

Fondation Ethos
Place Cornavin 2
Case postale
CH-1211 Genève 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56
www.ethosfund.ch

Genève, le 4 juillet 2014

Réponse de la Fondation Ethos à la mise en consultation de la révision du Code suisse de bonne pratique pour le gouvernement d'entreprise

1. COMMENTAIRES GENERAUX

La Fondation Ethos salue la volonté de procéder à une révision du Code suisse de bonne pratique pour le gouvernement d'entreprise. En effet, le code actuel date de 2002 (avec une annexe datant de 2007) et de nombreux points du Code ne reflètent plus la meilleure pratique internationale.

De manière générale, Ethos est très satisfait que le principe « Comply or explain » fait partie intégrante de la nouvelle version du Code. Ce principe est aujourd'hui incontournable et est devenu la pratique dans les codes à l'étranger depuis une décennie. Par ailleurs, il est à saluer qu'il est prévu dans le Code que, de manière générale, le conseil d'administration doit se laisser guider par le développement durable de l'entreprise.

En revanche, il est regrettable que la nouvelle version du Code ne fasse aucune mention ni du principe de l'égalité de traitement des actionnaires (une seule catégorie d'actions), ni du principe « une action = une voix » (pas de limitation d'inscription ou de vote). Il s'agit de concepts reconnus internationalement comme très importants dans tous les documents qui se réfèrent à la bonne gouvernance. Une application différenciée de ces principes peut bien entendu être envisagée en fonction du contexte et en appliquant le principe « comply or explain ». Leur simple ignorance dans un code national qui se veut de bonne pratique ne sera pas comprise par la majeure partie des investisseurs. La réputation de la place financière suisse va en être affectée, ce qui n'est pas dans l'intérêt des caisses de pension suisses représentées par la Fondation Ethos.

2. COMMENTAIRES SPECIFIQUES

CHAPITRE I « LES ACTIONNAIRES »

Chiffre 2, paragraphe 1

Au vu de l'interprétation très différente qui est faite actuellement par les sociétés suisses de ce qui est « un seuil acceptable » pour le dépôt d'une résolution d'actionnaire, Ethos est d'avis qu'il est nécessaire de préciser ce seuil. En l'occurrence, il y a quelques années, lors des premiers débats parlementaires sur la révision du Code des Obligations, il avait été fait référence à plusieurs reprises à un seuil de 0,25% du capital, ce qu'Ethos considère comme raisonnable.

Chiffre 6, paragraphe 3

Etant donné que la majorité des actionnaires n'assistent pas personnellement aux assemblées générales, mais se font représenter par le représentant indépendant, il est effectivement utile de préciser dans le Code que les résultats des votes doivent être rapidement communiqués aux actionnaires. Toutefois, la formulation prévue dans le code n'est pas suffisante.

Ethos propose que les résultats des votes soient communiqués aux actionnaires au plus tard 48 heures après l'assemblée générale et que le procès-verbal de l'assemblée soit disponible dans un délai de trois semaines.

Chiffre 7, paragraphe supplémentaire

Le titre du chiffre 7 précise que « la volonté de la majorité des actionnaires doit pouvoir être exprimée de manière correcte à l'assemblée générale ». Pour que cela soit possible, il est indispensable que les différents points présentés au vote dans le cadre de l'ordre du jour de l'assemblée respectent le principe fondamental de l'unité de matière. Ethos souhaite que ce point soit prévu dans un paragraphe supplémentaire au chiffre 7.

Chiffre 8, paragraphe supplémentaire

Le titre du chiffre 8 précise que « le conseil d'administration s'efforce de rester en contact avec les actionnaires, également entre deux assemblées générales ». Cela implique, lorsqu'un vote présente un pourcentage significatif de voix opposées à la proposition du conseil d'administration, que celui-ci prenne contact avec les actionnaires critiques. De plus, il devrait ensuite informer tous les actionnaires des résultats de ces discussions. Ethos propose d'ajouter une telle pratique de dialogue dans un paragraphe supplémentaire au chiffre 8.

CHAPITRE II « CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DIRECTION »

Chiffre 12, paragraphe 3

Il est bienvenu que le projet de nouveau Code fasse référence à la diversité des genres comme exigence dans la composition du conseil d'administration. La formulation retenue est cependant trop vague pour Ethos qui propose de préciser que « le conseil d'administration comprend plusieurs représentants de chaque sexe dotés des aptitudes nécessaires [...] ».

Chiffre 12, paragraphe supplémentaire

Un bon fonctionnement du conseil d'administration implique également une disponibilité suffisante de ses membres. Ce point est aussi prévu par l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) qui demande de fixer dans les statuts le nombre maximum de mandats autorisés pour les membres du conseil d'administration. En conséquence, Ethos propose d'ajouter dans un paragraphe supplémentaire au chiffre 12 que « Chaque membre du conseil d'administration doit limiter ses mandats dans d'autres sociétés de manière à assurer une disponibilité suffisante ».

Chiffre 14, paragraphe supplémentaire

Au niveau international, la plupart des codes de bonne pratique prévoient également que, pour pouvoir être considérée comme indépendante, une personne ne peut siéger depuis plus d'un certain nombre d'années (en principe entre 9 et 12) au sein du conseil d'administration. Un tel critère est reconnu comme la bonne pratique au niveau international. Par conséquent, Ethos propose d'ajouter dans un paragraphe supplémentaire au chiffre 14 que, pour être considérée comme indépendante, une personne ne doit pas siéger depuis plus de 12 ans au sein du conseil d'administration.

Chiffre 19, paragraphe 2

Le deuxième paragraphe précise que, en cas de cumul des fonctions de président et de CEO, le conseil d'administration puisse nommer un « lead director ». Ce point est central pour pouvoir accepter, le cas échéant, une exception au principe de la séparation des fonctions prévue au premier paragraphe. C'est pourquoi, Ethos demande que « le conseil d'administration DOIT nommer » un « lead director ». Celui-ci devrait être indépendant et il devrait être précisé que le « lead director » doit convoquer et présider régulièrement une séance (ou une partie de séance) sans la présence du président/CEO.

Chiffre 21, paragraphe 1

Le premier paragraphe est très important puisqu'il prévoit que le conseil d'administration doit définir des règles de conduite. Cela peut se faire par exemple dans le cadre d'un code de conduite. Pour assurer la crédibilité de cette démarche et gagner la confiance des actionnaires, Ethos pense qu'il est important de préciser que ces règles de conduite doivent être communiquées publiquement.

Chiffre 22, paragraphe 1

Pour assurer la crédibilité et le bon fonctionnement des comités du conseil d'administration, Ethos est d'avis qu'il est important de préciser que chaque comité doit être formé d'au moins trois personnes.

Chiffre 26, paragraphe 1

Le rôle du comité de nomination est particulièrement important, puisqu'il a notamment la tâche de proposer la nomination du CEO. C'est pourquoi, Ethos pense qu'il n'est pas possible qu'il comprenne des membres exécutifs du conseil d'administration. Le comité de nomination devrait être composé « de membres non exécutifs du conseil d'administration, en majorité indépendants ».

Chiffre 26, paragraphe 3

Il s'agit de préciser que le comité de nomination EST chargé de tâches en lien avec la recherche, l'évaluation et la succession du CEO. Pour les autres membres de la direction, la formulation actuelle du paragraphe 3 peut être gardée.

Chiffre 27, paragraphe 2

Ethos est d'avis que le paragraphe 2 doit être supprimé. En effet, les sociétés moyennes et petites forment actuellement la grande majorité des sociétés cotées en Suisse (environ 180 sur 200 sociétés comprises dans l'indice SPI). Permettre à ces sociétés de s'organiser sans comités revient quasiment à vider de leur sens les règles définies en lien avec les comités du conseil d'administration. Il faut rappeler ici que la constitution d'un comité de rémunération est de toute manière obligatoire selon l'ORAb et que la constitution d'un comité d'audit relève de la bonne pratique élémentaire au niveau international.

CHAPITRE III « LA REVISION »

Chiffre 28, paragraphe 2

En vue d'une harmonisation au niveau international, en particulier avec le nouveau règlement sur l'audit publié le 27.5.2014 par l'Union Européenne, Ethos est d'avis qu'il faut préciser dans ce paragraphe que les sociétés d'audit doivent respecter au minimum les deux règles suivantes :

- Les honoraires des services non liés à l'audit ne doivent pas être supérieurs aux honoraires pour les services d'audit.

- La durée maximale de la mission d'audit ne peut pas dépasser 7 ans (pour le lead auditor) et 20 ans (pour la société d'audit).

ANNEXE 1

Chiffre 6, paragraphe 1

La bonne pratique internationale en matière de rémunérations précise systématiquement que les membres non exécutifs du conseil d'administration ne doivent pas recevoir de rémunération variable. Par conséquent, Ethos propose d'appliquer cette règle à ce paragraphe, c'est-à-dire d'ôter « en règle générale » dans la formulation.

Chiffre 6, paragraphe 3

Afin de pouvoir bien mesurer et relativiser l'importance de la rémunération variable, Ethos est d'avis qu'il faut ajouter une phrase qui précise que « la part variable de la rémunération doit être limitée par rapport à la rémunération fixe ».

Chiffre 7, paragraphe 2

L'ORAb précise clairement que les indemnités de départ sont interdites. La formulation proposée mentionne « qu'il n'est pas possible de prévoir des indemnités de départ inadmissibles ». Afin d'éviter tout malentendu, Ethos propose une terminologie sans exception et qui empêche par conséquent toute indemnité de départ, en supprimant le terme « inadmissible ».

Chiffre 7, paragraphe 3

Ethos propose d'introduire le paragraphe en précisant que « En principe, aucune prime d'embauche ou indemnité de remplacement n'est octroyée. Toutefois, si une indemnité de remplacement devait tout de même être versée, celle-ci doit être conçue 'en miroir' ». En effet, étant donné que les indemnités de remplacement compensent une perte de rémunération qui aura, le cas échéant, une valeur uniquement dans le futur, elle doit exactement refléter les conditions assorties aux droits perdus dans l'emploi précédent.

Chiffre 9, paragraphe supplémentaire

Ethos apprécie qu'il soit prévu que le conseil d'administration porte une attention particulière à la transparence dans tout ce qui est relatif aux rémunérations. Cela s'applique également lorsqu'un vote en assemblée générale présente un pourcentage significatif de voix opposées à la proposition du conseil d'administration. Dans ce cas, il apparaît opportun que ce dernier prenne contact avec les actionnaires critiques. De plus, il devrait ensuite informer tous les actionnaires des résultats de ces discussions. Ethos propose d'ajouter une telle pratique de dialogue dans un paragraphe supplémentaire au chiffre 9.