 49% des sociétés qui autorisent au maximum un mandat externe dans une société cotée (Graphique 2.5.a).</p> <p>Quant au nombre maximal de mandats admis, dans la moitié des cas, il reste non défini ou n'est pas défini précisément (Graphique 2.5.b). Cette absence de limite précise est contraire à l'esprit de l'initiative.</p>
<p>2.6 Clauses de non-concurrence, crédits et prêts</p>	<p>Sur un total de 94 sociétés, 44% ont introduit des clauses de non-concurrence dans leurs statuts (Graphique 2.6.a). Généralement, la durée de ces clauses est d'une à trois années ; elle n'est pas précisée dans 8% des cas.</p> <p>L'octroi de prêts, de crédits et de pensions sur-obligatoires n'est autorisé que si cela figure dans les statuts. Au total, en dehors des banques, 36% des sociétés (50% pour le SMI) prévoient la possibilité d'octroyer de tels crédits ou prêts, le reste des sociétés ne mentionnant pas cette possibilité ou l'interdisant de façon explicite (Graphique 2.6.b).</p>

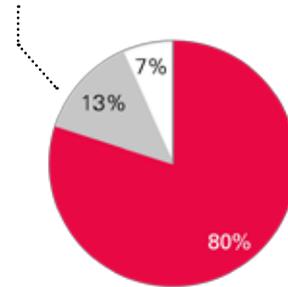
2.1 Modalités des votes sur les rémunérations

2.1.a: Modalités des votes pour les rémunérations des membres du CA

Total: 93 sociétés



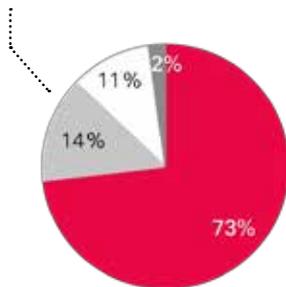
SMI: 15 sociétés



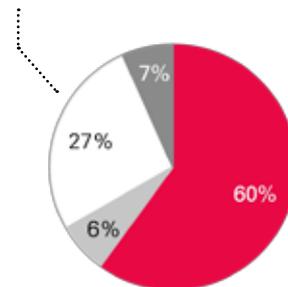
- Rém. fixe, vote prospectif
- Rém. fixe et variable, vote prospectif
- Rém. fixe, vote prospectif ; rém. variable, vote rétrospectif
- Autres modalités

2.1.b: Modalités des votes pour les rémunérations des membres de la DG

Total: 93 sociétés



SMI: 15 sociétés

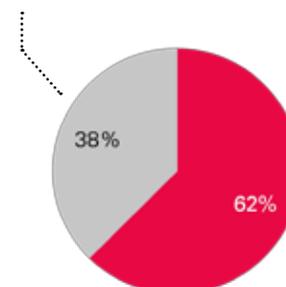


- Rém. fixe et variable vote prospectif
- Rém. fixe : vote prospectif ; rém. variable totale : vote rétrospectif
- Rém. fixe et variable à long-terme : vote prospectif ; bonus : vote rétrospectif
- A la discrétion du CA

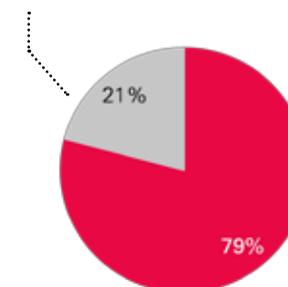
2.1.c: Proportion des votes prospectifs/rétrospectifs pour la DG, par secteur

Sont exclues les 2 sociétés avec des modalités discrétionaires

Secteur financier: 24 sociétés



Autres secteurs: 67 sociétés



- Vote(s) prospectif(s) uniquement
- Au moins un vote rétrospectif

2.2 Limites de la rémunération variable

La limite doit s'appliquer au moins sur la partie à court-terme de la rémunération variable
Sont exclues les sociétés qui ont des modalités de vote discrétionnaires

Total: 91 sociétés

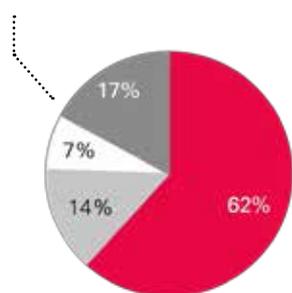
	Prospectif	Retrospectif
Limite	41%	5%
Pas de limite	34%	20%

SMI: 14 sociétés

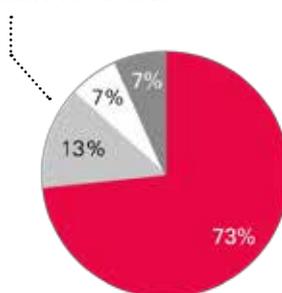
	Prospectif	Retrospectif
Limite	21%	0%
Pas de limite	43%	36%

2.3 Possibilité de verser une rémunération variable ou en options aux membres du CA

Total: 94 sociétés



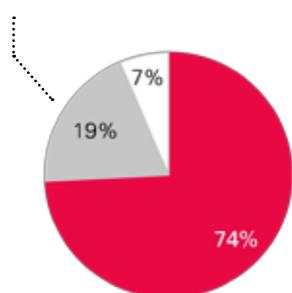
SMI: 15 sociétés



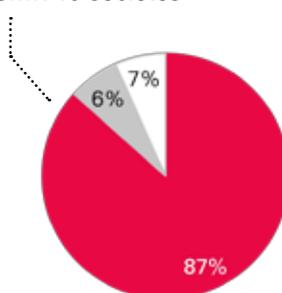
- Ni variable, ni options
- Seulement variable
- Seulement options
- Variable et options

2.4 Base de calcul de la réserve pour nouveaux membres de la DG

Total: 93 sociétés



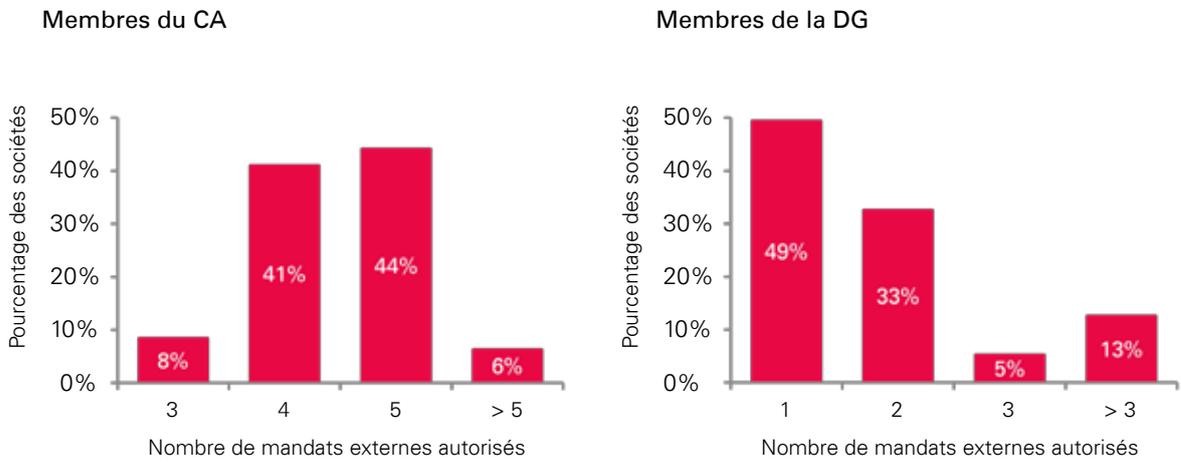
SMI: 15 sociétés



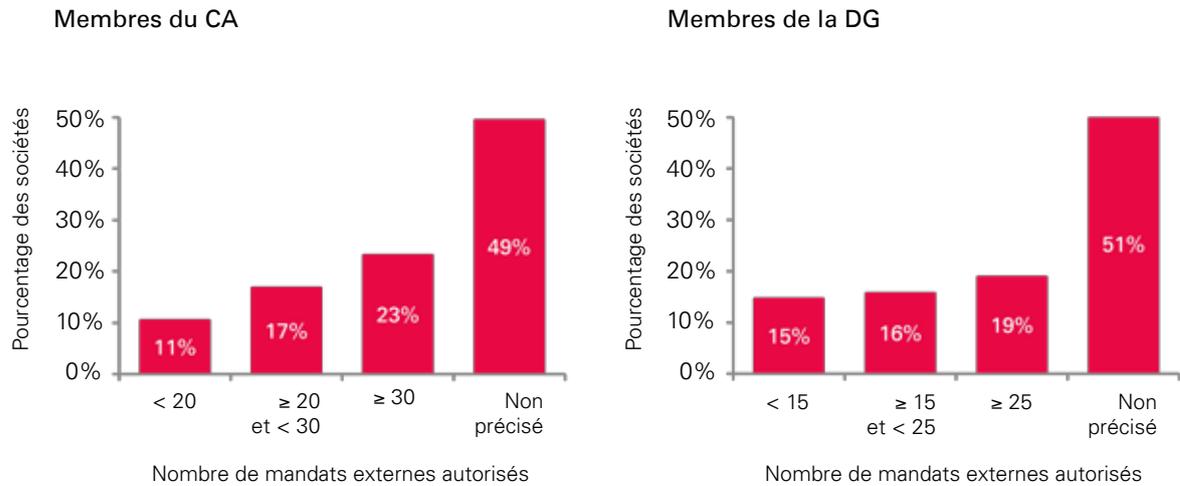
- Pourcentage de la rémunération totale de la DG
- Pourcentage de la rémunération d'un poste similaire
- Autre base de calcul

2.5 Nombre maximal de mandats externes pour le CA et la DG

2.5.a: Nombre de mandats externes dans des sociétés cotées



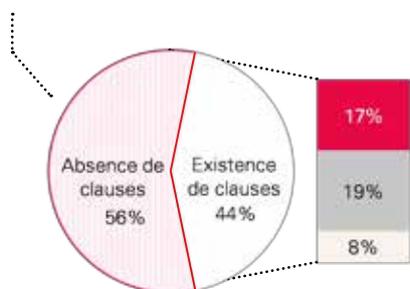
2.5.b: Nombre total de mandats externes



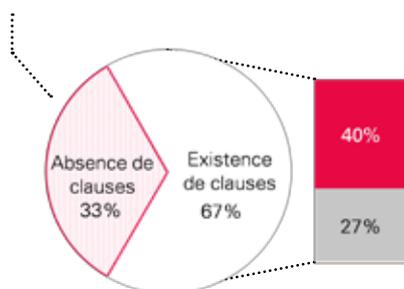
2.6 Clauses de non-concurrence, crédits et prêts

2.6.a: Durée des clauses de non-concurrence

Total : 94 sociétés



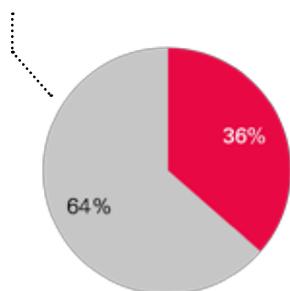
SMI : 15 sociétés



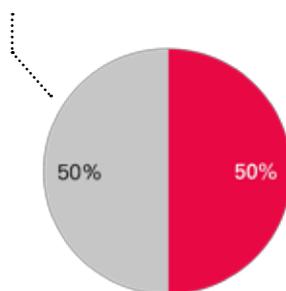
- Clause d'une année ou moins
- Clause entre 1 et 3 ans
- Durée non précisée

2.6.b: Octroi de crédits et prêts (hors banques)

Total : 85 sociétés



SMI : 12 sociétés



- Autorisé
- Non autorisé

3 Elections des membres du CA et du représentant indépendant

A partir du 1er janvier 2014, les sociétés doivent faire élire chaque membre du CA par l'assemblée générale pour un mandat d'une année de façon individuelle. L'assemblée générale élit également son président, puis les membres du comité de rémunération, en principe par un vote complémentaire séparé. Finalement, il est aussi prévu de procéder à l'élection du représentant indépendant. Ces élections sont obligatoires à partir de l'assemblée générale 2014, même lorsque les statuts n'ont pas encore été adaptés à ces nouvelles dispositions.

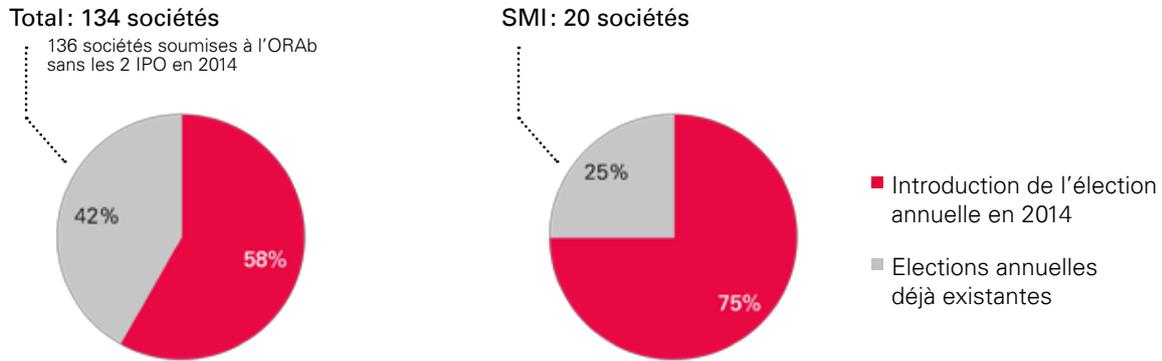
Comme l'ORAb laisse une marge d'interprétation aux sociétés, plusieurs d'entre elles ont opté pour l'élection du président du CA en un seul vote (à la fois comme membre du CA et comme président), en argumentant que la personne concernée ne voudrait pas prendre le risque d'une non (ré)élection ou d'une élection contestée comme président. 3 sociétés ont proposé l'élection des membres du comité de rémunération au moment de leur réélection en tant que membres du conseil en un seul vote par personne au lieu de deux.

L'ORAb ne précise pas le nombre de membres que doit comprendre le comité de rémunération. Certaines sociétés ont créé des comités de 2 membres seulement, ce qui est contraire aux règles de bonne pratique en matière de gouvernance d'entreprise. D'autres sociétés ont présenté des comités incluant plus de 4 membres, voire le CA dans sa globalité, ce qui est également problématique.

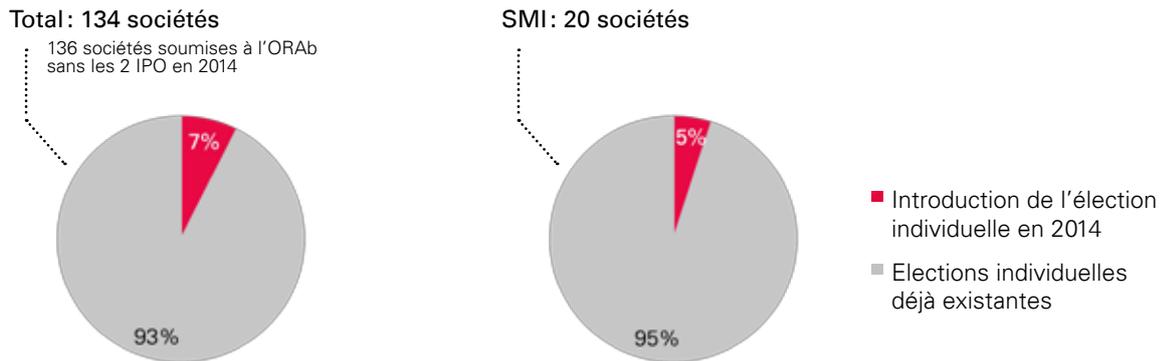
	<p>Situation observée en 2014</p> <p>Les pourcentages ci-dessous sont calculés sur le total des sociétés soumises à l'ORAb à l'exception des quatre sociétés qui n'ont pas encore tenu leur assemblée générale ainsi que les deux sociétés qui sont entrées en bourse en 2014, soit un total de 130 sociétés. Les taux d'approbation des votes sont calculés seulement par rapport au total des sociétés qui ont communiqué de manière précise le résultat des votes (111 sociétés).</p>
3.1 Election annuelle et individuelle des membres du CA	Les exigences de l'ORAb en matière d'élections du CA ont touché de nombreuses sociétés. En incluant les 4 sociétés qui n'ont pas encore tenu leur AG, 58% des 134 sociétés concernées ont dû réduire la durée des mandats de leurs administrateurs à une année (Graphique 3.1.a) alors que 7% des sociétés analysées ont dû passer au mode d'élection individuel (Graphique 3.1.b).
3.2 Election du président du CA	Le taux moyen d'approbation lors de l'élection du président a été de 95%. Malgré ce taux en apparence assez élevé, 6% des présidents ont été relativement mal élus avec moins de 80% des voix (Graphique 3.2). Le plus faible taux d'approbation était de 51% dans une société du SMI.
3.3 Election des membres du comité de rémunération	<p>La totalité des membres du comité de rémunération présentés à (ré)élection ont été élus par l'assemblée générale (Graphique 3.3.a) avec un taux d'approbation moyen particulièrement élevé : 72% ont reçu plus de 95% de votes favorables.</p> <p>21% des sociétés ont un comité de rémunération qui n'inclut que 2 membres, alors que 8% ont plus de 4 membres, voire le CA dans son ensemble (Graphique 3.3.b).</p>
3.4 Election du représentant indépendant	Les résultats disponibles (Graphique 3.4) témoignent d'une absence de contestation, 93% des représentants indépendants ayant reçu entre 95% et 100% d'approbation. Le plus faible taux d'approbation était de 81%.

3.1 Election annuelle et individuelle des membres du CA

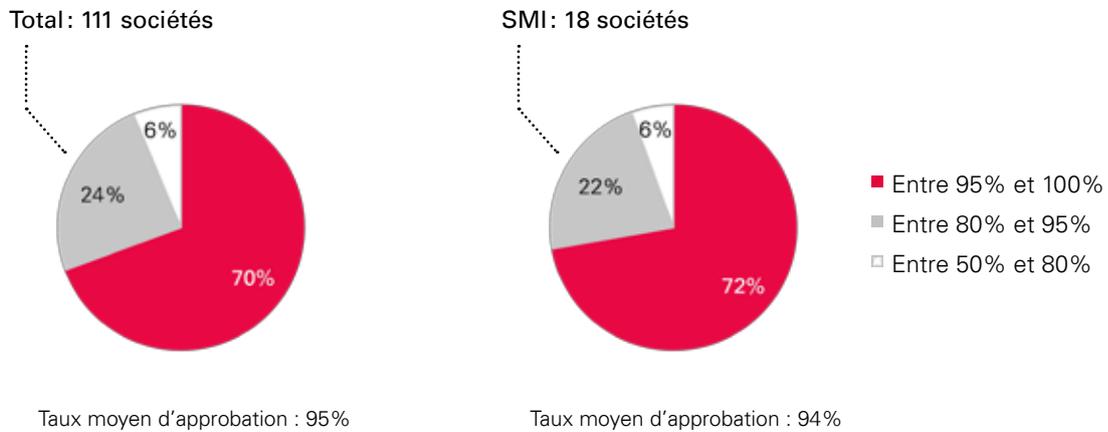
3.1.a: Impact de l'ORAb sur la durée des mandats des membres du CA



3.1.b: Impact de l'ORAb sur le mode d'élection des membres du CA



3.2 Taux d'approbation du président du CA

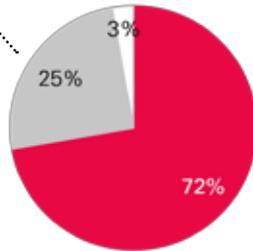


3.3 Election des membres du comité de rémunération

3.3.a: Taux d'approbation des membres du comité de rémunération (en moyenne)

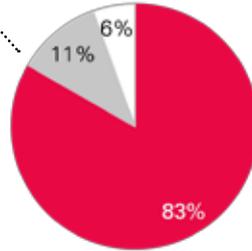
Total: 108 sociétés

Pour 3 sociétés, les élections au comité de rémunération ont eu lieu simultanément à l'élection au CA



Taux moyen d'approbation : 95%

SMI: 18 sociétés



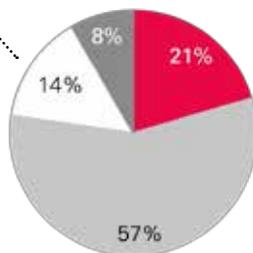
Taux moyen d'approbation : 95%

- Entre 95% et 100%
- Entre 80% et 95%
- Entre 50% et 80%

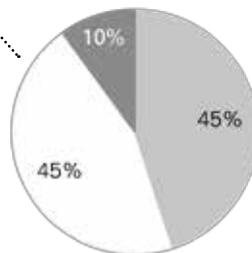
3.3.b: Nombre de membres au comité de rémunération

Total: 132 sociétés

136 sociétés soumises à l'ORAb, sans les 4 qui n'ont pas eu leur AG



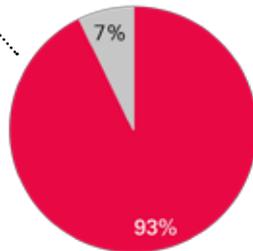
SMI: 20 sociétés



- 2
- 3
- 4
- Supérieur à 4

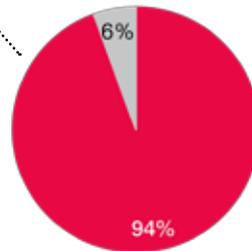
3.4 Taux d'approbation du représentant indépendant

Total: 111 sociétés



Taux moyen d'approbation : 99%

SMI: 18 sociétés



Taux moyen d'approbation : 99%

- Entre 95% et 100%
- Entre 80% et 95%

4 Montants de la rémunération du CA et de la DG

A partir de 2015, l'ORAb exige le vote contraignant par l'assemblée générale de la rémunération totale des membres du CA, respectivement de la DG. Les modalités de vote sont déterminées dans les statuts de chacune des sociétés (voir point 2.1).

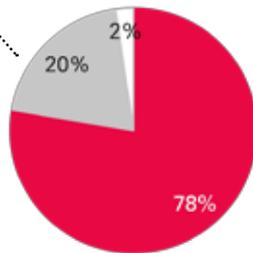
Un nombre limité de sociétés ont déjà fait voter certaines rémunérations de façon contraignante à l'occasion des assemblées générales 2014. On a observé une grande variété de modalités de vote. Les premiers résultats montrent cependant que de nombreuses sociétés proposeront un seul vote pour l'enveloppe globale destinée à la DG (incluant la rémunération fixe, ainsi que la part variable totale).

	Situation observée en 2014
4.1 Votes contraignants sur les rémunérations	<p>22% des sociétés soumises à l'ORAb ayant déjà tenu leur AG 2014 ont déjà fait voter le montant total des rémunérations du CA et/ou de la DG de façon contraignante (Graphique 4.1).</p> <p>Concernant les votes sur les rémunérations de la DG, 38% des sociétés ont fait voter séparément les montants fixe et variable. Un vote séparé permettrait aux actionnaires, idéalement, de se prononcer de façon prospective sur la rémunération fixe et de façon rétrospective sur les rémunérations variables.</p>
4.2 Positions de vote d'Ethos	<p>Ethos analyse la rémunération des instances dirigeantes en se fondant sur 3 critères, selon ses lignes directrices de vote :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la transparence du système et la description des différentes composantes des rémunérations ; - la structure des rémunérations qui doit être conforme aux principes de bonne gouvernance ; - les montants demandés. L'enveloppe est comparée à un groupe de référence de sociétés similaires et doit tenir compte de la performance de la société. <p>Ethos a recommandé d'approuver 52% des propositions sur les rémunérations du CA et 68% des propositions pour la DG (Graphique 4.2.a). Les raisons d'un refus étaient principalement liées aux montants demandés pour les rémunérations des membres du CA (mentionné dans 50% des cas), ainsi qu'une combinaison de différents motifs (56% des cas) pour les rémunérations des membres de la DG (Graphique 4.2.b).</p>
4.3 Résultats des votes	<p>Il est à relever que 3 sociétés ayant procédé au vote contraignant de la rémunération des membres du CA et/ou de la DG n'ont pas communiqué le résultat précis des votes. (Graphique 4.3).</p> <p>Parmi les sociétés qui ont publié les résultats, le taux moyen d'approbation a été d'environ 93% pour la rémunération du CA et pour celle de la DG. Aucune enveloppe de rémunération n'a été refusée par les actionnaires lors des assemblées générales en 2014. Les scores les plus faibles ont été de 72% pour le CA et de 64% pour la DG.</p>

4.1 Votes contraignants sur la rémunération du CA et de la DG

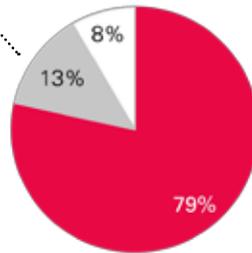
Rémunérations du CA: 130 sociétés

136 sociétés soumises à l'ORAb, moins les 2 IPO en 2014 et les 4 sociétés qui n'ont pas encore tenu leur AG en 2014



Rémunérations de la DG: 130 sociétés

136 sociétés soumises à l'ORAb, moins les 2 IPO en 2014 et les 4 sociétés qui n'ont pas encore tenu leur AG en 2014



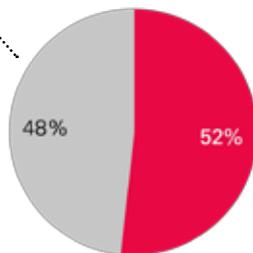
- Aucun vote
- Un seul vote
- Plusieurs votes

4.2 Positions de vote d'Ethos

4.2.a: Positions de vote d'Ethos sur les montants des rémunérations du CA et de la DG

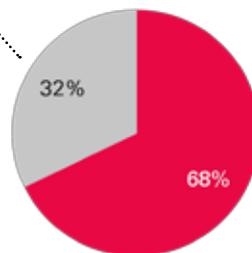
CA: votes contraignants

29 sociétés



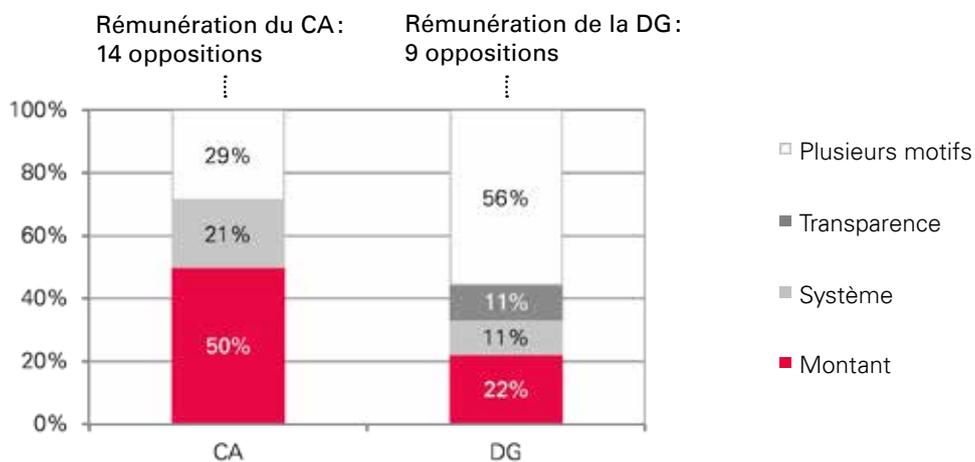
DG: votes contraignants

28 sociétés



- Pour
- Au moins 1 vote contre

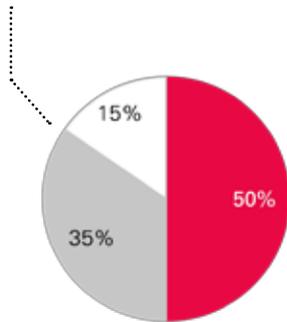
4.2.b: Motifs d'un vote négatif d'Ethos sur les rémunérations du CA et de la DG



4.3 Résultats des votes sur les rémunérations du CA et de la DG

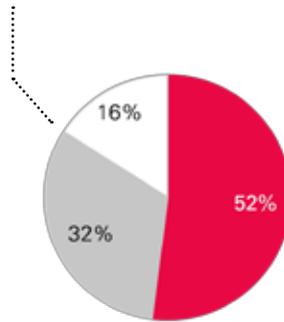
S'il y a eu plusieurs votes, c'est le taux le plus bas qui a été retenu. 3 sociétés n'ont pas publié de résultats précis

Rémunérations du CA :
26 sociétés



Taux moyen d'approbation : 93%

Rémunérations de la DG :
25 sociétés



Taux moyen d'approbation : 93%

- Entre 95% et 100%
- Entre 80% et 95%
- Entre 60% et 80%

5 Situation observée et recommandations d’Ethos

	Situation observée sur les sociétés analysées qui ont effectué des changements statutaires en 2014	Recommandations d’Ethos
5.1 Modalités de vote pour la rémunération variable	<p>Pour la rémunération du CA, sur les 31% des sociétés qui peuvent verser des honoraires variables, seulement 19% prévoient un vote rétrospectif.</p> <p>Pour la DG, seules 27% des sociétés ont adopté le vote rétrospectif pour la rémunération variable à court terme (bonus) ou la totalité de la rémunération variable.</p>	La rémunération variable, en particulier la partie à court terme, devrait être votée de façon rétrospective pour permettre aux actionnaires de vérifier le lien entre rémunération et performance.
5.2 Votes contraignants sur les rémunérations	Sur les 22% des sociétés qui ont proposé des votes contraignants pour les rémunérations de la DG en 2014, moins de la moitié ont proposé des votes séparés.	Les votes sur les rémunérations fixe et variable(s) de la DG et, le cas échéant, du CA devraient être proposés de manière séparée pour le fixe et le variable.
5.3 Limite de la rémunération variable	54% des sociétés n’ont pas inscrit une limite de la rémunération variable dans les statuts (79% pour le SMI).	La rémunération variable devrait être limitée à un niveau raisonnable (en principe en pourcentage du salaire de base) et la limite fixée doit être inscrite dans les statuts.
5.4 Instruments de rémunération admis pour le CA	31% des sociétés autorisent la distribution d’honoraires variables au CA et 24% peuvent attribuer des options.	Le CA ne devrait recevoir qu’une rémunération fixe, en espèces et/ou en actions. Il ne devrait recevoir ni une rémunération en fonction des résultats, ni des options.
5.5 Réserve de rémunération pour les nouveaux membres de la DG	<p>74% des sociétés calculent leur réserve en pourcentage de la dernière rémunération totale.</p> <p>19% seulement des sociétés ont fixé une limite en pourcentage de la rémunération d’un poste comparable.</p>	La réserve pour les nouveaux membres de la DG devrait être fixée au niveau individuel, être calculée en fonction de la rémunération d’un poste comparable et payée, le cas échéant, pro-rata temporis.
5.6 Mandats externes des membres du CA et de la DG dans des sociétés cotées	Près de la moitié des sociétés ont fixé le maximum de mandats externes autorisés dans des sociétés cotées pour les membres du CA à 4 ou moins, et pour les membres de la DG à un au plus.	Le nombre de mandats externes autorisés dans des sociétés cotées admis pour les membres du CA ne devraient pas dépasser 4. Les membres de la DG ne devraient pas avoir plus d’un mandat externe dans des sociétés cotées.
5.7 Clause de non concurrence payée	44% des sociétés (67% pour le SMI) ont introduit (en sus du délai de congé) une clause de non-concurrence payée qui ne peut, dans la plupart des cas dépasser 3 ans. Une minorité (8%) ne précise pas la durée de ces clauses.	Un délai de congé de 12 mois est suffisant. Le cas échéant, la durée d’une clause de non concurrence payée devrait être limitée et ne pas conduire à des rémunérations excessives, assimilables à des parachutes dorés.
5.8 Crédits et prêts	36% des sociétés non bancaires (50% pour le SMI) autorisent l’octroi de crédits ou de prêts aux membres du CA et/ou de la DG (limités ou non).	Les sociétés, en dehors des banques, ne devraient pas octroyer de prêts aux membres du CA ou de la DG.



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

Ethos
Place Cornavin 2
Case postale
CH-1211 Genève 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56

Bureau de Zurich :
Gessnerallee 32
CH-8001 Zurich
T +41 (0)44 421 41 11
F +41 (0)44 421 41 12