

Droit de la société anonyme : comparaison internationale des systèmes de rémunération

dossier politique

18 novembre 2009

Numéro 27

Étude comparant la législation de plusieurs pays. Les conditions-cadre constituent un facteur important pour l'implantation du siège d'une entreprise. C'est pourquoi les multinationales évaluent régulièrement l'environnement réglementaire. La Suisse offre aujourd'hui des conditions-cadre avantageuses à plusieurs niveaux : sa fiscalité attrayante et son droit de la société anonyme traditionnellement libéral sont des atouts de la place économique helvétique. Les bouleversements économiques actuels et les discussions sur les rémunérations des managers amènent de nombreux pays à modifier leur législation. C'est également le cas en Suisse avec la révision du droit de la société anonyme, qui redéfinit le cadre légal des entreprises. economie suisse a commandé une étude sur les développements internationaux en la matière, qui repose sur quatre législations étrangères ainsi que sur les débats engagés au sein de l'Union européenne (UE).

Position d'economiesuisse

▶ De nombreuses multinationales ont leur siège en Suisse et, chaque année, d'autres entreprises opérant sur le plan international y transfèrent le leur. La souplesse du droit des sociétés est l'une des raisons majeures d'un tel succès.

▶ Le droit de la société anonyme définit les possibilités juridiques d'organisation des entreprises. Une limitation trop importante de ces possibilités en comparaison internationale affaiblirait considérablement la Suisse pour la domiciliation des sociétés internationales.

▶ L'initiative «Contre les rémunérations abusives» prévoit des dispositions qui mettraient la Suisse hors jeu en comparaison internationale. economie suisse souhaite que le droit de la société anonyme continue d'offrir des possibilités d'organisation optimales afin que la Suisse puisse demeurer parmi les principales places économiques du monde.

Cadre réglementaire : un facteur d'implantation

► Apre concurrence pour la place économique suisse.

La concurrence internationale entre les places économiques n'épargne pas la Suisse. Les efforts entrepris depuis 1975 environ pour supprimer les barrières sur les marchés ont permis aux facteurs de production tels que le capital et le travail de circuler partout dans le monde sans obstacles majeurs. Les entreprises s'implantent désormais là où elles bénéficient des meilleures conditions-cadre. Par conséquent, la Suisse se doit de poursuivre un objectif durable et prioritaire dans sa politique économique : compter parmi les sites d'implantation les plus attractifs. Ces dernières années, le cadre réglementaire est devenu un facteur primordial dans cette concurrence internationale. Les sociétés se soucient certes de la fiscalité, mais elles accordent une importance croissante aux possibilités offertes en termes d'organisation et de structure. Des conditions-cadre souples constituent dès lors un avantage indéniable.

► Droit des entreprises libéral : un atout.

Grâce à sa traditionnelle ouverture, à sa fiscalité attrayante et à son droit des entreprises libéral, la Suisse est aujourd'hui l'une des places économiques les plus attractives du monde. Elle accueille d'ailleurs un grand nombre de multinationales, par rapport à d'autres pays. De plus, d'autres entreprises opérant sur le plan international s'implantent chaque année en Suisse¹, qui est devenue un site majeur pour les sièges principaux et européens. La forte présence de sociétés internationales bénéficie également à l'économie helvétique : notre pays est le champion du monde en ce qui concerne le nombre de groupes et les exportations (par habitant).²

► Mutation du droit de la société anonyme et de la réglementation sur les rémunérations des managers.

Les législations nationales relatives aux entreprises sont en pleine mutation, et de nombreux pays réforment actuellement leur droit économique. Les législateurs sont partagés entre l'adoption de prescriptions supplémentaires et la nécessité d'une certaine autonomie dans l'organisation des entreprises, notamment en ce qui concerne les sociétés anonymes. La réglementation du gouvernement d'entreprise et, en particulier, des rémunérations des managers dans les entreprises cotées en Bourse est au cœur des débats.

Débat centré sur les salaires des managers

► Révision du droit de la société anonyme.

La Suisse aussi réforme actuellement son droit de la société anonyme. Avec cette révision, le Conseil fédéral entend améliorer le gouvernement d'entreprise et renforcer les droits des actionnaires. En raison du dépôt de l'initiative «Contre les rémunérations abusives» (initiative Minder) en février 2008, le Conseil fédéral a soumis en décembre 2008 un message additionnel au parlement sous forme de contre-projet indirect à l'initiative concernant la révision en cours du droit de la société anonyme.

► Initiative Minder : 24 nouvelles dispositions et interdictions.

L'initiative Minder souhaite, à l'aide de différents instruments, limiter les compétences du conseil d'administration en matière d'indemnités et imposer des dispositions détaillées aux actionnaires, qui seraient alors également tenus de prendre des décisions opérationnelles. Cette initiative exige, d'une part, qu'un nombre important de détails commerciaux soient ancrés dans les statuts, ce qui est impraticable, et, d'autre part, que l'assemblée générale vote sur la somme des rémunérations des membres du conseil d'administration et de la direction. Or, cette dernière est soumise à la surveillance du conseil d'admini-

¹ Par exemple, Transocean, le plus grand groupe de forage offshore du monde, a transféré son siège juridique et sa direction en Suisse début 2009. Les recettes fiscales correspondantes pour la Suisse sont estimées à plusieurs centaines de millions de francs (cf. Handelszeitung n° 43, 2008, p. 23). Les actions restent cotées à New York. En implantant son siège dans notre pays, Transocean est devenu une société anonyme helvétique.

² Cf. SwissHoldings, «Konzernstandort Schweiz im globalen Wettbewerb», Berne, 2008.

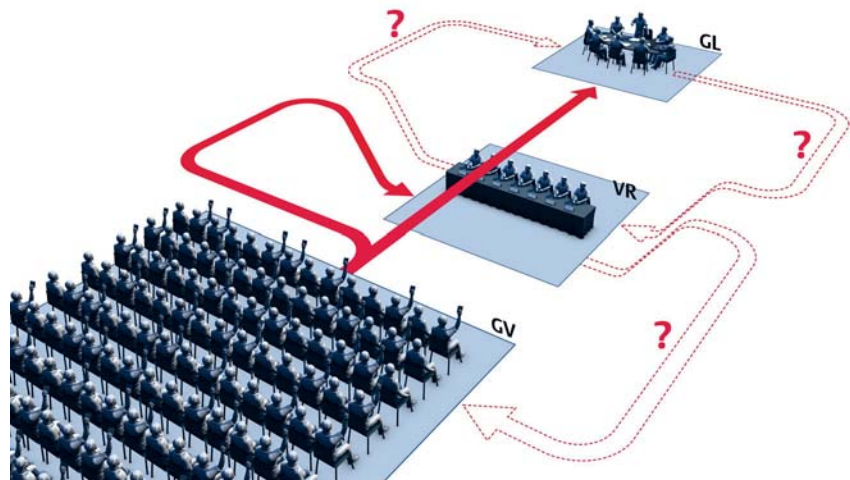
nistration qui, en tant qu'organe responsable, doit également rester compétent pour fixer les indemnités de la direction. La réglementation prévue par l'initiative entraînerait une dilution des tâches et des responsabilités, contredisant ainsi les principes élémentaires d'un bon gouvernement d'entreprise.¹

Graphique 1

► L'ingérence de l'assemblée générale dans le domaine de compétence du conseil d'administration entraîne une dilution des pouvoirs parmi les décisionnaires d'une entreprise. On ne sait plus qui est responsable de quoi. Les principes les plus élémentaires d'une bonne direction d'entreprise seraient alors bafoués.

Initiative Minder : violation de la doctrine des «checks and balances» (poids et contrepois) dans une SA

Tâches et domaines de compétences



Source : economiesuisse

GL : direction; VR : conseil d'administration; GV : assemblée générale

Les dispositions de l'initiative Minder enserreraient le conseil d'administration dans un corset de fer pour l'une de ses principales activités, à savoir la sélection et le recrutement des membres de la direction. Les conséquences seraient absurdes. Ainsi, le conseil d'administration ne pourrait convenir du salaire d'un futur nouveau membre de la direction, qui constitue un élément capital du contrat de travail, que sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale. Or, la convocation nécessaire d'une telle assemblée et sa réalisation peuvent, à elles seules, coûter jusqu'à un million de francs aux grandes entreprises ouvertes au public.

L'assemblée générale devant voter sur la rémunération globale de la direction, les membres existants de celle-ci seraient également soumis à cette réserve. Il faudrait dès lors prévoir que tous les autres membres de la direction renoncent proportionnellement à une partie de leur salaire si l'assemblée générale décidait d'une réduction.

► Possible peine privative de liberté même pour les actionnaires.

Du fait du caractère contraignant de ses dispositions, l'initiative Minder interdirait même aux actionnaires de prendre la décision de procéder différemment et d'adopter des solutions pragmatiques pour leur entreprise. Car ils seraient eux aussi passibles d'une peine privative de liberté pour toute violation des prescriptions.

¹ Cf. economiesuisse, «Renforcer les droits des actionnaires : oui, mais comment ?», dossierpolitique n° 23 du 15 septembre 2009.

► Contre-projet indirect du Conseil fédéral : renforcement des obligations du conseil d'administration.

Le contre-projet indirect du Conseil fédéral à l'initiative Minder entend durcir les règles relatives à la fixation et au remboursement du salaire. En ce qui concerne la fixation de la rémunération, le Conseil fédéral propose une compétence statutaire générale de l'assemblée générale d'approbation des décisions du conseil d'administration sur les rémunérations des membres de ce conseil, de la direction et du comité consultatif. Cette disposition allant à l'encontre de la «séparation des pouvoirs» au sein d'une société anonyme, il convient de la rejeter, mais à la différence de l'initiative Minder, les actionnaires sont ici libres de l'introduire ou non. Le contre-projet prévoit également un renforcement des obligations de diligence et de fidélité en matière de fixation des rémunérations, une réglementation claire de la gestion des conflits d'intérêt ainsi que l'interdiction d'exercer une influence réciproque sur le montant des rémunérations. Pour les sociétés anonymes cotées en Bourse, le Conseil fédéral suggère une approbation obligatoire de la rétribution des membres du conseil d'administration par l'assemblée générale et un vote consultatif obligatoire de celle-ci sur les rémunérations des membres de la direction et du comité consultatif. Ces sociétés doivent en outre établir un règlement et un rapport sur les rémunérations. Des détails importants relatifs aux salaires et à la durée des contrats de travail des membres de la direction seront également publiés. Le contre-projet du Conseil fédéral comprend aussi une extension du domaine d'application de l'action en restitution de prestations indues, allant ainsi plus loin que l'initiative Minder en la matière. Il renonce en revanche à introduire des peines privatives de liberté pour toute violation des prescriptions sur l'organisation des entreprises.

► Où se place la Suisse par rapport aux autres pays ?

La réglementation proposée par l'initiative Minder et une large part du projet de révision du droit de la société anonyme sont plus restrictives que la législation en vigueur en Suisse. Sachant que toute modification du cadre légal a des conséquences sur l'attractivité relative d'une place économique, on peut se demander dans quelle mesure les exigences de l'initiative Minder influeraient sur l'attrait de la Suisse. Pour répondre à cette question, il faut examiner les normes correspondantes dans les différents droits de la société anonyme. Afin de comparer les législations internationales, economiesuisse a commandé une étude à Holger Fleischer, directeur du Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht de Hambourg.¹ Cette étude permet de voir où se positionnerait la Suisse dans un environnement réglementaire en pleine mutation au niveau mondial, si l'initiative Minder était acceptée. Il est particulièrement intéressant de savoir si, et, le cas échéant, dans quelle mesure, l'évolution actuelle du cadre réglementaire suisse menace de pénaliser la place économique suisse par rapport aux autres pays. Les principaux résultats de l'étude sont présentés ci-après.

¹ Cf. Holger Fleischer, «Rechtsvergleichendes Gutachten zu Fragen der Managervergütung in börsennotierten Gesellschaften», Hambourg, 2009.

Comparaison internationale des législations

Objet de l'étude

► Comparaison des législations.

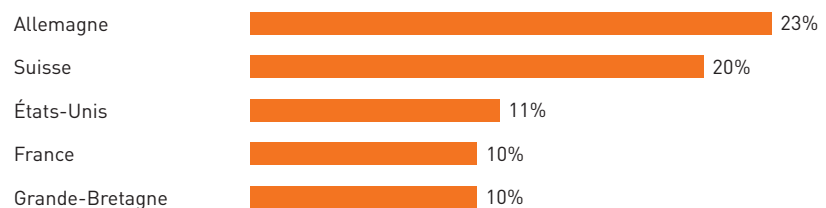
L'étude présente la réglementation pour les entreprises cotées en Bourse relative à toute une série de thèmes en vigueur en Allemagne, en Grande-Bretagne, en Irlande et aux États-Unis ainsi que les projets de réforme dans ces pays. Les recommandations correspondantes de la Commission européenne ont également été prises en compte. Ces pays ont été choisis, car ils ont souvent un rôle de précurseur en matière de droit économique et de droit de la société anonyme, et leur législation influe aussi sur le droit suisse.¹ Ils sont, de plus, en concurrence directe avec la Suisse pour l'implantation des sièges des entreprises : selon une enquête d'Ernst & Young, l'Allemagne, la Suisse et les États-Unis comptent parmi les places économiques les plus appréciées (cf. graphique 2).² La Grande-Bretagne a été retenue, car elle fait partie des cinq premiers dans cette enquête. Quant à l'Irlande, elle propose des conditions-cadre attrayantes aux groupes internationaux qui souhaitent s'y installer.³

Graphique 2

► Selon une enquête d'Ernst & Young auprès des managers internationaux, l'Allemagne, la Suisse et les États-Unis sont les places économiques les plus appréciées.

Résultats d'une enquête auprès d'entreprises actives au niveau international

Si votre entreprise devait délocaliser des fonctions importantes, quelle place économique serait la plus attrayante ?



Source : Ernst & Young 2009, Switzerland and Europe in the eyes of international managers, Zurich 2009, p. 8.

► Domaines réglementaires étudiés.

L'étude se concentre sur les thèmes suivants dans les législations examinées, car ils feraient l'objet d'interdictions ou de dispositions contraignantes si l'initiative Minder était appliquée en Suisse :

1. Participation des actionnaires aux questions liées à la rémunération

(initiative Minder : vote obligatoire de l'assemblée générale sur la somme des rémunérations du conseil d'administration, de la direction et du comité consultatif.)

2. Dispositions sur la composition des rémunérations

(le contre-projet indirect du Conseil fédéral comprend des dispositions étendues à ce sujet, telles qu'un durcissement de l'obligation de diligence en matière de fixation des rémunérations.)

¹ Les États-Unis et l'UE jouent un rôle important pour la Suisse. Cf. Peter Forstmoser, «Wirtschaftsrecht im Wandel. Erfahrungen aus vier Jahrzehnten», dans: RSJ 104 (2008) n° 6, pp. 133-144.

² Cf. à ce sujet Ernst & Young, «Switzerland 2009. Switzerland and Europe in the eyes of international managers», Zurich, 2009.

³ A titre d'exemple, on peut citer le groupe diversifié Ingersoll Rand et l'entreprise de conseils Accenture, qui ont transféré leur siège juridique en Irlande respectivement au 1er juillet et au 1er septembre 2009, devenant ainsi des sociétés anonymes de droit irlandais.

3. Interdiction ou limitation de certaines formes de rémunération

(initiative Minder : interdiction totale des rémunérations anticipées, des indemnités de départ et des primes pour des achats ou des ventes d'entreprises.)

4. Élection directe des membres du comité de rémunération par l'assemblée générale

(initiative Minder : l'assemblée générale doit désigner chaque année, un par un, les membres du comité de rémunération.)

5. Conséquences d'une violation des dispositions

(initiative Minder : toute violation de l'une des dispositions est sanctionnée d'une peine privative de liberté de trois ans au plus et d'une peine pécuniaire pouvant atteindre six rémunérations annuelles.)

L'étude ne porte pas sur les dispositions particulières pour les entreprises soutenues par l'État ni sur les réglementations spécifiques à des branches (par exemple pour les établissements financiers).¹

Résumé des principaux résultats

1. Participation des actionnaires aux questions liées à la rémunération

La réglementation britannique say-on-pay est devenue au niveau international une référence en matière de droit d'intervention des actionnaires. Selon cette disposition, leur vote, qui porte exclusivement sur la politique de rémunération, c'est-à-dire sur un concept de base général et abstrait, mais pas sur des montants individuels précis, n'a aucun caractère contraignant; il est purement consultatif. Un non ne modifie pas les conventions existantes relatives aux rémunérations.

La loi de réforme allemande de septembre 2009 se base sur le modèle britannique sur de nombreux points : la décision de l'assemblée générale ne confère ni droit ni obligation et concerne uniquement le système de rémunération des membres du comité de direction. Aucun montant individuel ni somme globale n'est soumis au vote. Il convient de noter que la direction est libre d'inscrire ou non le vote sur les rémunérations à l'ordre du jour de l'assemblée générale.

Aux États-Unis, certains actionnaires ont récemment demandé dans le cadre de la bataille sur les votes par procuration (système proxy) que l'assemblée générale se prononce sur les questions liées à la rémunération. Le Sénat américain élabore actuellement une nouvelle réforme, dont les principaux points reposent sur le modèle britannique.

Jusqu'à présent, l'Irlande n'a pas introduit de résolution say-on-pay.

Les recommandations de la Commission européenne datant de 2004 et de 2009 incitent les États membres à instaurer un vote sur les rémunérations, celui-ci pouvant être consultatif uniquement, et prévoient un quorum minimum de 25 % pour qu'un vote de l'assemblée générale soit autorisé. Conformément à l'article 249, alinéa 4, CE, ces recommandations n'ont aucun caractère obligatoire. Elles rencontrent un scepticisme certain, notamment en Allemagne, et de nombreux autres pays membres ne les appliquent pas.

► Réglementation britannique say-on-pay : une référence internationale.

► Réglementation allemande : libre appréciation de la direction.

► Aux États-Unis, la réforme repose sur le modèle britannique.

► Irlande : aucun say-on-pay.

► La majorité des États membres ne suit pas les recommandations de l'UE sur les votes consultatifs.

¹ On peut constater à cet égard que les principes énoncés dans la circulaire de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) sur les systèmes de rémunération dans les établissements financiers font de la Suisse un pionnier au niveau international en ce qui concerne la rapidité d'application et la portée de la réglementation.

► Non à une ingérence statutaire dans les compétences des organes de surveillance.

Les discussions concernant la réglementation des rémunérations du comité de direction dans les statuts sont les plus avancées en Allemagne. L'opinion la plus répandue est qu'une telle prescription serait inadéquate, car elle contreviendrait à la séparation stricte des compétences dans une société anonyme et saperait la souveraineté du conseil de surveillance en matière de politique du personnel. Aux États-Unis également, des voies s'élèvent pour indiquer que des dispositions statutaires (bylaw) sur la politique de rémunération entameraient le pouvoir de décision inaliénable des dirigeants (directors). En Grande-Bretagne et en Irlande, on ne s'est pas encore penché sur la question.

► Même les règles allemandes strictes respectent la liberté d'entreprendre.

2. Dispositions sur la composition des rémunérations

Parmi les quatre pays comparés, l'Allemagne a les règles les plus strictes sur la composition des rémunérations. Le législateur y expose le principe d'une rémunération globale appropriée et demande au conseil de surveillance des sociétés cotées en Bourse de tenir compte du développement durable de l'entreprise dans la structure des rémunérations. Toutefois, la nouvelle réglementation de 2009 ne prévoit aucun plafond concret pour la rémunération des membres du comité de direction. Elle reconnaît également que la décision relative à cette rémunération relève de la libre appréciation du conseil de surveillance et que, lors d'un redressement de l'entreprise, l'octroi de montants plus élevés en fonction de la difficulté de la tâche («prime de risque») peut être opportun dans des cas individuels.

► Les réglementations américaines attrayantes offrent une grande liberté.

Aux États-Unis, le Delaware est privilégié pour la domiciliation des sociétés cotées en Bourse en raison de sa législation souple et respectueuse de l'économie. Il n'y existe aucune disposition sur le montant des rémunérations. Les tribunaux accordent une grande liberté aux membres du conseil d'administration pour fixer le salaire des managers (business judgment rule), et celle-ci n'est outrepassée que si la rémunération gaspille le patrimoine de l'entreprise (waste of corporate assets). De tels cas sont très rares dans la pratique. Les législateurs ont tenté plusieurs fois au niveau fédéral de combattre les rémunérations excessives des managers à l'aide de la fiscalité, sans aucun succès.

► Refus de l'ingérence des juges en Grande-Bretagne et en Irlande.

En Grande-Bretagne, il n'y a ni disposition légale sur les rémunérations appropriées ni arrêt de la cour suprême interdisant le gaspillage du patrimoine d'une entreprise. Les tribunaux refusent presque systématiquement de s'immiscer dans les questions portant sur le montant des rémunérations. La seule exception concerne la distribution déguisée des bénéfices aux directeurs par l'intermédiaire du salaire. La situation juridique en Irlande équivaut à celle de la Grande-Bretagne.

► Rémunérations particulières dans l'intérêt de l'entreprise autorisées en Allemagne.

3. Interdiction ou limitation de certaines formes de rémunération

En Allemagne, toutes les formes de rémunération doivent être considérées séparément ainsi que dans leur ensemble et satisfaire, les dispositions légales sur les rémunérations appropriées. Celles-ci peuvent être fixées de manière relativement souple, même depuis la réforme de 2009. Un bonus annuel lié aux résultats de l'entreprise reste autorisé dans la mesure où il est associé à une composante de la rémunération portant sur plusieurs années. Des primes uniques pour la réussite d'achats ou de ventes d'entreprises peuvent également être versées dans l'intérêt de l'entreprise. Enfin, les clauses de changement de contrôle (change of control) ne font l'objet d'aucune réserve particulière. La réforme récente a néanmoins prolongé le délai de détention des options sur actions de deux à quatre ans. De plus, le conseil de surveillance doit convenir d'une possible limitation des rémunérations variables en cas d'évolutions exceptionnelles. Enfin, le code allemand du gouvernement d'entreprise (Deutscher Corporate Governance Kodex) prévoit un plafonnement des indemnités de départ et des prestations en cas de changement de contrôle.

▶ États-Unis : proposition d'un vote consultatif sur les parachutes dorés.

Aux États-Unis, les tribunaux évaluent les options sur actions et les indemnités de départ d'après la doctrine *waste of corporate assets*. Les jugements condamnant les rémunérations excessives sont extrêmement rares. Le gouvernement de Barack Obama a récemment proposé que les actionnaires votent à titre consultatif sur toutes les indemnités de départ de type parachute doré.

En Grande-Bretagne et en Irlande, il n'existe aucune limite légale pour les options sur actions et les bonus annuels. Seul le Combined Code of Corporate Governance, qui est une sorte de «droit mou», fixe un cadre limite.

▶ Aucune ingérence dans les compétences du conseil de surveillance en Allemagne et des directeurs en Grande-Bretagne, en Irlande et aux États-Unis.

4. Élection directe des membres du comité de rémunération par l'assemblée générale

Le droit allemand de la société anonyme ne prévoit pas d'élection directe du comité de rémunération par l'assemblée générale. La constitution d'un comité et la désignation de ses membres relèvent des compétences organisationnelles et personnelles du conseil de surveillance.

En Grande-Bretagne aussi, les actionnaires n'exercent aucune influence directe sur la composition des comités du conseil d'administration (board committees). Ce sont surtout les directeurs qui décident de leur constitution et de leur composition. En Irlande, la disposition correspondante du statut-type accorde aux directeurs les compétences nécessaires à la constitution de comités et à la désignation de leurs membres.

Aux États-Unis, le droit des sociétés des différents États, et notamment celui du Delaware, donne au conseil d'administration (board) la compétence pour constituer des comités et en désigner les membres. Les règles de l'État fédéral régissant l'établissement et la présentation des comptes sur le marché des capitaux ne comportent aucune disposition spécifique sur la constitution des comités de rémunération (compensation committees).

▶ Aucune législation examinée ne prévoit une peine privative de liberté en cas de violation des dispositions légales sur l'organisation.

5. Conséquences d'une violation des dispositions

En Grande-Bretagne, les directeurs peuvent se voir infliger une amende en cas de violation du *say-on-pay*. Si le montant des rémunérations est contesté, ce qui est très exceptionnel, les principes généraux relatifs à la responsabilité des directeurs, qui sont définis dans le droit des sociétés, s'appliquent. Ce dernier élément vaut également pour l'Irlande.

▶ Obligation de dommages-intérêt en droit civil.

La réforme votée en Allemagne ne prévoit aucune sanction particulière si le comité de direction ou le conseil de surveillance ne respectent pas leurs obligations dans le cadre du droit de participation de l'assemblée générale. Si le conseil de surveillance viole les dispositions légales sur les rémunérations appropriées en fixant les indemnités des membres du comité de direction, il est tenu de verser des dommages-intérêts. Toutefois, il semblerait qu'une telle violation ne remette pas en question la validité du contrat de travail ni le montant excessif. Dans des cas particuliers, le versement d'une rémunération inadaptée peut aller à l'encontre du code pénal.

Aux États-Unis, la réforme ne prévoit aucune sanction particulière en cas de violation de la future résolution *say-on-pay*. En revanche, le non-respect de la doctrine *waste of corporate assets* entraîne des poursuites civiles : le contrat est annulé dans la mesure du possible; sinon, des dommages-intérêts doivent être versés.

Suisse : éviter la marginalisation

► Importance du droit de la société anonyme pour la place économique.

Dans son message sur le contre-projet indirect à l'initiative Minder, le Conseil fédéral insiste sur l'importance du droit de la société anonyme pour la place économique :

«Si la Suisse devait abandonner son droit des sociétés libéral pour des dispositions lourdes et restrictives, elle perdrait de son attrait au profit de places économiques étrangères. Cela impliquerait des créations plus nombreuses de sociétés à l'étranger, des transferts de siège vers l'étranger et moins d'établissement de nouvelles sociétés en Suisse, ce qui engendrerait des pertes d'emploi ainsi qu'un manque à gagner fiscal.¹»

► Risque de surréglementation en Suisse.

L'étude comparative montre qu'aucune législation examinée n'est aussi restrictive que les dispositions de l'initiative Minder, tant au regard du droit actuel que des changements en cours. Cette initiative comporte le risque d'une surréglementation énorme en comparaison internationale.

► L'initiative Minder nuirait à la Suisse.

Thomas Minder, l'auteur de l'initiative, propose plusieurs interdictions pour éviter que les prescriptions ne soient contournées. Ces mesures n'empêcheront toutefois pas les holdings de transférer leur siège à l'étranger, ni les entreprises suisses d'être éventuellement reprises par des sociétés étrangères cotées en Bourse. Cette initiative bloquerait les conseils d'administration des entreprises helvétiques cotées en Bourse dans l'exercice de leurs activités principales et, en fin de compte, limiterait le choix des actionnaires. Dans l'intérêt de l'entreprise, le conseil d'administration et les actionnaires se verraient contraints de prendre des mesures pour se libérer de ce carcan, ce qui aurait des répercussions négatives pour la Suisse.

Pour toutes questions :

urs.furrer@economiesuisse.ch

silvan.lipp@economiesuisse.ch

Étude :

Holger Fleischer, Rechtsvergleichendes Gutachten zu Fragen der Managervergütung in börsenkotierten Gesellschaften, Hamburg 2009. L'étude peut être téléchargée depuis le site www.economiesuisse.ch.

economiesuisse, Fédération des entreprises suisses
1, Carrefour de Rive, case postale, 1211 Genève 3
www.economiesuisse.ch

¹ Message du Conseil fédéral relatif à l'initiative populaire «contre les rémunérations abusives» et à la révision du Code des obligations (droit de la société anonyme) du 5 décembre 2008, p. 267.