

DÉCRYPTAGE

**Le diamant en chute**  
Après deux très bons exercices,  
la demande s'étiolé

PAGE 36

AUTO

**Detroit dévoile  
la dernière  
Corvette**

PAGE 39



MULTIMÉDIA

**Ambassades espionnées**  
Des pirates ont infiltré des  
représentations diplomatiques

PAGE 37

# ÉCONOMIE

« 2013 se présente  
moyennement bien, je suis  
prudemment pessimiste »

**PASCAL LAMY**  
directeur général de l'OMC sur «France Inter»

## Dominique Biedermann votera pour le contre-projet «Minder nous fait sauter d'un extrême à l'autre»

**Le fondateur d'Ethos estime  
que si l'initiative Minder  
passait, la Suisse serait  
le seul pays du monde  
où les actionnaires dictent  
les rémunérations  
de la direction générale.**

Jean-Claude Pécelet

jean-claude.pecelet@lematin.ch

En seize ans de combat pour faire avancer les droits des actionnaires, surtout les caisses de pension, le fondateur d'Ethos a su se faire craindre et respecter des grandes sociétés cotées suisses comme Nestlé ou UBS. En 2007, il avait été un des premiers à signer l'initiative contre les rémunérations abusives et aurait sans doute été un allié de poids de Thomas Minder en Suisse romande avant le vote du 3 mars. Or Dominique Biedermann a choisi de défendre plutôt le contre-projet voté par le Parlement. Explications.

**Pourquoi combattez-vous  
aujourd'hui l'initiative Minder?**

En 2007, le Parlement refusait de bouger, les milieux économiques ne voulaient pas d'autorégulation sur les salaires abusifs. Il fallait un électrochoc politique; Thomas Minder l'a provoqué, j'ai signé son initiative et ne le regrette pas. Depuis, le Parlement a fait du bon travail, son contre-projet va plus loin que l'initiative en matière de droit des actionnaires. C'est cela qui compte pour nous.

**De là à défendre comme vous  
le faites le contre-projet devant  
les Vert'libéraux ou le PDC, sans  
contradictif... vous voilà bien  
actif!**

Ethos ne fait pas campagne au sens classique du terme mais, lorsque je suis invité à donner ma position, avec ou sans contradictif, je l'accepte.

**EconomieSuisse met 8 millions  
de francs dans la campagne,  
alors que les initiants n'en ont que  
quelques centaines de milliers.  
Ce déséquilibre vous dérange-t-il?**

Ce n'est pas à nous de prendre position sur les moyens investis. L'important est que la population suisse choisisse en toute connaissance de cause la meilleure solution pour rémunérer les dirigeants des grandes sociétés cotées. Du point de vue des actionnaires que je représente, la ré-

Pierre-Antoine Grisoni



EN  
DATES

1958

► **Naissance**  
Dominique Biedermann grandit dans une famille catholique. Pour sa maturité, son père lui offre... un cor des Alpes.

1989

► **Doctorat**  
En sciences économiques à l'Université de Genève, après un diplôme à l'IUED.

1994

► **Directeur**  
De la caisse de pension publique des enseignants et fonctionnaires à Genève.

1997

► **Ethos**  
Création de la fondation qui conseille les caisses de pension en matière d'investissement socialement responsable et de bonne gouvernance.

2012

► **Migros**  
Membre du conseil d'administration de la fédération des coopératives. Reçoit aussi le Prix de la Fondation Landis & Gyr pour son «travail de pionnier».

«Les actionnaires critiques, et c'est ceux-là qu'il faut protéger, gagnent plus de poids avec le contre-projet.»

« Avec le contre-projet, les actionnaires voteront en 2014 déjà sur le système de rémunération. Avec l'initiative, le calendrier est plus flou »

ponse est claire: le contre-projet est nettement meilleur.

En quoi?

Les actionnaires d'une société doivent pouvoir voter sur le système de rémunération dans son ensemble, et cela, l'initiative ne le prévoit pas, seul le contre-projet le fait. Heureusement, ni l'initiative ni le contre-projet ne fixent de plafond aux salaires, ce qui serait peu réaliste. Derrière le montant, il faut surtout contrôler de quoi se compose la rémunération. Typiquement, un manager reçoit une part de salaire fixe relativement petite, et une grosse part variable. La

seconde devrait évoluer selon les résultats, donc à la baisse quand ils sont mauvais. Ce n'est pas souvent le cas, notamment dans les grandes sociétés pharmas, de l'alimentaire ou industrielles. En plus, certains plans de rémunération comportent des effets de levier pervers. Le contre-projet prévoit un vote contraignant des actionnaires sur l'ensemble du système de rémunération, jusque dans les détails. En outre, il leur permet de déposer des résolutions l'année suivante pour le modifier. Cette possibilité n'existe pas avec l'initiative.

SUITE EN PAGE 31

LE  
COMMENTAIRE



**FRANÇOIS  
PILET**  
Chef de la rubrique  
économie

### Une petite lumière rouge

Harald Nedwed a la tête solidement vissée sur les épaules. Le patron de la Banque Migros a fait preuve de tout son bon sens terrien, vendredi, en déclarant au *Tages-Anzeiger* que « quand on gagne deux fois plus, on n'achète pas deux fois plus de pain ou de dentifrice », mais que l'on dépensera plus pour les vacances et le logement. La formule devait servir à expliquer qu'il était normal de voir les prix de l'immobilier s'envoler en Suisse. Pour Harald Nedwed, toutes ces discussions sur la bulle immobilière, c'est donc du bla-bla. Pas besoin de chercher midi à quatorze heures: si les prix montent, c'est l'offre et la demande.

« Toutes ces discussions sur la bulle immobilière, c'est du bla-bla »

Et puis même. Si les taux d'intérêt montaient un jour? Les clients seraient protégés par leurs hypothèques fixes à long terme. Contrairement à ce qui s'était passé dans les années 90, les propriétaires auraient beaucoup plus de temps pour s'adapter. En clair: ces contrats signés à des taux très bas sur de longues années reportent le risque du client vers le bilan des banques, décrypte Harald Nedwed. Il s'en félicite, parce que les banques sont « mieux placées » pour y faire face.

C'est là qu'une petite lumière rouge devrait s'allumer dans l'esprit du propriétaire helvétique ayant fraîchement renouvelé son contrat à dix ans. L'histoire récente nous a montré que les banques sont toujours disposées à assumer le risque quand il est lointain, et qu'elles savent très bien le reporter sur d'autres lorsqu'il se réalise. Imaginez un instant une sévère remontée des taux d'intérêt - la question n'étant pas de savoir si, mais quand cela se produira. Le patron de la Banque Migros et beaucoup de ses confrères se trouveront alors avec un immense portefeuille d'hypothèques longue durée et à taux bas qu'ils devront soudain refinancer à court terme, à des tarifs bien moins favorables, voire carrément désavantageux. Que diront alors Harald Nedwed et cie? Ils expliqueront, des trémolos dans la voix, que la situation n'est plus tenable. Les Suisses pourraient alors découvrir que leurs hypothèques à taux fixe n'étaient en réalité pas aussi si fixes que cela. ●

SUIVEZ  
TOUTE  
L'ACTUALITÉ  
SUR  
NOTRE  
SITE...

www.lematin.ch

SUITE DE LA PAGE 29

**Les «systèmes» sont faits pour être contournés, les exemples abondent. Comment l'éviter?**

Je suis confiant que nous pourrions mobiliser la majorité des actionnaires. On observe déjà des taux de contestation élevés avec le vote consultatif actuel. Chez UBS en 2012, il atteignait 40%. Croyez-vous que nous y serions arrivés sans mobiliser les investisseurs institutionnels étrangers, qui détiennent deux tiers des sociétés cotées suisses? Demain, avec le contre-projet, nous pourrions voter de manière contraignante. Nous pourrions, en plus, demander des modifications du système de rémunération, ce qui est impossible aujourd'hui.

**L'initiative est plus précise que le contre-projet en interdisant les parachutes dorés, les primes à l'embauche, etc.**

Les indemnités de départ sont aussi interdites par le contre-projet, sauf si deux tiers des actionnaires approuvent une exception. Deux tiers, c'est énorme. Je vous assure que les investisseurs institutionnels, suisses et étrangers, n'accepteront jamais les indemnités de départ.

**L'initiative demande aussi que l'assemblée générale vote chaque année la somme globale des rémunérations (en argent et en nature) du conseil d'administration et de la direction. N'est-ce pas plus clair que le contre-projet?**

Au contraire. S'agissant du conseil d'administration, l'initiative et le contre-projet demandent la même chose. En ce qui concerne la direction en revanche, l'exigence de Thomas Minder est contraire aux principes de bonne gouvernance. Les actionnaires élisent un conseil d'administration qui a notamment pour tâche de nommer et contrôler la direction générale. Comment voulez-vous qu'il engage des directeurs s'il n'a pas la compétence de fixer leur salaire? On ne peut pas court-circuiter ainsi les responsabilités du conseil d'administration! Aujourd'hui, la Suisse est le seul pays avec Singapour où les actionnaires n'ont aucun droit en matière de fixation des rémunérations. Si l'initiative Minder passe, nous sauterons d'un extrême à l'autre et serons le seul pays du monde où les actionnaires dictent les rémunérations de la direction générale. Je prévois de gros problèmes pratiques dans ce cas.

**Le texte de l'initiative serait ancré dans la Constitution, tandis que le contre-projet ne modifie que des lois. Si la première est rejetée, qu'est-ce qui empêcherait le Parlement de revenir en arrière?**

La population et les actionnaires se sont battus pour obtenir ces droits. Franchement, je ne vois pas une majorité de députés revenir en arrière. S'y ajoute un autre point essentiel. Avec le contre-projet, les actionnaires voteront en 2014 déjà sur le système de rémunération. Avec l'initiative, le calendrier est beaucoup plus flou. Elle prévoit certes que le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution, mais cela ne garantit pas une entrée en vigueur rapide.

**L'initiative prévoit des sanctions pénales. N'est-elle pas plus dissuasive que le contre-projet?**

Je pense le contraire. Les grandes sociétés sont soucieuses de respecter la loi. Cela n'a pas empêché Brady Dougan, CEO de Credit Suisse, de toucher il y a trois ans, en toute légalité, 70 millions de francs pour un plan de participation passé. Le contre-projet prévoit une restitution de montants manifestement abusifs. L'initiative est muette sur ce point.



«Brady Dougan, CEO de Credit Suisse, a reçu il y a trois ans, en toute légalité, 70 millions de francs pour un plan de participation passé.»

## «Un conseil d'administration doit pouvoir fixer les salaires des directeurs qu'il engage»

**La NZZ dénonce le «mythe» de la démocratie actionnariale et rappelle qu'en assemblée, tout se joue entre les détenteurs de gros paquets d'actions. Votre avis?**

Une faiblesse notoire du système actuel découle du rôle dévolu au représentant indépendant, à qui sont déléguées les voix des actionnaires absents. Chez Novartis, il en détient jusqu'à 80%. Aujourd'hui, quand le représen-

tant n'a pas reçu d'instruction, ce qui arrive très souvent, il doit voter dans le sens du conseil d'administration. Avec le contre-projet, il sera obligé de s'abstenir pour les voix reçues sans instruction de vote, et la majorité ne sera alors

## L'UDC ET LES SYNDICATS SONT DIVISÉS

**MOTS D'ORDRE** Ce samedi à Olten, le rejet de l'initiative Minder a été presque aussi net chez les démocrates-chrétiens (207 non, 7 oui) que chez les libéraux-radicaux en octobre dernier (236 non, 8 oui). De son côté, le Parti bourgeois-démocratique a également dit non hier par 114 voix contre 7. Thomas Minder divise en revanche l'Union démocratique du centre: le parti national refuse l'initiative, mais la puissante section zurichoise y est favorable. Lors de son discours de l'Albisgüetli vendredi soir, Christoph Blocher a minimisé cette divergence en affirmant que, quel que soit le texte choisi, «la Suisse ne sombrera pas.»

Le Parti socialiste, lui, a décidé en décembre de soutenir l'initiative (144 oui, 2 non), tout comme les Verts (134 oui, 3 non). Les avis sont partagés chez les syndicats. Unia appuie le texte de Thomas Minder, «qui est un signal clair contre les abus salariaux», selon son porte-parole Hans Hartmann, tandis que Travail.Suisse penche pour le contre-projet. Daniel Lampart, économiste de l'Union syndicale suisse (USS), a critiqué l'initiative en argumentant que ce n'est pas en faisant voter les actionnaires sur les salaires des directeurs qu'on évitera les dérives. «L'initiative Minder renforce les fonds spéculatifs et autres investisseurs agressifs»,

ajoutait-il sur son blog en septembre. Les discussions au comité central ont néanmoins été assez vives et, faute de majorité claire, l'USS a finalement laissé la liberté de vote à ses adhérents. Actares (actionnariat pour une économie durable) penche pour l'initiative Minder, notamment parce qu'elle «ancré dans la Constitution les nouveaux droits dévolus aux actionnaires». L'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP) a pris la position inverse, estimant que «l'obligation absolue de voter dépasse les capacités de nombreuses caisses de pension». De plus, le contre-projet «repré- 80% des exigences de l'initiative». ●

calculée que sur les oui et les non. Je vous assure que cela va passablement modifier les résultats. Là encore, c'est un point essentiel que l'initiative a oublié. Les actionnaires critiques, c'est ceux-là qu'il faut protéger, gagnent plus de poids avec le contre-projet.

**... C'est-à-dire Ethos, qui conseille les caisses de pension.****Au fond, le contre-projet est bon pour vos affaires?**

Nous avons pour clients une centaine de caisses, et nous sommes le plus important des trois ou quatre acteurs suisses, mais de très grandes agences américaines y sont aussi présentes. Les investisseurs institutionnels choisiront les consultants qu'ils veulent. Nous ne sommes pas les seuls sur ce marché, mais nous sommes le seul qui a été créé, il y a seize ans, par des caisses de pension et pour des caisses de pension.

**Les frais de gestion des caisses vont-ils augmenter?**

Je ne le pense pas. Les coûts sont tout à fait raisonnables. Pour gérer le vote de nos clients dans les cent plus grandes sociétés cotées de Suisse, y compris la communication des résultats, Ethos demande 8000 à 15 000 francs, selon la taille de la caisse. C'est un coût négligeable par rapport aux énormes frais de gestion de fortune que paient les caisses.

**Si l'initiative passe, disent ses adversaires, les meilleurs dirigeants s'en iront ailleurs, les sociétés cotées et finalement l'économie en souffriront. Qu'en pensez-vous?**

Comme la Suisse deviendrait le seul pays du monde où le conseil d'administration n'aurait plus la compétence de fixer le salaire des directeurs qu'il engage, certaines sociétés seraient dans une position délicate. Il est prématuré d'évaluer l'étendue des conséquences, mais il est probable que plus aucune nouvelle société étrangère ne viendra établir son siège principal en Suisse. Il est également possible que des sociétés se décotent et remplacent l'actionnariat dispersé par un ou plusieurs fonds de private equity, ce qui n'est pas forcément une garantie de stabilité pour elles.

**Nous voterons à la fin de l'année sur une autre initiative, des Jeunes socialistes cette fois, qui limite à 1:12 l'écart entre le plus bas et le plus haut salaire.****Quelle est votre position?**

Cette initiative part d'une bonne intention mais semble très difficile à appliquer. Concrètement, cela voudrait dire que dans une entreprise où les salaires les plus bas sont de 40 000 francs par année, on ne pourrait avoir de rémunération supérieure à 480 000 francs par an. Même certains patrons d'entreprises publiques reçoivent des salaires plus importants que cela aujourd'hui. Les employés au bas de l'échelle risquent d'être victimes d'un effet pervers, car des sociétés externaliseraient probablement les activités faiblement rémunérées pour augmenter le salaire minimum. Ce n'est pas forcément positif pour les conditions sociales des employés ainsi «externalisés».

**Et sur les plus hauts salaires, y a-t-il une limite de la décence à ne pas franchir?**

Une limite en francs pour toute l'économie n'est pas raisonnable. Il est normal que le dirigeant d'une entreprise de taille et de complexité importantes gagne plus que celui d'une PME. Cela étant, il est clair que les rémunérations telles qu'on les observe dans certaines grandes sociétés où les managers gagnent plus de cinq millions de francs par année sont difficilement justifiables. ●