

## **COMMUNIQUÉ DU REGULATORY BOARD N° 6/2010 DU 24 NOVEMBRE 2010**

### ***Explications relatives à la présentation des rémunérations des hauts dirigeants dans le rapport de Corporate Governance (ch. 5.1. Annexe Directive Corporate Governance)***

#### **I. RAPPEL DE LA SITUATION**

La Directive Corporate Governance (DCG) de SIX Swiss Exchange a pour but de garantir que certains éléments fassent l'objet d'une publication suffisante dans le rapport de gestion de l'émetteur. Elle n'émet aucune exigence concernant la structure de la Corporate Governance. Cela vaut également pour le modèle de rémunération utilisé par la société émettrice.

La façon dont sont fixées les rémunérations des membres du conseil d'administration et de la direction générale de la société émettrice doit pouvoir être vérifiée par les investisseurs. Le participant au marché doit pouvoir être en mesure de juger, sur la base des éléments publiés concernant la fixation des rémunérations, si le modèle de rémunération choisi est adapté eu égard aux incitatifs de performance fixés. Si nécessaire, il doit également savoir si l'organe compétent en matière de fixation des rémunérations a fixé librement la totalité ou une partie de ces rémunérations. Il doit de plus être à même de juger les raisons qui expliquent l'évolution des rémunérations au cours de l'exercice écoulé.

La Directive Corporate Governance (DCG), Annexe, ch. 5.1 a pour but de présenter sous une forme aussi vérifiable que possible les responsabilités, le procédé de fixation des rémunérations et des programmes de participation des membres du conseil d'administration et de la direction générale, ainsi que les principes et les éléments des rémunérations et des programmes de participation. Il s'agit là d'une présentation ultérieure: le chapitre Corporate Governance du rapport de gestion doit exposer de manière compréhensible comment était structuré le système de rémunération de l'exercice passé. Il doit également indiquer pourquoi les rémunérations ont augmenté ou diminué pendant l'exercice sous revue, et ce par rapport à l'exercice précédent.

La Commission des sanctions a publié récemment deux décisions (en allemand) qui abordent entre autres la problématique décrite plus haut (Décision de la Commission des sanctions du 11 juin 2010 [SaKo 2010-CG-1/10])

[http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being\\_public/sanctions/publication/decision\\_cg\\_110610\\_de.pdf](http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being_public/sanctions/publication/decision_cg_110610_de.pdf)

Décision de la Commission des sanctions du 30 juillet 2010 [SaKo 2010-CG-1/10]

[http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being\\_public/sanctions/publication/decision\\_cg\\_300710\\_de.pdf](http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being_public/sanctions/publication/decision_cg_300710_de.pdf)

Diverses questions ayant surgi depuis, le Comité pour la réglementation des émetteurs a décidé, pour plus de clarté, de fournir les explications ci-après concernant les prescriptions relatives à la transparence stipulées dans la Directive Corporate Governance (DCG), Annexe, ch. 5.1.

## II. EXPLICATIONS

Les systèmes de rémunération des sociétés émettrices varient considérablement de l'une à l'autre. Les exemples fournis ci-dessous ne constituent pas des exemples de formulation concrets. Les explications données doivent plutôt être considérées comme des suggestions quant à la façon de présenter les éléments de modèles de rémunération tels que les présentent fréquemment les sociétés cotées auprès de SIX Swiss Exchange.

On peut toutefois recommander, pour publier le système de rémunération de manière appropriée, de présenter séparément les explications concernant les membres non-exécutifs du conseil d'administration d'une part, et celles concernant les membres exécutifs du conseil d'administration ainsi que les membres de la direction générale d'autre part.

### A. *Explications relatives aux composantes fixes et variables des rémunérations*

1. **Comparaisons de salaires:** indications détaillées sur les sociétés dont les systèmes de rémunération ou les niveaux de salaire ont été retenus à des fins de comparaison (par ex. le secteur ou l'activité, la taille et la zone d'activité géographique des sociétés concernées ou les sociétés concrètes).
2. **Marchés de référence:** si l'on se réfère aux conditions usuelles du marché, on décrira en détail le marché correspondant ou les conditions fondamentales de celui-ci.
3. On indiquera le **rapport entre les parts fixes et variables de la rémunération** (par ex. «La rémunération variable des membres de la direction générale a représenté entre 50 et 150 pour-cent de la part de salaire fixe»).
4. **Indemnités de départ:** le rapport de gestion doit publier les conventions concernant d'éventuelles indemnités de départ (par ex. «Versement compris entre une année de salaire au minimum et trois années au maximum»).

### B. *Explications concernant plus spécifiquement les composantes variables de la rémunération*

1. Les **facteurs-clés de l'évolution de la rémunération variable:** les objectifs majeurs, qui ont une importance significative pour la fixation de la partie variable du salaire, devront être indiqués (par ex. cours des actions, bénéfice du groupe, maximisation du bénéfice, actifs sous gestion, etc. avec mention du jour de référence); ces objectifs n'ont pas à être indiqués individuellement pour chaque membre.  
Les objectifs de performance personnels des différents membres du conseil d'administration et de la direction générale ne doivent pas être publiés. Par contre il convient d'indiquer pour la composante variable de la rémunération la pondération approximative des objectifs de performance individuels et des autres composantes tels que les objectifs au niveau du département ou de l'entreprise.
2. **Utilisation de benchmarks:** si l'on a eu recours à des benchmarks pour fixer les rémunérations variables, on décrira brièvement le contenu ou la composition du benchmark (par ex. l'évolution du cours de l'action de la société en relation avec un indice ou en rapport avec des entreprises concurrentes, etc.).

Les Communiqués du Regulatory Board sont disponibles sur internet en français, allemand et anglais:

[http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory\\_board\\_fr.html](http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory_board_fr.html)

[http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory\\_board\\_de.html](http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory_board_de.html)

[http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory\\_board\\_en.html](http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiques/regulatory_board_en.html)

