



TOUT TRAVAIL MÉRITE SALAIRE, MAIS Y A-T-IL UNE LIMITE ?

AGEFI - 29.04.2021

LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DES GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX RESTE TRÈS ÉLEVÉE AVEC DES MÉCANISMES DE BONUS AUSSI ORIGINAUX QUE SUBSTANTIELS. CELA A UNE INCIDENCE CONSIDÉRABLE SUR LA GOUVERNANCE DES ENTREPRISES.

Selon la dernière étude de la fondation Ethos, la rémunération annuelle moyenne de l'année 2020 des présidents de conseil d'administration des groupes composant les plus grandes capitalisations boursières en Suisse se monte à environ CHF 2.5 millions. Les CEO de ces mêmes groupes ont quant à eux une rémunération globale de plus de CHF 6 millions. Ces rémunérations sont en moyenne composées d'un tiers de rémunération fixe versée en espèces et de deux tiers de rémunération variable, octroyée sous forme d'actions et d'options valorisées à leur juste valeur à la date d'attribution. En comparaison internationale, c'est du côté des États-Unis que l'on peut trouver des rémunérations encore plus élevées ; les CEO des GAFAM et autres valeurs technologiques y sont encore nettement mieux rémunérés.

Deux questions fondamentales en lien avec un système de rémunération excessif au sein des entreprises méritent d'être posées. L'une est d'ordre philosophique ou éthique, tandis que l'autre relève de ses risques. Pour la première, chacun peut se représenter finalement la valeur d'une fonction, en lien avec les exigences et compétences requises, ainsi que les responsabilités encourues. On peut néanmoins se demander si une fonction aussi exigeante que celle de diriger un groupe international d'importance mérite une rémunération supérieure à un ou deux millions de francs suisses. Quant aux risques d'une rémunération excessive, on doit se demander si celle-ci pourrait influencer l'objectivité et

l'intégrité des dirigeants concernés. Or, force est de constater que plusieurs débâcles financières ont été causées par des rémunérations variables bien trop élevées et surtout basées sur des critères de performance à très court terme. Ceci engendre indubitablement un appétit au risque trop élevé, avec pour conséquence des constructions financières extrêmement dangereuses pour l'entreprise. Les exemples plus ou moins récents de nos deux grandes banques suisses viennent hélas nous le rappeler. Ils contribuent à ternir l'image et la confiance du citoyen envers l'économie privée, ce qui est regrettable, car dans l'immense majorité des cas et même pour des entreprises d'une taille considérable, les rémunérations des directions d'entreprise sont adéquates et proportionnées, avec des niveaux de salaires totaux qui restent en dessous du million et demi de francs.

Il serait souhaitable que les comités de rémunérations et de nominations au sein des conseils d'administration gardent la tête froide, en misant sur le fait que des compétences peuvent être attirées sur la base d'autres critères que celui de la rémunération, notamment en lien avec le sens et l'intérêt qu'offre une entreprise à ses collaborateurs et à ses dirigeants. Les administrateurs sont en effet responsables de mettre en place un niveau de gouvernance adéquat, et cela touche particulièrement le système de rémunération.