

Argumentaire

«Dans aucun autre pays d'Europe continentale, les grandes entreprises et les cadres ne se sont adaptés, pour les salaires de la tranche supérieure, de façon si généralisée aux usages internationaux, à plus forte raison américains, que dans notre pays.» (journal NZZ)

L'actionnaire en tant que détenteur d'une part et co-proprétaire de la société anonyme n'a, selon le droit en vigueur, aucun droit de cogestion concernant la politique des salaires et la politique de rémunération du conseil d'administration, de la gérance et du conseil légal. Le conseil d'administration détermine son salaire pratiquement lui-même par le biais d'une commission de rémunération élue par le conseil d'administration. Ces fameuses «affaires en soi» sont fondamentalement interdites.

Au sein de la société Novartis, le gérant et président du conseil d'administration Daniel Vasella présidait même cette commission de rémunération. Il y a quelques années, Monsieur Vasella percevait un salaire d'environ un à deux millions de francs – aujourd'hui, cela représente une somme annuelle comprise plus de 40 millions de francs. Si l'on y inclut son indemnité de départ assurée par contrat de trois salaires annuels, les options quant à la valeur sur le marché (et non pas quant à la valeur imposable) et toutes ses prestations salariales annexes, on arrive facilement à 60 millions de francs chaque année. Cette indemnité de départ serait portée à cinq salaires annuels (env. 150 millions de francs), si la société Novartis était rachetée! De tels contrats de travail sont non seulement inacceptables, ils sont même économiquement criminels. Vasella est, comme tout autre employé, un employé de la société.

De telles rémunérations peuvent être considérées, du point de vue de l'actionnaire, comme un gain anticipé et sont, de ce fait, une forme moderne d'enrichissement sur le dos de l'entreprise. Selon la loi actuelle, l'assemblée générale (AG) est compétente en matière de distribution des gains. Ces rémunérations faramineuses, à proprement parler astronomiques et en particulier la partie variable du salaire, celle qui dépend de la performance, sont pourtant autorisées à l'AG et payées sans tenir compte des actionnaires. **L'état dans lequel se trouve l'entreprise ne compte pas:** c'est ainsi que par ex. les deux top-managers Percy Barnevik et Göran Lindhal de la société ABB se sont payés lors de leur départ, malgré des pertes se chiffrant en millions, 233 millions de francs sur les fonds de pension.

Vasella, Brabeck, Kielholz

Ces trois soi-disant «top-managers» figuraient tout en haut de la liste des rémunérations du conseil d'administration. Ils devraient donc être les meilleurs; pourtant, justement ces trois messieurs étaient, pendant l'année 2002 au conseil d'administration du Crédit Suisse au moment où l'entreprise enregistra la perte de 3,3 milliards de francs et licencia 17'600 personnes dans le monde entier. Malgré que cette perte de milliards, 17,6 millions de francs ont été payés à titre d'indemnité de départ!

Mario Corti (ancien PDG de Swissair) s'est fait payer cinq salaires annuels, avant même de commencer à travailler, c. à d. 12,5 millions de francs. Son prédécesseur, Philippe Bruggisser, a reçu une indemnité de départ de 2,2 millions de francs – aujourd'hui l'entreprise n'existe plus et Monsieur Corti n'a, cinq ans après la faillite de Swissair, pas remboursé un seul centime aux créanciers.

Pour finir, la banque de présentation UBS a annoncé des amortissements pour 21 milliards de francs et une perte annuelle de 4,4 milliards – la somme des salaires des membres de la direction et du conseil d'administration s'est élevée à plus de 250 millions de francs en 2006.

Ces exemples et l'étude «Management Compensation» de la KPMG et de l'Université de St. Gall prouvent une fois de plus que des rémunérations d'un tel niveau sont sans rapport avec la performance individuelle d'un membre du conseil d'administration. Seuls les fraudeurs eux-mêmes parlent de performance et de capacités personnelles. C'est dans les commissions de rémunération qui accordent ces salaires faramineux que siègent les amis et collègues qui eux-mêmes perçoivent des salaires de princes – tout à fait dans le sens de «donnant-donnant». Si l'entreprise ne se porte pas bien ou même si elle enregistre des pertes, les rémunérations restent au niveau des millions.

Beaucoup de ces entreprises ne connaissent qu'un bonus – mais pas de malus. Même le président d'Economiesuisse, Gerold Bührer, exige un système transparent de rémunération, qui prévoit un malus en cas de mauvais rendement et mauvaise performance.

Autorisation des paquets de rémunération par l'assemblée générale

Après l'acceptation de l'initiative populaire suisse «contre les rémunérations abusives», de telles intrigues, de tels enrichissements et actions criminelles aux frais de l'entreprise – tout cela au nez de l'actionnaire et détenteur de parts de l'entreprise – ne sera plus possible. L'AG doit statuer chaque année sur les trois enveloppes de salaires de l'ensemble du conseil d'administration, de l'ensemble de la gérance et de l'ensemble du comité directeur. L'AG doit décider seulement de ces trois montants de rémunérations, mais pas des salaires individuellement. **L'initiative ne fixe aucun niveau maximal de salaire:** seul l'actionariat doit fixer la somme de rémunération de «sa» direction de société. On comprend par «rémunérations» toutes les prestations en espèces ou en nature (fixes ou en fonction de la réussite).

Le texte de l'initiative est formulé de telle sorte qu'il ne sera pas possible aux cadres concernés de contourner le niveau de leur salaire par le biais de plusieurs contrats de travail, par des indemnités de départ ou d'autres indemnités, par une retraite élevée ou, principalement, par de grandes prestations en nature telles que des biens immobiliers, des voitures ou des yachts. En outre, le texte de l'initiative prévoit un règlement statutaire pour l'ensemble des actions, des options et autres plans de participation, par conséquent que ces éléments soient également retirés à l'AG. Une fois inscrits dans les statuts, ces plans ne doivent plus faire l'objet de tractations tous les ans, mais seulement dans le cas d'une modification.

Fermeture des portes de sortie

L'initiative s'assure du fait que les membres du conseil d'administration, de la gérance et du conseil légal n'aient pas l'idée de ne fonctionner pour la société que comme des conseillers et de renoncer à l'ensemble des mandats. Ceci d'une part, parce que cela leur interdit de déléguer la gestion de la société à une personne morale, c'est-à-dire à une société. En outre, les membres des organes ne peuvent pas recevoir d'autres contrats de travail ou de conseil de la part d'autres sociétés de leur groupe. Cela sert à empêcher que des rémunérations puissent tout simplement être attribuées par le biais d'une filiale non cotée.

Un terme est mis également à l'accumulation de mandats du conseil d'administration et d'autres mandats en dehors de sa propre société. De ce fait, l'AG décide à nouveau combien de mandats un membre du conseil d'administration et de la gérance peut cumuler. Ainsi, espérons qu'un terme sera posé au népotisme économique. C'est ainsi que par ex. les actionnaires peuvent interdire aux membres du conseil d'administration d'occuper un siège dans les conseils d'administration d'autres sociétés. Le comité de l'initiative est d'avis qu'un soi-disant top-manager avec un salaire à ce point faramineux devrait se consacrer exclusivement à son entreprise et ne devrait accepter aucun autre mandat en dehors de la société, mandats qui sont également rémunérés par des salaires de prince et exigent une grande responsabilité – également dans le sens d'une totale indépendance.

En outre, le texte de l'initiative prévoit que l'AG élit tous les ans les membres de la commission de rémunération. Ainsi, on s'assure du fait qu'aucune des personnes proches des top-managers et certainement pas les membres exécutifs eux-mêmes ne prennent place dans ces commissions de rémunérations. Enfin, nous reconnaissons dans l'auto-nomination des membres de la commission de rémunération la cause principale du développement horripilant des gros salaires au cours des dernières années.

Mandats d'un an

Grâce au vote individuel annuel du président du conseil d'administration et des membres du conseil d'administration, l'AG a à nouveau la compétence d'accorder ou d'entraver le double mandat beaucoup discuté PDG/président du conseil d'administration. En élisant elle-même le président du conseil d'administration, l'AG peut tout à fait donner son accord à un double mandat dans certaines circonstances. Si l'actionnaire, cependant, désire dispenser Monsieur Vasella ou Monsieur Brabeck du double mandat actuel, il peut élire un nouveau président du conseil d'administration.

Comme l'AG se réunit tous les ans, la réélection annuelle de chaque membre du conseil d'administration pris séparément a tout à fait son sens. Si un conseiller d'administration fait du bon travail, il sera sans aucun doute ré-

élu. L'élection du conseiller d'administration in corpore et pour un mandat de plusieurs années – ce qui est en core d'usage aujourd'hui dans de nombreuses sociétés – ne sera plus possible après l'acceptation de l'initiative. De ce fait, on évitera aussi qu'un conseiller d'administration reçoive un mandat de plusieurs années et garde son poste malgré une mauvaise performance. Il existe d'innombrables exemples dans ce contexte: l'un des plus impressionnants est celui de Willy Kissling, qui eut à répondre (parmi d'autres personnes) d'une perte de 760 millions de francs au cours de la seule année 2004 pour différentes sociétés cotées en bourse sous sa présidence.

En outre, l'initiative interdit de payer une prime, lors des achats et ventes de firmes, aux top-managers qui ont toujours été pour l'actionnaire une épine dans le pied. De ce fait, on évitera des cas comme le cas Mühlemann (a reçu une prime de plusieurs millions auprès du Crédit Suisse à la suite du rachat de la firme américaine DLJ).

Aucun parachute doré

Les indemnités de départ et d'autres indemnités, quelle que soit leur nature, ne sont plus possibles à l'issue de la relation de travail – que la personne soit partie de son plein gré ou qu'elle ait été licenciée ne joue aucun rôle. La liste des indemnités de départ horribles auprès d'entreprises suisses cotées en bourse est longue et a, au cours des dernières années, été la cause de nombreux scandales et suscité une grande incompréhension chez les actionnaires. Le texte de l'initiative prévoit que la durée des contrats de travail des membres de la gérance sera réglemen-tée statutairement. L'AG fixe la durée de ces contrats de travail. De ce fait, il ne sera plus possible que quelqu'un, comme dans le cas «Corti» (ancien PDG de Swissair), bénéficie d'un contrat de cinq ans au cours d'une période dans laquelle l'entreprise est dans une situation attristante. Il est évident que l'actionnaire n'accep-terait pas de tels contrats criminels.

Renforcement de la démocratie des actionnaires

Afin que les actionnaires puissent faire passer dans les faits leur droit de vote à l'AG, plusieurs modifications contraignantes sont nécessaires, modifications que l'initiative rend également obligatoires:

- **La représentation du droit de vote d'organes et d'actions en dépôt sera interdit:** l'actionnaire ne pourra plus charger le représentant de l'organe (chargé de mission de l'entreprise qui soutient les demandes du CA) ou le représentant d'action en dépôt (mandataire d'une banque qui exerce le droit de vote pour des actions consignées en dépôt) de le représenter à l'AG. Jusqu'à présent, les voix afférentes aux actions en dépôt devaient suivre les demandes du conseil d'administration.
- **Le représentant indépendant du droit de vote est élu par l'AG:** on a ainsi l'assurance que ce repré-sentant, comme le réviseur et comme son nom l'exige, est indépendant. Seuls le représentant indépendant du droit de vote et l'actionnaire peuvent voter lors de l'AG.
- **Les caisses de retraite doivent voter dans l'intérêt de leurs assurés:** Chaque actif dans ce pays est, en qualité d'assuré de l'AVS et évtl. d'une caisse de retraite, indirectement actionnaire. Des milliards de ces capi-taux sont placés dans des actions suisses et sont administrées de façon profitable. De ce fait, le cas par ex. de Jürg Bucher, représentant de la caisse de retraite de la Poste, ne sera plus possible: il fut chargé par sa com-mission de voter à l'AG de Nestlé contre le double mandat PDG/président du conseil d'administration. Après une rencontre avec Rainer E. Gut, le président du conseil d'administration de Nestlé, il a cependant voté pour le double mandat et, de ce fait, a trompé sa commission.
- **L'initiative veut introduire le vote électronique à distance:** les actionnaires ne doivent plus être obligés de se présenter à l'AG, mais au lieu de cela, ils doivent pouvoir participer par SMS ou par Internet, s'ils pré-fèrent cette solution. C'est faisable d'un point de vue technique, des votes politiques ont même déjà eu lieu dans différentes communes (p. ex. Genève) et se sont déroulé avec succès par SMS et par Internet. Vu que l'actionnariat est dispersé sur l'ensemble du globe, il en résulte une démocratie d'actionnaires tout à fait nou-velle – une participation sensiblement plus importante à l'AG est garantie.

Il est important de souligner que l'initiative populaire «contre les rémunérations abusives» **ne touche que des sociétés anonymes suisses qui sont cotées sur une place suisse ou étrangère.**

Les entreprises étrangères cotées en bourse ainsi que les entreprises suisses non cotées ne sont pas concernées par cette initiative populaire.

Les opposants à l'initiative

Les opposants à l'initiative vont essayer d'attiser des craintes et considérer le site économique qu'est la Suisse comme en danger, au cas où l'initiative serait acceptée. Les rémunérations abusives des cadres ont cependant, au cours des dernières années, nui beaucoup plus à notre économie nationale, notre propriété privée et notre réputation dans notre pays et à l'étranger.

Là où Monsieur Wuffli (PDG d'UBS) et Monsieur Kielholz (président du conseil d'administration du Crédit Suisse) sont d'avis que les soi-disant talents partiraient à l'étranger et ne voudraient plus être employés dans leurs entreprises, alors nous sommes d'avis que des types à ce point avides d'argent peuvent déposer leur candidature sans regret auprès d'entreprises étrangères. Les chefs avides de biens et d'argent se qualifient et se désavouent eux-mêmes vis-à-vis de leurs collaborateurs et de l'opinion publique et perdent de toute façon leur intégrité. Si les entreprises et les chefs qui font l'objet d'une attaque menacent d'émigrer à l'étranger, c'est simplement pour faire peur. Si Monsieur Kielholz ou Monsieur Ospel (président du conseil d'administration d'UBS) déplaçait son domicile personnel à l'étranger et payait ses impôts là-bas (dans une oasis pour les contribuables comme Monaco), il y aurait une révolte parmi les collaborateurs et actionnaires et les clients suisses solderaient leurs comptes en série.

Le fait que les entreprises menacent elles-mêmes de délocaliser leur siège à l'étranger, uniquement parce que l'AG a la compétence de décider des salaires de la tranche supérieure, est largement tiré par les cheveux en considération des nombreux avantages qu'offre la Suisse (par ex. secret bancaire). Déjà à eux seuls les élans dans le sens de tels propos confirmeraient l'avidité personnelle de ces «top-shots» poussant à acquérir encore plus d'argent et de pouvoir. Et pourtant, des personnes vont essayer ici et là d'attiser la peur en arguant de tels contre-arguments.

En fin de compte, les élans allant dans le sens de tels propos confirmeraient l'avidité personnelle de ces «top-shots» poussant à acquérir encore plus d'argent et de pouvoir. Cependant, certaines personnes essaient d'attiser la peur avec de tels arguments factices.

Organisation vacillante Economiesuisse contre la Corporate Governance

Le comportement d'Economiesuisse vis-à-vis de cette initiative populaire sera intéressant: Ceci d'une part, parce qu'elle reçoit beaucoup d'argent de la part des «entreprises fraudeuses» clouées au pilori et d'autre part, parce que depuis quelques temps, elle en a pris un sérieux coup au niveau interne et externe et est attaquée par ses membres. L'Economiesuisse se désigne dans le «Swiss code of best practice» comme l'institution de l'économie privée étant à même d'établir de bons principes pour la Corporate Governance. Si l'on étudie ce guide publié dans l'année 2002 et si l'on met celui-ci en corrélation avec les pires scandales économiques de la Suisse survenus au cours des dernières années, le «Swiss code of best practice» est non seulement un pur papier de rebut, mais démontre de façon impressionnante jusqu'à quel point les directives élaborées par les membres d'Economiesuisse sont peu suivies, si du reste elles sont suivies. Il y figure par exemple **que «la dernière décision concernant la société revient aux actionnaires en tant que pourvoyeur de fonds» et que «leur volonté doit s'exprimer sans être faussée»**. La commission de rémunération est censée – qu'on l'entende! – être composée de membres indépendants.

L'Economiesuisse est une organisation bancaire et elle est financée avant tout par les grandes banques, les assurances et les groupements pharmaceutiques. Elle est actuellement fortement divisée et lutte avec des conflits d'intérêts internes. **Déjà le fait à lui seul qu'elle a pris officiellement position en 2007 seulement par rapport au débat mené depuis des années au sujet des très gros salaires montre à quel point elle est dépendante de ces pourvoyeurs de fonds mentionnés plus haut.** En outre, elle ne veut **pas** abolir le droit de vote afférent aux organes et actions en dépôt. Elle refuse même le vote individuel du conseiller d'administration et elle combat de manière véhémente le fait que l'AG pourrait avoir son mot à dire au sujet des salaires de la tranche supérieure. Vu que les plus grands fraudeurs de la Suisse participent activement à l'Economiesuisse, elle va combattre l'initiative populaire par tous les moyens.

Le citoyen majeur, l'actionnaire, le salarié ainsi que le représentant des PME reconnaissent, cependant, rapidement les avantages qu'il y a à soutenir l'initiative populaire «contre les rémunérations abusives» qui veut entraver les enrichissements personnels à l'«étage des huiles» et veut établir de nouveaux principes pour une bonne Corporate Governance.