

SWISS BOARD INSTITUTE

L'initiative Minder: un an après

A l'occasion de la Journée du Conseil d'administration du 5 février 2015, Dominique Biedermann, directeur de la Fondation Ethos, a dressé un bilan de la pratique des conseils d'administration, un an après l'adoption de l'initiative Minder. Vincent Tattini, de l'étude Lalive, en souligne les points saillants.



Directeur de la Fondation Ethos, Dominique Biedermann fait le point sur la mise en œuvre de l'initiative Minder, un an après son adoption.

La mise en œuvre de l'initiative Minder, qui ne concerne que les sociétés cotées en bourse, est incarnée par l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées (ORab). Celle-ci donne aux actionnaires trois types de nouveaux droits: 1) en matière d'élection; 2) pour les modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre de l'initiative et, enfin, 3) pour les votes annuels (contraignants) sur les montants de la rémunération de la direction générale ainsi que du conseil d'administration.

Le premier point mis en œuvre dès l'entrée en vigueur de l'ORab a trait aux nominations. Les sociétés concernées ont dû organiser des élections annuelles et individuelles, non seulement des membres du conseil d'administration mais également, spécifiquement, du président du conseil d'administration ainsi que des membres du comité de rémunération. Cette première modification n'a pas entraîné de grands changements, si ce n'est sur la durée des assemblées générales.

Les modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre de l'initia-

tive Minder sont quant à elles beaucoup plus controversées. A teneur de l'ORab, celles-ci doivent être adoptées au plus tard à fin 2015. Concrètement, 70% des sociétés concernées ont déjà adopté les modifications nécessaires. Le dernier tiers des sociétés va devoir modifier ses statuts dans le courant de l'année 2015.

Une question importante se pose toutefois sur les modalités du vote portant sur les rémunérations: ce vote est-il prospectif ou rétrospectif? S'agissant de la rémunération du conseil d'administration, le vote est prospectif et se fait pour l'année à venir. En ce qui concerne le vote pour la direction générale, la situation est plus compliquée. Un directeur général perçoit généralement un salaire fixe et une part variable. S'agissant du salaire fixe, il s'agit d'un vote prospectif. S'agissant de la part variable, il y a plusieurs possibilités. L'assemblée générale peut voter à l'avance le montant de la rémunération variable maximale qui pourrait être servie ou voter à la fin de l'année, sur la base de la performance, une rémunération variable. Dans les faits, la majorité (75%) des sociétés a opté pour un vote pros-

pectif, soit une enveloppe maximale à distribuer. C'est par exemple le cas de Swisscom ou de Romande Energie. Les investisseurs institutionnels ont, pour leur part, choisi le vote rétrospectif. Il est toutefois intéressant de noter que le projet de révision du code des obligations présenté par le Conseil fédéral prévoit que les votes prospectifs sur les rémunérations variables sont illicites.

Le type d'honoraires pour le conseil d'administration est une autre des questions essentielles pour les actionnaires. Il s'agit d'éviter que les administrateurs aient le même intéressement que les membres de la direction qu'ils sont censés contrôler. Dans la pratique, on constate qu'il n'y a que 62% des conseils d'administration qui ont une rémunération entièrement fixe. Les autres, soit 38%, bénéficient d'une rémunération qui est en tout ou partie variable et qui dépend de la performance de la société, ce qui ne va pas sans poser de difficultés dans la mesure où l'intéressement est souvent le même pour les administrateurs que pour la direction générale.

La réserve de rémunérations pour les nouveaux membres de la direction générale constitue également une question sensible. Il peut arriver qu'en cours d'année un nouveau membre de la direction générale doive être engagé. Comment procéder pour le payer si rien n'a été prévu lors de la dernière assemblée générale? 75% des sociétés disposent, dans leurs statuts, qu'un pourcentage de la rémunération totale de la direction générale soit de la

réserve pour ce type de scénario. Dans la pratique, on constate que les sociétés prévoient jusqu'à 40% de rémunérations supplémentaires par rapport à la rémunération totale de la direction pour s'assurer qu'en cas de nouvel engagement, les fonds nécessaires soient à disposition. En approuvant la rémunération, les actionnaires approuvent ainsi automatiquement la rémunération d'éventuels nouveaux membres de la direction générale.

S'agissant des indemnités de départ prohibées par l'initiative Minder, la question est revenue par la petite porte sous la forme de clauses de non-concurrence payées. Si ces clauses ne sont formellement pas prohibées, il est pour le moins surprenant que près de la moitié des entreprises ont prévu dans leurs statuts, après l'adoption de Minder, des clauses de non-concurrence payées. L'introduction de telles clauses dans les statuts ne signifie pas encore qu'elles ont déjà été implémentées dans les contrats de travail. Les sociétés anticipent simplement le droit de le faire.

La question du nombre de mandats externes pour le conseil d'administration et la direction générale est également une question que les sociétés doivent régler. La majorité des grandes sociétés a prévu que leurs administrateurs peuvent avoir entre quatre et cinq mandats dans d'autres sociétés cotées. Pour tenir compte du poids d'une présidence, certaines très grandes sociétés ont prévu que les présidences comptent double.

A partir de cette année, les actionnaires doivent voter de manière contraignante sur le montant des rémunérations du conseil d'administration et de la direction générale. Ceci soulève des questions délicates en termes de transparence. Pour qu'un actionnaire puisse décider si le montant de la rémunération est adéquat ou non, il doit être informé, non seulement sur le montant lui-même, mais également sur la structure des rémunérations et des plans de prévoyance. Ceci requiert des explications sur l'adéquation entre les rémunérations et la performance et, pour ce faire, les montants des rémunérations doivent être présentés de manière détaillée, ce qui ne va pas sans poser des difficultés.

La valorisation des plans à long terme soulève également des complications très importantes dans la mesure où ces plans portent sur plusieurs années et ne se fondent pas tous sur les mêmes éléments, ni les mêmes méthodes de valorisation.

La révision du Code des obligations va probablement durer plusieurs années. La procédure de consultation est à peine close de sorte que le Conseil fédéral transmettra son projet au parlement certainement encore cette année. Encore plusieurs années de débats parlementaires sont à prévoir avant l'entrée en vigueur des dispositions qui remplaceront l'ORab actuelle. Peut-on la prévoir pour 2020? La question reste ouverte. Minder va assurément encore faire couler beaucoup d'encre. ■

BUSINESS PACKAGE 5 ANS

- LEASING 2,9 %
- SERVICE
- MAINTENANCE
- GARANTIE

CITROËN NEMO
CITROËN BERLINGO
CITROËN JUMPY
CITROËN JUMPER

CITROËN préfère TOTAL

Les véhicules utilitaires proposés sont destinés à une utilisation commerciale ou professionnelle. Offres exclusivement réservées à la clientèle Entreprise selon le règlement Citroën et dans le réseau participant. Conditions de leasing : durée du leasing jusqu'à 60 mois. L'offre est seulement valable en relation avec un contrat service FreeDrive. Casco complète obligatoire non comprise. Conditions de leasing sous réserve de l'accord par Citroën Finance, Division de PSA Finance (Suisse) SA, Schlieren.

CITROËN

CRÉATIVE TECHNOLOGIE

CITROËN (Suisse) S.A. – Succursale de Genève – Route des Acacias 27 – 1211 Genève 26
022 / 308 03 53 – 022 / 308 02 49 – www.citroen-geneve.ch