



PRESSION Dominique Biedermann mène un combat de longue haleine contre les bonus mirobolants et les parachutes dorés.

NICOLAS RIGHETTI / REZZO

de mise, car le public commence à huer les acteurs... Au point de provoquer un coup de théâtre: le CEO d'OC Oerlikon vient de diviser par plus de trois son salaire, en gardant tout de même 8 millions de francs. Celui qui doit bien rire, c'est Leonhard Fischer. Jusqu'ici responsable de la région Europe/Moyen-Orient au Credit Suisse, il a rejoint - sans doute avec une belle augmentation à la clé - RJH International, une entreprise d'investissement basée en Belgique.

La suite du scénario n'est pas écrite; d'autant que les patrons ne sont pas d'accord entre eux. L'un des leurs, Thomas Minder, dirigeant de PME, a lancé une initiative pour permettre aux actionnaires de fixer les salaires des hauts dirigeants des sociétés cotées. Un soutien inattendu à Dominique Biedermann. A la tête de la Fondation Ethos, il œuvre depuis des années pour une bonne gouvernance des entreprises comportant un droit de regard des actionnaires sur les bonus, parachutes et plans dorés de prévoyance offerts aux patrons.

Votre fondation a calculé que Daniel Vasella, patron de Novartis, percevrait 44 millions de francs pour son activité en 2006 et Marcel Ospel, le numéro un de UBS, 26 millions. Comment qualifiez-vous ces salaires?

Ces salaires sont extrêmement élevés et nécessitent une analyse détaillée de leur composition, en particulier des critères de performance appliqués pour leur partie variable.

Par ailleurs, ces très hauts revenus doivent être comparés à la pratique dans les secteurs économiques concernés. La rémunération de Daniel Vasella est ainsi largement plus élevée que celles versées à ses homologues dans les autres grandes sociétés pharmaceutiques mondiales.

Par exemple au CEO de Roche, Franz Humer?

Effectivement, il est surprenant de constater que monsieur Vasella gagne plus du double de monsieur Humer, qui dirige Roche.

De manière générale, j'estime que ces rémunérations sont beaucoup trop élevées; aussi bien du point de vue économique qu'éthique.

A quels critères économiques faites-vous référence?

Au niveau économique, la rémunération d'un haut dirigeant doit être fixée en fonction de la taille et de la complexité d'une entreprise. Il s'agit également de la mesurer par rapport à

Les actionnaires devraient voter sur la politique des hauts salaires

DOMINIQUE BIEDERMANN Le directeur de la Fondation Ethos plaide pour une plus grande transparence des sociétés cotées. Interview par Geneviève Brunet.

Un dramaturge mandaté pour écrire une pièce à rebondissements sur le salaire des grands patrons suisses n'aurait pas eu plus d'imagination que la réalité. Dans le rôle vedette en 2006, Daniel Vasella, avec

une rémunération probable de 44 millions de francs, bonus bloqué pendant cinq ans compris. Marcel Ospel, le numéro un d'UBS, s'est toutefois gardé de qualifier de «peanuts» son propre salaire de 26 millions. La prudence est

celle versée à ses pairs. La définition du groupe de référence est donc importante. Dans le cas d'UBS, il est surprenant que les trois quarts des banques de référence soient des banques américaines plutôt qu'européennes.

UBS est le plus gros gestionnaire de fortune au monde...

Pour ce qui est d'UBS, l'attention se focalise beaucoup trop sur le seul salaire de Marcel Ospel, qui n'est pas le plus important. Selon les informations communiquées par cette banque, une vingtaine de personnes bénéficient d'une rémunération plus élevée que celle de monsieur Ospel.

Plus élevée de combien?

Cette information n'est malheureusement pas communiquée par UBS... Mais on sait qu'aux Etats-Unis, les meilleurs traders ou «investment bankers» peuvent percevoir des rémunérations supérieures à 50 millions de francs par personne et par année.

Aux Etats-Unis, le multiple entre la rémunération des grands CEO et le salaire moyen des travailleurs de production est passé de 25 en 1970 à 90 en 2005. Une évolution inéluctable?

ETHOS S'OPPOSE AUX PRATIQUES D'UBS ET DE CREDIT SUISSE

Faute de pouvoir voter sur la politique de rémunération des dirigeants d'UBS et de Credit Suisse – en tant que représentante des caisses de pension actionnaires –, la Fondation Ethos a décidé de sanctionner les membres de leurs comités de rémunération soumis cette année à réélection. Ce sont ces comités qui fixent des rétributions qui, en l'occurrence, ne respectent pas les règles de bonne pratique. Ne pas les réélire est la seule possibilité qu'offre la législation suisse à

un actionnaire pour contester le salaire du patron!

Ethos a décidé de s'opposer, lors de l'assemblée générale d'UBS le 18 avril, à la réélection de Peter Spuhler. Une décision qui «ne met nullement en cause les capacités d'entrepreneur» du Thurgovien, patron de Stadler Rail.

Le 4 mai, ce sera au tour d'Aziz Syriani, président du Comité de rémunération du Credit Suisse, de voir son siège d'administrateur contesté. | G.B.

Non, elle doit absolument être freinée. Il n'est pas acceptable d'avoir de telles différences qui, par ailleurs, s'observent également dans certaines multinationales suisses.

Le patron d'une PME schaffhouseise, Thomas Minder, a lancé une initiative pour permettre aux actionnaires de fixer les rémunérations des dirigeants de sociétés cotées. Le Parti socialiste la soutient. Et votre fondation?

Nous pensons que cette initiative va dans la bonne direction. De plus,

elle vient à point nommé puisque le Parlement va prochainement avoir à discuter d'une révision du Code des obligations. Dans ce cadre, le Parlement devra notamment décider quels droits seront octroyés aux actionnaires en matière de politique de rémunération des instances dirigeantes des sociétés cotées.

Se prononcer sur la politique de rémunération, ce n'est pas fixer les salaires...

Définir une politique de rémunération revient à fixer indirectement les

composantes et le niveau des salaires. Cela permet aussi de déterminer des règles annexes comme, par exemple, les conditions de départ ou les plans de retraite. Toutefois, les compétences et la responsabilité de la fixation du montant définitif des salaires restent au Conseil d'administration.

Pour l'heure, que peuvent faire, en Suisse, les actionnaires mécontents de la politique de rémunération d'une entreprise?

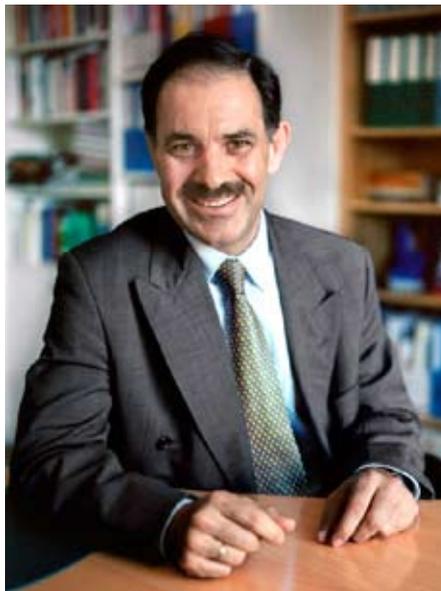
Ce que la Fondation Ethos propose à ceux d'UBS et de Credit Suisse: ne pas réélire les membres du comité de rémunération dont le mandat doit être renouvelé lors de la prochaine assemblée générale. (*lire encadré en p. 61*)

Que reprochez-vous à Peter Spuhler, membre du comité de rémunération d'UBS?

C'est le seul administrateur, membre du comité de rémunération, qui est présenté cette année à réélection. Il participe – en tant que membre de ce comité – à la mise en œuvre de la politique de rétribution d'UBS qui, selon Ethos, contrevient largement à la bonne pratique.

Lors de l'assemblée générale de l'année dernière, 25% des voix se sont opposées à la création d'un capital conditionnel pour les plans d'options. Malgré cette opposition, la Banque continue à octroyer annuellement plus de 3% du capital sous forme d'actions et d'options, alors que la bonne pratique fixe le maximum acceptable à 1% seulement.

Dans le même temps, les critères de performance pour l'exercice des options sont insuffisants et les bonus ne sont pas plafonnés. Enfin, UBS refuse de donner aux actionnaires la possibilité de se prononcer sur la politique de rémunération; bien que le président de son comité de rémunération se soit



«Définir une politique de rémunération revient à fixer indirectement les composantes et le niveau des salaires.»

prononcé, à titre personnel, positivement vis-à-vis d'un vote consultatif.

Ethos voudrait également sanctionner Aziz Syriani, président du comité de rémunération de Credit Suisse...

Il est le seul membre de ce comité proposé à réélection cette année et, en plus, il le préside. Certes, Credit Suisse a introduit l'année dernière un

nouveau plan de rémunération très différent des précédents; mais deux anciens plans, plus généreux, continuent à porter leurs effets encore pendant cinq ans.

Ces différents modèles de participation conduisent à distribuer en moyenne 3% du capital de la Banque par année, essentiellement aux cadres.

Avez-vous été surpris par la décision de Thomas Limberger - CEO d'OC Oerlikon - de réduire son salaire des deux tiers, suite à une campagne de presse dénonçant sa rémunération?

La réaction de Thomas Limberger a effectivement été extraordinairement rapide. C'était la première fois qu'un haut dirigeant suisse acceptait de réduire sa rémunération sous la pression des médias.

De plus, il a depuis démissionné de son poste de vice-président du Conseil d'administration pour se concentrer sur sa fonction de CEO; ce que nous approuvons.

Des fonds d'investissement géants prennent le contrôle de grandes entreprises et les sortent de la cote pour les restructurer. La faute aux actionnaires trop curieux?

Je ne pense pas. Selon moi, il s'agit d'un autre problème. A savoir: qui sont les investisseurs institutionnels qui font ainsi pression sur les entreprises pour doper la rentabilité à court terme? La fondation Ethos représente une toute autre catégorie d'investisseurs institutionnels que les fonds d'investissement que vous mentionnez. Notamment des caisses de pension, clairement orientées sur le long terme. Je reste d'ailleurs convaincu que c'est le rôle de tout actionnaire, en tant que copropriétaire, de s'intéresser à l'évolution d'une entreprise sur la longue durée. |