



Exchange Regulation

**COMMUNIQUÉ N° 2/2012  
DU 23 JUILLET 2012**

***Aspects prioritaires en matière d'examen des rapports de gestion 2012 et 2012/2013  
eu égard au respect de la Directive concernant les informations relatives à la  
Corporate Governance***

I. SITUATION INITIALE

Les rapports périodiques établis dans le respect des exigences de la Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance (art. 49 al. 2 du Règlement de cotation et Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance [DCG]) font partie intégrante des informations qui permettent à l'investisseur d'apprécier la qualité de l'émetteur conformément aux exigences de la Loi sur les bourses (art. 8 al. 2 LBVM).

II. ASPECTS PRIORITAIRES

Les rapports de gestion 2012 et 2012/2013 feront l'objet d'un examen, notamment pour veiller au respect des aspects prioritaires suivants eu égard au rapport de Corporate Governance:

*A. Contenu et procédure de fixation des rémunérations et des programmes de participation  
(ch. 5.1 Annexe DCG)*

Les principes et les éléments des rémunérations et des programmes de participation (structure et mécanisme de la procédure ainsi que détails, grandes lignes et fonctionnement du programme de participation) doivent être fournis de manière aussi compréhensible que possible pour les investisseurs. Quelques exemples sont proposés au ch. 5.1 du Commentaire relatif à la DCG (Commentaire DCG). Quant à la procédure de fixation, il s'agit d'une part d'en exposer les grandes lignes et d'autre part d'indiquer si les organes impliqués ont un rôle purement consultatif ou s'ils disposent d'une compétence décisionnelle dans ce domaine. Le recours à des conseillers extérieurs doit également être mentionné.

Outre la procédure, il convient d'expliquer aux intervenants sur les marchés de manière compréhensible les éléments (objectifs et composantes) et la pondération utilisée lors de la fixation de la rémunération. Si la fixation des rémunérations ou la pondération des critères applicables intervient à la discrétion de l'organe compétent, il convient d'en faire explicitement mention (cf. décisions de la Commission des sanctions du 28 octobre 2010 [SaKo 2010-CG-III/10], ch. 4.6, du 30 novembre 2010 [SaKo 2010-CG-IV/10], ch. 31, et du 8 décembre 2011 [SaKo 2011-CG-I/11], ch. 14).

Si l'on a eu recours à des benchmarks pour fixer les rémunérations, on décrira brièvement le contenu respectivement la composition du benchmark (par ex. l'évolution du cours de l'action de la société ou des entreprises concurrentes, les indices de référence, etc.). En cas de comparaison avec les rémunérations octroyées par d'autres entreprises, il y aura lieu de nommer ou tout au moins de décrire les entreprises en question. L'emploi de termes comme «entreprises internationales» ou «entreprises de taille similaire» ne suffit pas et il faut fournir des informations plus précises, comme par exemple la nature de l'activité, la région d'activité et l'importance économique des sociétés concernées ou encore le nom des entreprises homologues (cf. décisions de la Commission des sanctions du 11 juin 2010 [SaKo 2010-CG-1/10], ch. 8.2, et du 30 juillet 2010 [SaKo 2010-CG-11/10], ch. 9.6).

En outre, il convient de publier des prestations et autres avantages dont bénéficient les membres du conseil d'administration et de la direction générale en cas de départ de la société. Cela englobe notamment les accords relatifs à des délais de résiliation particuliers ou les contrats conclus pour une durée de plus de douze mois, les primes de départ (telles que les parachutes dorés), la levée des délais d'interdiction d'aliéner des actions et options, la réduction des délais d'exercice («vesting period») ou les cotisations supplémentaires versées à la prévoyance professionnelle. Ces informations doivent figurer dans le rapport de Corporate Governance même si elles se rapportent uniquement à certains membres des plus hauts organes exécutifs. Il n'est pas nécessaire de désigner les personnes concernées par leur nom. De plus, l'obligation de publication s'applique seulement au cas où les conditions et prestations n'ont pas fait l'objet d'un accord préalable mais ont été octroyées pendant l'exercice à l'occasion du départ d'un membre des organes de la société (cf. ch. 5.1 N 4 Commentaire DCG).

Si de tels accords interviennent dans le cadre d'un changement de contrôle, les informations correspondantes devront également apparaître dans les mentions du ch. 7.2 Annexe DCG (cf. lettre B ci-dessous). L'émetteur a en l'occurrence toute latitude d'utiliser des renvois (cf. art. 6 DCG, ch. marg. 6 N 1 Commentaire DCG).

Si un nouveau membre du conseil d'administration ou de la direction générale perçoit une prime d'arrivée («golden handshake») à l'occasion de son entrée dans l'entreprise, il est recommandé de le mentionner également dans le rapport de Corporate Governance.

#### *B. Clauses relatives aux prises de contrôle (ch. 7.2 Annexe DCG)*

Dans les passages relatifs à la Corporate Governance, l'émetteur doit spécifier si les accords ou plans conclus en faveur des membres du conseil d'administration et de la direction générale renferment des clauses relatives aux prises de contrôle. Ces clauses sont aussi à mentionner lorsqu'elles se rapportent à d'autres dirigeants, à savoir les personnes occupant des fonctions clés au sein de l'entreprise. Il n'est pas nécessaire de désigner les personnes concernées par leur nom. Cette obligation d'information a pour objectif d'indiquer à l'investisseur si les personnes en question sont «protégées» contre des rachats par des clauses contractuelles. L'intervenant sur les marchés peut ainsi apprécier si un rachat entraîne des obligations particulières vis-à-vis de certains hauts dirigeants. A cet effet, il convient notamment de spécifier les primes de départ (parachutes dorés), les clauses spécifiques de résiliation de relations contractuelles, les accords relatifs à des délais de résiliation particuliers ou aux con-

trats conclus pour une durée de plus de douze mois, la levée des délais d'interdiction d'aliéner des options, la réduction des délais d'exercice («vesting periods»), les cotisations supplémentaires versées aux caisses de pension, etc. (cf. ch. 7.2 N 1 ss Commentaire DCG).

### III. REMARQUES FINALES

SIX Exchange Regulation vise à améliorer la transparence de la Corporate Governance en veillant à une mise en œuvre cohérente des dispositions de la DCG. Elle adapte régulièrement ses contrôles selon l'évolution des circonstances. La vérification des rapports de gestion a lieu par échantillonnage. En cas d'examen des passages relatifs à la Corporate Governance, l'émetteur reçoit au moins une «Comment Letter» l'informant du résultat de cette vérification.

### IV. AUTRES INFORMATIONS RELATIVES À LA CORPORATE GOVERNANCE

Les dispositions concernant les informations relatives à la Corporate Governance des sociétés cotées sur SIX Swiss Exchange SA sont disponibles à l'adresse internet suivante:

[http://www.six-exchange-regulation.com/obligations/governance\\_fr.html](http://www.six-exchange-regulation.com/obligations/governance_fr.html)

Les sanctions publiées en matière de Corporate Governance sont consultables sur internet à l'adresse suivante:

[http://www.six-exchange-regulation.com/enforcement/sanction\\_decisions/corporate\\_governance\\_fr.html](http://www.six-exchange-regulation.com/enforcement/sanction_decisions/corporate_governance_fr.html)

Les Communiqués de SIX Exchange Regulation sont disponibles sur internet en français, allemand et anglais:

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

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

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

