

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, lundi 24 juin 2019 / Communiqué de presse

Les salaires : En bas on rationne – en haut on se gave

Depuis plus d'une décennie, Travail.Suisse, l'organisation indépendante des travailleuses et des travailleurs, étudie l'évolution des salaires des managers. Le bilan de la 15^{ème} enquête est mitigé, pourtant, dans la plupart des entreprises examinées, l'écart salarial continue de se creuser. Les chefs s'octroient de généreuses augmentations de salaire, alors que la pression sur les salaires, l'insécurité et la peur de perdre son poste augmentent pour les bas revenus. L'initiative adoptée contre les rémunérations abusives ne parvient pas à stopper cette tendance. Les mesures mises en œuvre dans la révision du droit de la société anonyme ne sont pas assez efficaces.

C'est la quinzième fois consécutive que Travail.Suisse enquête sur l'écart salarial entre les salaires les plus bas et les plus hauts, dans 26 entreprises suisses. Cette analyse met en évidence des évolutions inquiétantes.

Augmentation massive des indemnités pour les membres des directions des groupes

En comparaison avec les années précédentes, l'évolution des salaires des managers a été moins importante qu'en 2018. Alors que le niveau de rémunération des CEO reste stable par rapport à l'année dernière, les autres membres des directions des groupes ont généreusement augmenté de 7% en moyenne. Depuis 2011, les salaires à l'étage de la direction ont augmenté de 19%, alors que les travailleurs normaux ont dû se contenter, durant la même période, d'augmentations salariales de 4,3%. Au cours des dernières années en Suisse, les travailleurs ont même subi une reprise du renchérissement. « Alors qu'on freine à tout va les augmentations de salaire pour les travailleurs normaux, à l'étage de la direction, il semble que d'autres critères s'appliquent. » déclare Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse. En conséquence, l'écart salarial continue de se creuser gaiement. Comme le montre l'étude sur les salaires des managers, l'écart salarial moyen dans les entreprises était, en 2011, encore de 1 à 45 et il a progressé jusqu'à 2018 pour arriver à environ 1 à 51. Cette évolution n'est pas du tout une exclusivité des plus grandes entreprises des branches financières et pharmaceutiques, on la retrouve, en effet, dans toutes les branches. Comme exemples représentatifs de cette augmentation de l'écart salarial au cours des dernières années, nous avons Helvetia avec son CEO Philip Gmür (de 1:25 à 1:37), Lonza avec son chef Richard Ridinger (de 1:40 à 1:88), ou les autres membres de la direction du groupe de Valora (de 1:12 à 1:28) ou SwissLife (de 01:35 à 01:42).

Une révision de la loi sur la société anonyme toujours inoffensive face aux salaires exorbitants des managers

La semaine dernière, le Conseil national s'est penché sur la révision du droit de la société anonyme et donc aussi sur la mise en œuvre de l'initiative contre les rémunérations abusives. À cette occasion, il a

malheureusement manqué une opportunité pour lutter avec des mesures efficaces contre les salaires exorbitants des managers. Du point de vue de Travail.Suisse, ce sont les lacunes suivantes qui en sont responsables :

- **Le manque de transparence** : La transparence reste lacunaire car à l'avenir non plus, les rémunérations des membres de la direction des groupes ne doivent pas être indiquées individuellement. Les versements supplémentaires dans les caisses de pension des membres des directions des groupes restent également un point opaque. Des rémunérations exorbitantes pour les managers sont donc mises en place, qui vont également au-delà de la carrière professionnelle.
- **L'approbation incohérente des bonus** : Approuver des bonus avant de disposer des résultats de l'activité contredit complètement la logique d'une rémunération basée sur une prestation. Tout comme la possibilité de procéder à un vote commun sur le salaire fixe et le bonus lors des assemblées générales.
- **Les contournements** : Les rémunérations d'entrée et de départ devraient être interdites, mais elles sont maintenues sous forme de primes d'entrée. La perte de bonus hypothétique à avenir de l'ancien employeur est compensée de manière préventive, sans prestation fournie par le nouvel employeur, précisément comme une prime d'entrée en fonction. Le maintien de versements du salaire pour des durées excessivement longues, les clauses de non-concurrence et les contrats de prestations de conseil sans transparence restent également possibles.
- **L'absence de limite pour les bonus** : Un règlement de la part maximale des bonus par rapport à la rémunération complète brille par son absence totale. Des parts de bonus allant jusqu'à plus de 80% de la rémunération complète avec de fausses incitations correspondantes restent donc toujours possibles.

« Avec une telle mise en œuvre, l'initiative contre les rémunérations abusives reste évidemment sans effet. Le monde politique ne semble pas vouloir s'attaquer avec des mesures efficaces à cette ruée absurde sur les bonus, à l'étage de la direction et donc de lutter contre l'aggravement de l'écart salarial », continue M. Wüthrich.

Seuils de représentation des sexes, une étape nécessaire et urgente

Un événement important du débat est l'adhésion du Conseil des États aux seuils limités de représentation des sexes dans les directions des groupes et dans les conseils d'administration. Cette mesure est urgente et nécessaire, comme le montre également l'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse. Dans presque la moitié des entreprises examinées, les organes dirigeants sont exclusivement masculins et parmi les 208 postes dans les directions des groupes, seuls 19 étaient, fin 2018, occupés par des femmes, ce qui aboutit au chiffre scandaleux de 8.8% pour la part de femmes. « Les seuils de représentation des sexes sont une étape importante pour parvenir à une vraie égalité des sexes », déclare convaincu M. Wüthrich.

Autres informations :

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et Conseiller national, Mobile : 079 287 04 93

Carole Furrer, Vice-Présidente des SCIV, Mobile : 079 524 66 74

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique de Travail.Suisse, Mobile : 076 412 30 53

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 24 juin 2019 / texte de l'allocution

Salaires des managers 2019 : Distribution de gros bonus à l'étage de la direction - l'écart salarial se creuse encore

Durant l'exercice 2018 aussi, les salaires des managers ont continué à augmenter. L'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, démontre que ce sont surtout les membres des directions des groupes qui profitent de bonifications exorbitantes. En conséquence, l'écart salarial se creuse encore davantage. Le champion toutes catégories est Roche avec un écart salarial de 1 à 257. Aucun impact modérateur sur les rémunérations n'a été constaté suite à l'adoption de l'initiative contre les rémunérations abusives et le monde politique a retardé et retarde encore sa mise en œuvre avec la révision du droit de la société anonyme.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique Travail.Suisse

Depuis dix-sept ans, Travail.Suisse examine les salaires des cadres dirigeants dans 26 entreprises suisses et par conséquent l'évolution de l'écart salarial, c'est-à-dire le rapport entre le salaire le plus élevé et le plus bas dans une entreprise.

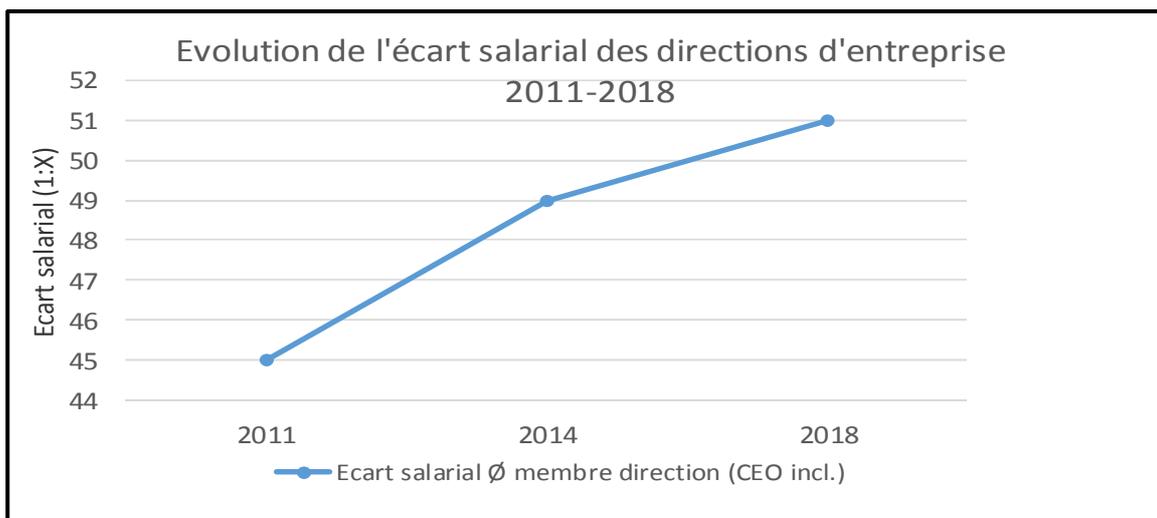
En 2018 aussi, les indemnités ont davantage augmenté à l'étage de la direction que pour les salaires moyens ou très bas.

Alors que les rémunérations des CEO sont restées stables en moyenne en 2018, une augmentation très nette a été constatée pour les autres membres des directions des groupes. L'indemnité moyenne pour un membre de la direction du groupe dans les entreprises examinées s'élevait à presque 2.5 millions de francs. Elle a donc encore généreusement progressé de 7% par rapport à 2017.

Ce sont surtout les CEO de Credit Suisse (Tidjane Thiam ; +30%), SwissLife (Patrick Frost ; +25%) et Implenla (Anton Affentranger ; +24%) (cf. annexe 1) qui ont bénéficié de rémunérations nettement plus élevées que l'année précédente. Mais les autres membres de la direction des groupes de Nestlé (+37%), Credit Suisse (+34%), Implenla (+34%), Novartis (+17%), Swatch (+16%) et La Poste (+16%) ont aussi massivement augmenté le montant de leurs bonus (cf. annexe 2).

Les plus bas salaires n'ont pas pu suivre le rythme de l'augmentation des rémunérations qui a eu lieu à l'étage de la direction. En conséquence, l'écart salarial a encore continué à se creuser en 2018 et il était de 1 à 51 sur l'ensemble des entreprises analysées. C'est ainsi que nous constatons une augmentation continue de l'écart salarial depuis 2011 (cf. graphique 1 ; cf. annexe 3).

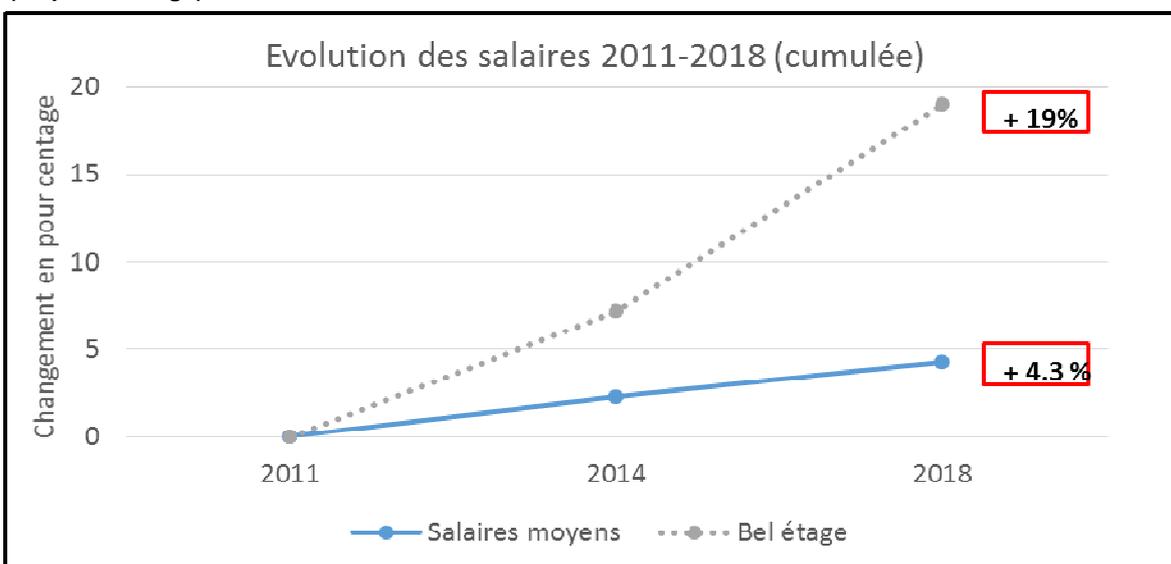
Graphique 1 : Evolution de l'écart salarial de toutes les directions des groupes de 2011 à 2018



Alors que, dans l'étude sur les salaires des managers de 2011, l'écart salarial moyen était encore de 1 à 45, il est passé en 2018 à plus de 1 à 51. Cette évolution n'est pas du tout une exclusivité des plus grandes entreprises des branches financières et pharmaceutiques, on la retrouve, en effet, dans toutes les branches. Comme exemples représentatifs de cette augmentation salariale en progression au cours des dernières années, nous avons : Helvetia avec le CEO Philipp Gmür (de 1 : 25 à 1 : 37), Valora avec le chef Michael Müller (de 1 : 23 à 1 : 57), Richard Ridinger comme chef de Lonza (de 1 : 40 à 1 : 88), Yves Serra , CEO de Georg Fischer (de 1 : 32 à 1 : 58) ou les membres restants de la direction de Valora (de 1 : 12 à 1 : 28), Lonza (de 1 : 22 à 1 : 46) ou SwissLife (de 1 : 35 à 1 : 42) (cf. annexes 4 et 5).

Mais dans la comparaison avec salaires moyens aussi, la progression des salaires des étages de la direction a été nettement plus importante durant ces dernières années. Alors que les rémunérations des directions des groupes étaient généreusement augmentées de 19% durant les 7 dernières années, les travailleurs « normaux » devaient se contenter d'augmentations salariales nominales modestes de 4.3 % (cf. graphique 2).

Graphique 2 : Evolution des salaires moyens et de ceux de l'étage de la direction entre 2011 et 2018 (en pourcentage)



Source : Travail.Suisse ; Indice des salaires de l'OFS, (graphique élaboré par nos soins)

Dans ce contexte, les deux dernières années se présentent de manière particulièrement dramatique. En Suisse en 2017, et pour la première fois depuis 10 ans, des augmentations salariales très modestes et une reprise du renchérissement ont conduit à faire subir à nouveau aux travailleurs une perte réelle de salaire de 0.1%. En 2018, la perte de salaire réelle est même montée à 0.4 %. À l'inverse, les salaires des managers ont, quant à eux, gentiment augmenté durant cette même période.

Dans 19 entreprises, on trouve des membres de la direction du groupe ou du conseil d'administration qui encaissent plus de 2 millions de francs ; en tout, cela concerne 114 managers, dont 37 d'entre eux se trouvent à nouveau dans le cartel des salaires de Travail.Suisse (cf. annexe 6). Le cartel des salaires est constitué par la classe de managers qui ont des revenus au moins 100 fois supérieurs à ceux de leurs collaborateurs. Font partie de cette caste de managers, les membres des directions des groupes UBS, Credit Suisse, Zurich, Novartis, Roche, ABB, Swatch et Nestlé. Ce cartel des salaires montre clairement que les salaires indécents sont toujours un fait bien réel. Au sommet, on retrouve avec Severin Schwan, Sergio Ermotti et Tidjane Thiam des visages connus, qui encaissent plus de 10 millions de francs par an.

La mise en œuvre de l'initiative contre les rémunérations abusives se fait toujours attendre - aucun effet modérateur n'a été constaté

L'initiative contre les rémunérations abusives a été approuvée par plus de deux tiers des votants. Les dispositions prises ensuite dans l'ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) n'ont eu presque aucun effet, comme le montre l'évolution depuis 2011. En effet depuis 2011, c'est à dire depuis la période principale du débat parlementaire de l'initiative sur les rémunérations abusives, la rémunération de presque deux tiers des membres de la direction des groupes a nettement augmenté.

Avec la révision du droit de la société anonyme, comme l'a décidé le Conseil des Etats la semaine dernière, les dispositions de l'ORAb sont en passe d'être transposés dans la loi. Toutefois, les lacunes suivantes signifient que la révision actuelle du droit sur la société anonyme n'aura pas d'effet modérateur sur l'évolution des salaires des cadres :

1. **Manque de transparence** : Même avec la révision du droit de la société anonyme, les rémunérations des membres des directions des groupes ne devront pas être indiquées individuellement. Ainsi, la transparence sur le montant et le développement des salaires des managers restera aussi incomplète à l'avenir.
2. **Dans les AG, les votes n'aboutissent pas au but recherché** : La révision du droit de la société anonyme va obliger les entreprises à voter, lors des assemblées générales, sur les rémunérations des dirigeants. Mais les votations communes sur les indemnités fixes et les indemnités variables (bonus) resteront encore possibles. Parmi les entreprises analysées la plupart choisissent ce genre de votes peu judicieux (cf. annexe 7), ce qui restreint fortement la fonction de contrôle des actionnaires. Les votes prospectifs sur les parties variables de la rémunération restent possibles, obligeant les votants à valider les parties de la rémunération dépendantes de la prestation sans avoir connaissance de la marche des affaires et de la prestation fournie par le management. Il s'agit-là d'un point crucial car l'évolution des bonus ne va pas toujours de pair avec le développement de l'activité. Ainsi, les rémunérations pour les CEO de Credit Suisse et Implenla ont augmenté l'année dernière de 30 et resp. 24 %,

bien que, dans les branches concernées, l'évolution du cours des actions se soit située à environ 10, resp. presque 40% en dessous de la performance du cours moyen des actions.

3. **Possibilités de contourner les règles** : Ce sont en particulier les indemnités exorbitantes d'entrée et de départ qui sont perçues comme indécentes par la population. Certes, le paiement d'avance (sans contre partie) est rendu impossible par la révision sur le droit de la société anonyme. Mais les primes d'entrée avec lesquelles un manager « compense » les futures pertes de bonus auprès de son ancien employeur suite à son changement d'entreprise restent par contre autorisées. De cette manière, André Wyss a, par exemple, reçu en tant que nouveau CEO d'Implenia des actions d'une valeur de 721'000 francs ; Zurich a versé plus de 2.5 millions de francs à un nouveau membre de la direction du groupe et Novartis a salué l'arrivée de trois nouveaux membres de la direction du groupe avec un versement total de plus de 7.5 millions de francs.

Les indemnités de départ, contractuelles ou statutaires sont également interdites. Sont par contre toujours autorisés : le maintien du versement du salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation, les clauses de non-concurrence rémunérées pour des durées excessivement longues ainsi que le maintien de contrats de prestations de conseil dans lesquels la contrepartie n'est pas montrée de manière transparente.

4. **Pas de limitations des bonus** : Un règlement de la part maximale des bonus par rapport à la rémunération complète brille par son absence totale dans la révision du droit de la société anonyme. Le Conseil national n'a pu se prononcer ni sur une conduite générale ni sur une prescription stipulant que les entreprises doivent individuellement définir une telle conduite dans leurs statuts. Les bonus vont donc continuer à l'avenir à constituer la part prépondérante de la rémunération globale. (Pour 2018 par ex. : 73 % chez UBS et Zurich, ainsi que 70 % chez Swatch et 69 % chez Crédit Suisse).

Les femmes sous-représentées à l'étage de la direction : L'espoir renaît grâce aux valeurs de référence des sexes

La semaine dernière, lors du débat sur la révision du droit de la société anonyme, le Conseil des Etats a également approuvé l'introduction de valeurs de référence proposés par le Conseil fédéral pour la représentation des femmes dans la direction et le conseil d'administration des groupes. Il s'agit d'une décision correcte et importante sur la voie d'une véritable égalité entre les sexes, car les femmes sont encore nettement sous-représentées dans les postes de direction des entreprises. Dans les entreprises analysées par l'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse, on constate quand même un certain développement positif concernant la présence de membres féminins dans les conseils d'administration, au cours des dernières années. Ainsi, la part des femmes a presque doublé depuis 2011 et se situe, en 2018, à 25.6 % (cf. annexe 8). Pourtant, ce taux reste en dessous des 30 % prévues dans la révision du droit de la société anonyme. La situation dans les directions des groupes est, quant à elle, vraiment dramatique. Fin 2018, seuls 19 des 208 postes des directions des groupes étaient occupés par des femmes, ce qui fait une représentation féminine de 8,8 %. Même en le comparant sur un plan international, ce chiffre est scandaleux. Selon les données du Peterson Institut for International Economics¹, la Suisse occupe la quatrième place avant la fin du classement sur les 59 pays étudiés, concernant la représentation des femmes dans les directions des entreprises.

¹ PIIE (2016): <https://piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du lundi 24 juin 2019 / texte de l'allocution

15^{ème} édition de l'étude sur le salaire des managers

Pour la quinzième fois en 2018, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, a examiné l'écart salarial de 26 entreprises suisses, dans le cadre de l'étude sur le salaire des managers. La transparence sur les plus bas salaires et l'obligation de divulgation des indemnités pour les différents membres de la direction ne sont toujours pas disponibles, qui plus est, la révision du droit de la société anonyme n'apportera, selon tous les pronostics, aucune amélioration non plus, à cet égard.

Christoph Eichenmann, Membre du projet de Travail.Suisse

Une fois de plus, les salaires exorbitants des managers ont fait la une du paysage médiatique ce printemps. «°C'est reparti à la hausse°» titrait le SonntagsZeitung¹ et dévoilait ainsi la tendance concernant les salaires excessifs des managers. En adoptant l'initiative contre les rémunérations abusives, le peuple a clairement montré, en 2013, son grand mécontentement face à des salaires injustifiés et abusifs. Cinq ans plus tard, tout cela semble déjà oublié à l'étage de la direction, ce qui met en évidence un autre problème : le choix du renforcement des droits des actionnaires en guise de mise en œuvre de l'initiative contre les rémunérations abusives s'est avéré inefficace et inoffensif.

Dans le cadre de l'étude annuelle sur les salaires de managers, Travail.Suisse calcule l'écart salarial dans 26 entreprises suisses². Il s'agit là de 22 entreprises cotées en bourse, deux entreprises organisées en coopérative, la RUAG, qui est la propriété exclusive de la Confédération, ainsi que de La Poste comme société anonyme régie par une loi spéciale et détenue en totalité par la Confédération.

Différents types d'écarts salariaux

L'étude se focalise surtout sur la politique d'indemnisation des entreprises analysées. À cet effet, en plus de l'enquête sur les salaires absolus, différents types d'écarts salariaux jouent un rôle prépondérant. L'écart salarial signifie un rapport entre deux salaires, par exemple l'écart entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise. Les écarts salariaux doivent permettre de prendre conscience de la dimension exorbitante des salaires des managers. Qui plus est, une enquête de longue durée sur ces écarts permet d'analyser les salaires en interne mais aussi de les comparer entre les entreprises. Dans la présente étude, trois différents types d'écarts salariaux sont calculés :

1. Le rapport entre la rémunération globale la plus élevée (la plupart du temps le ou la CEO) et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.

¹ SonntagsZeitung: 24.03.2019

² ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implenia, Lindt & Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, La Poste, Roche, Ruag, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora, Zurich

2. Le rapport entre la rémunération moyenne d'un membre de la direction du groupe et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.
3. Le rapport entre la rémunération moyenne d'un membre du conseil d'administration et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.

Qui plus est, concernant l'écart salarial de la rémunération moyenne d'un membre de la direction du groupe, une différence supplémentaire est faite si la rémunération globale la plus élevée de la direction du groupe (le plus souvent le ou la CEO) est comprise ou non dans le calcul. Deux chiffres sont calculés : d'une part la rémunération moyenne de la direction du groupe et de l'autre l'écart salarial moyen de la « Garde rapprochée » dans la direction du groupe. Cette différenciation a pu être établie depuis 2007, car c'est seulement à partir de cette date que les entreprises ont été obligées d'indiquer spécialement les rémunérations les plus élevées au sein de la direction du groupe.

Un classement est ensuite établi à partir des données de l'enquête et des écarts salariaux calculés. L'écart salarial est calculé individuellement pour chaque personne pour faciliter la comparaison. Si les rémunérations des membres de la direction du groupe ne sont pas indiquées individuellement, la valeur prise en considération est alors la moyenne de la direction du groupe sans l'indemnité la plus élevée (le plus souvent le ou la / CEO). Lors de changements de fonction éventuels, d'entrée ou de sortie de l'entreprise pendant l'exercice, l'indemnité versée est extrapolée sur une année entière. Les personnes qui gagnent en tout au minimum 100 fois plus que le collaborateur le moins payé dans la même entreprise ont leur photo sur l'affiche du « Cartel des salaires » de Travail.Suisse.

Pas de transparence pour les plus bas salaires

Depuis maintenant 17 ans, Travail.Suisse calcule chaque année les écarts salariaux des 26 entreprises de l'échantillon. Les données nécessaires à ce calcul proviennent pour la plupart des rapports d'activité et de rémunération des entreprises concernées. Si toutes les données nécessaires ne sont pas disponibles dans les rapports, les entreprises sont interpellées directement. Ce sont surtout les salaires les plus bas qui ont pu être établis en procédant de la sorte. La Poste est la seule entreprise qui indique le salaire le plus bas dans le rapport d'activité. Toutes les autres entreprises ont été contactées, mais certaines d'entre elles n'étaient toujours pas disposées à donner des indications sur les salaires annuels les plus bas. En font partie : ABB, Bobst, Lonza, Nestlé, Novartis, Schindler, Swatch et Zurich. Pour ces entreprises, les informations sur les salaires les plus bas ont été élaborées à l'aide de conventions collectives de travail ou de l'indice suisse des salaires de l'Office fédéral de la statistique. Le salaire le plus bas de Novartis a été évalué au moyen des indications de Roche, le groupe pharmaceutique bâlois comparable.

Pas d'obligation de divulgation des indemnités des membres de la direction du groupe

L'absence de transparence constatée en fin de grille salariale est également valable pour la direction du groupe. Pour les membres du Conseil d'administration et du Conseil consultatif, les indemnités doivent être indiquées individuellement, mais cela ne s'applique pas à la direction du groupe. Les entreprises doivent seulement indiquer la rémunération la plus élevée versée à un membre de la direction du groupe, le plus souvent le ou la CEO. Les rémunérations de tous les autres membres de l'organe ne sont pas indiquées séparément mais dissimulées dans une somme globale. Les différences

de salaires à l'intérieur de l'organe ne sont donc pas visibles au sein d'une entreprise. Il est seulement possible de calculer une indemnisation moyenne, comme cela est indiqué sur l'affiche « Cartel des salaires » pour les membres de la direction des groupes UBS et CS. La situation est encore plus opaque lors de changements de fonctions : Si un ou une CEO quitte l'entreprise pendant l'exercice en cours, son salaire n'est pas indiqué spécifiquement dans le rapport sur les rémunérations, dans la mesure où un autre membre de la direction a gagné davantage durant l'année concernée. Comme dans une telle situation, l'ancien/ne CEO fait partie du reste de la direction du groupe, le montant du dédommagement moyen s'en trouve totalement biaisé, car le/la CEO gagne quand même, la plupart du temps, plus du double qu'un membre de la direction.

L'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) a été arrêtée après l'approbation très nette de l'initiative contre les rémunérations abusives. La révision actuelle du droit de la société anonyme devrait imposer le transfert des dispositions de l'ORAb dans la loi. Une majorité au sein de la Commission juridique du Conseil des États souhaitait que toutes les rémunérations des membres de la direction du groupe soient indiquées, ce qui est parfaitement cohérent. La demande a cependant été rejetée par le Conseil des États, ce qui signifie que les rémunérations individuelles des directions des groupes continuent à être ni transparentes ni vérifiables.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 24 juin 2019 / texte de l'allocution

Les salaires des top-managers augmentent et les salaires moyens baissent

L'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse montre aussi dans sa 15^{ème} édition jusqu'à quel niveau les salaires des managers ont augmenté au cours des dernières années : Un membre de la direction du groupe perçoit en moyenne environ 2,5 millions de francs et donc 7 % de plus qu'en 2017. D'un autre côté, les salaires des travailleurs stagnent. En 2018, les salaires réels ont chuté de 0,4% en raison du renchérissement. Ce qui est valable pour les salaires les plus élevés doit aussi s'appliquer à l'évolution générale des salaires : Lors de l'automne salarial, Travail.Suisse attend des augmentations de salaires significatives.

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et Conseiller national

Le résultat de l'étude sur le salaire des managers montre une fois de plus cette année que : Le « Oui » du peuple suisse à l'initiative contre les rémunérations abusives du mois de mars 2013 et à sa mise en œuvre dans l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb)¹ n'ont pas freiné la croissance des salaires des top-managers. De 2011 à 2018, leurs salaires ont généreusement augmenté de 19%, alors que les salaires n'ont augmenté, d'une manière générale, que de 4.3 %. La croissance salariale pour les cadres supérieurs est plus de quatre fois supérieure à celle des travailleurs. Ce « deux poids deux mesures » entre les salaires les plus élevés et les plus bas est source de mécontentement chez les travailleurs. L'écart salarial entre le salaire du ou de la CEO et le salaire le plus bas est en moyenne de 1 à 98, pour l'ensemble des entreprises analysées. Dans les entreprises examinées, la situation se présente donc en moyenne de la manière suivante : le grand chef gagne environ cent fois plus que la personne ayant le plus bas salaire. Parmi les entreprises examinées, 37 managers figurent dans le cartel des salaires et gagnent au moins 100 fois plus que le salaire le plus bas de leur entreprise. Nous comptons 10 personnes de plus dans le cartel des salaires principalement à cause de salaires plus élevés chez Credit Suisse. Pour Travail.Suisse, l'augmentation des salaires des cadres supérieurs est incompréhensible et injuste. Dans une entreprise, tous les collaborateurs doivent bénéficier d'une augmentation de salaire et pas seulement les top-managers. Travail.Suisse critique très clairement cette politique salariale injustifiée. Les travailleurs ont dû vivre l'année dernière avec une baisse de salaire réelle, alors que les primes d'assurance-maladie avaient, en particulier, nettement augmenté. Une fois de plus, il est pour Travail.Suisse évident que les prochaines négociations salariales devront aboutir à des augmentations salariales générales et significatives. Ce qui est valable pour les salaires d'en haut doit aussi être valable pour les salaires d'en bas !

¹ L'ordonnance contre les rémunérations abusives pour les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 et demande un rapport sur les rémunérations pour les exercices financiers depuis 2014.

En rassemblant les données des rapports annuels des entreprises, Travail.Suisse assure une transparence qui rend possible un débat de société sur les salaires des managers. En fait, en approuvant l'initiative contre les rémunérations abusives, les votants ont clairement exprimé qu'ils souhaitaient un changement perceptible. Les conseils d'administration et les assemblées générales des entreprises n'ont jusqu'à présent pas pris au sérieux l'avis du peuple suisse. Au cours des dernières années, certaines assemblées générales ont montré un taux d'approbation plus faible. Chez UBS et Swatch, il y a eu un taux d'approbation inférieur à 80 %. Dans notre enquête, le taux d'approbation moyen se situe à environ 89 %, donc à environ 5% de plus que l'année dernière - aucune proposition n'a été rejetée.

Au Parlement l'année dernière, il y a eu une pause de presque un an concernant les débats sur la révision du droit de la société anonyme (16.077). Le constat est donc inchangé : avec l'ORAb, le Conseil fédéral n'a adopté que des dispositions minimales. Le Parlement n'est jusque-là pas parvenu à donner un caractère contraignant à la loi dans la réforme du droit de la société anonyme. Il y a un an, une majorité n'a même pas pu être réunie au Conseil national pour interdire l'approbation prospective des versements de bonus. À titre de rappel : dans beaucoup d'entreprises, les salaires liés à la performance des top-managers sont adoptés de manière prospective par l'assemblée générale. C'est contraire au système et incompréhensible. Dans la réalité, seules peu d'entreprises procèdent à une validation rétrospective des rémunérations variables.

Pour Travail.Suisse, les mesures suivantes sont nécessaires :

- **Interdiction de l'approbation prospective des bonus** : Le Conseil des États doit introduire dans la loi une interdiction de l'approbation prospective des bonus, lors de la réforme en cours sur le droit de la société anonyme.
- **Rendre impossible le contournement de l'interdiction des primes d'entrée en fonction** : Si un manager change d'employeur, il peut percevoir du nouvel employeur la compensation de la perte des bonus sans que l'on sache si la performance effectuée chez l'ancien employeur aurait justifié ces bonus. Cela va à l'inverse de la notion de performance des bonus et correspond, en fait, à une prime d'entrée en fonction déguisée qui doit être interdite.
- **Extension de la transparence** : Les primes d'entrée et les versements à l'assurance vieillesse des membres de la direction doivent être indiqués en toute transparence dans les rapports d'activité. Les rapports sur les rémunérations doivent devenir plus transparents.
- **Obligation de divulguer les cotisations versées aux caisses de pension** : Effectuer des versements supplémentaires dans les caisses de pension de membres de la direction des groupes d'un montant de plusieurs centaines de milliers de francs n'est pas une chose rare. Les top-managers perçoivent donc de cette manière des rémunérations exceptionnellement élevées, allant au-delà de la carrière professionnelle et étant, la plupart du temps, d'un montant inconnu. Ces versements supplémentaires ne sont mentionnés explicitement que de manière sporadique dans les rapports d'activité et sont donc souvent indiqués de manière voilée et sans transparence.
- **Contribution de solidarité pour les revenus élevés** : Une contribution de solidarité de la part des hauts revenus conduit à faire bénéficier toute la société d'une valeur ajoutée. La progression fiscale, qui s'arrête aujourd'hui à env. 750'000 francs, peut être déplafonnée.
- **Attitude exemplaire de la part des entreprises proches de l'État** : Le rapport des salaires des cadres de la Confédération a de nouveau publié les super-salaires et montré qu'il y existe toujours des salaires qui sont plus élevés que ceux du Conseil fédéral. Le salaire en millions de francs de M. Meyer, le chef des CFF, en dit long à lui tout seul. Les entreprises proches de l'État doivent servir de modèle et mettre en œuvre rapidement la demande du Parlement. Le Conseil fédéral a promis qu'il plafonnerait les salaires. Il doit maintenant agir.

- **Il faut des valeurs de référence pour les sexes aux étages de la direction** : Bien que dans notre échantillon la part des femmes membres des directions des groupes a atteint son niveau record avec 8,8 %, elle reste encore trop faible. Dans les conseils d'administration, cette part est montée à 25,6 %. Les chiffres de l'étude sur le salaire des managers montrent que les valeurs de référence pour les sexes sont nécessaires. En fin de compte, le Conseil des Etats approuvé ce principe la semaine dernière.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 24 juin 2019 / texte d'allocution

Sous-représentation des femmes dans les instances dirigeantes helvétiques

Malgré l'initiative « Minder » contre les rémunérations abusives acceptée en votation populaire en 2013 par 2/3 des votants, les salaires des cadres ont continué à augmenter durant l'exercice 2018 en Suisse. 2018 est la 17^{ème} année d'observation, par Travail.Suisse, des salaires des top-managers de 26 des plus grandes entreprises suisses. L'écart moyen entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise reste très élevé en 2018, avec un maximum pour Roche où il se monte à 1:257 !

Carole Furrer, vice-présidente de Travail.Suisse, présidente des SCIV (Syndicats chrétiens du Valais)

Les salaires des managers continuent de progresser et les écarts se creusent

Entre 2011 (année des débats parlementaires sur l'initiative « Minder ») et 2018, les salaires des managers ont progressé de 19% alors que dans le même temps, ceux des employés ont augmenté de 4.3% seulement. L'augmentation des rémunérations des managers a donc été 4,4 fois supérieure à celle des employés. L'initiative visant à limiter les salaires excessifs reste à l'évidence sans effet.

Alors que l'écart salarial moyen dans les entreprises était de 1:45 en 2011, il est de 1:51 en 2018. Et cette augmentation s'observe dans tous les secteurs.

Avec la révision de la loi sur les sociétés anonymes, les dispositions de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 doivent être transposées dans la loi. Mais le projet de révision du droit de la société anonyme stagne. Fin 2018, il a été renvoyé par le Conseil des Etats à sa commission des affaires juridiques (CAJ-E), le projet de loi devant être mis en œuvre d'une manière plus compatible avec l'économie tout en intégrant au plus près l'ORAb en vigueur. Il faudra toutefois bien mettre en œuvre un jour dans la loi l'initiative « Minder » sur les rémunérations abusives, cet article constitutionnel accepté par le peuple en 2013 étant réglé aujourd'hui uniquement par voie d'ordonnance.

Sous-représentation des femmes dans les instances dirigeantes helvétiques

La révision de la législation sur le droit des sociétés anonymes prévoyait également que les conseils d'administration des grandes sociétés devraient compter au moins 30% de femmes et la direction au moins 20%. Il n'y avait pas de sanction si ce seuil n'était pas respecté, mais les entreprises devaient se justifier dans un rapport.

Bien que la représentation féminine au sein des conseils d'administration n'ait cessé d'augmenter, il en va différemment au niveau des organes de direction où les chiffres sont décevants, moins d'un poste sur dix étant occupé par une femme.

En 2018, on comptait 19 femmes parmi les 208 membres des directions générales des 26 sociétés étudiées, ce qui correspond à une proportion féminine de moins de 9%. A ce rythme, il faudra encore 30 ans pour atteindre les 20% souhaité par le Conseil fédéral. 12 des 26 entreprises étudiées n'occupent aucune femme dans leur direction générale et près de la moitié des entreprises étaient dirigées en 2018 par des instances purement masculines. Alors que les niveaux d'études et de compétences des femmes ne cessent d'augmenter et qu'elles représentent plus de 50% des étudiants dans les hautes écoles. Heureusement il y a de plus en plus de femmes dans les conseils d'administration. En 2018, cette proportion était 25,6% de femmes. La proportion de femmes dans les conseils d'administration a ainsi doublé au cours de la dernière décennie. En comparaison européenne, la Suisse se situe nettement au-dessous de la moyenne européenne de 29%.

Il est grand temps que les deux sexes soient adéquatement représentés dans les postes de direction et dans les conseils d'administration. Il en est de la responsabilité des politiques et des entreprises que cela change et bouge rapidement !

Annexes de l'étude sur le salaire des managers 2019

- **Annexe 1: Rémunération des CEO 2017 - 2018**
Page 1 de 8
- **Annexe 2: Rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO) 2017-2018**
Page 2 de 8
- **Annexe 3: Écarts salariaux des membres de la direction de l'entreprise 2011-2018**
Page 3 de 8
- **Annexe 4: Rémunérations et écarts salariaux entre les CEOs et les salaires les plus bas**
Page 4 de 8
- **Annexe 5: Ecart salarial entre la rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO) et le salaire le plus bas**
Page 5 de 8
- **Annexe 6: Cartel des salaires 2018 - Classement de l'écart salarial 2018**
Page 6 de 8
- **Annexe 7: Vote des indemnités dans les assemblées générales**
Page 7 de 8
- **Annexe 8: Les femmes dans la direction du groupe et au conseil d'administration 2002-2018**
Page 8 de 8

Annexe 1: Rémunération des CEO 2017 - 2018

| Entreprise | Salaire plus élevé 2018 | | Rémunération (en mio. CHF) | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------------|----------------------------|------|-------|------|
| | Nom | Fonction | 2017 | Δ | 2018 | |
| Roche | Severin Schwan | CEO | 15.58 | 0% | 15.65 | |
| UBS | Sergio Ermotti | CEO | 14.20 | -1% | 14.12 | |
| Credit Suisse | Tidjane Thiam | CEO | 9.70 | 30% | 12.65 | |
| Novartis | Vasant Narasimhan | CEO | 13.10 | -24% | 9.92 | |
| Nestlé | Mark Schneider | CEO | 10.26 | -4% | 9.80 | |
| Zurich | Mario Greco | CEO | 8.60 | 2% | 8.80 | |
| ABB | Ulrich Spiesshofer | CEO | 9.31 | -8% | 8.54 | |
| Swatch | Nick Hayek | CEO et membre CA | 7.13 | 4% | 7.43 | |
| Lonza | Richard Ridinger | CEO | 4.78 | 5% | 5.01 | |
| SwissLife | Patrick Frost | CEO | 3.40 | 25% | 4.25 | |
| *Lindt & Sprüngli | Dieter Weisskopf | CEO | 6.49 | -37% | 4.07 | |
| Schindler | Thomas Oetterli | CEO | 4.08 | -7% | 3.80 | |
| Clariant | Hariolf Kottmann | CEO | 5.06 | -27% | 3.68 | |
| Georg Fischer | Yves Serra | CEO | 3.47 | -8% | 3.20 | |
| Oerlikon | Roland Fischer | CEO | 2.87 | 11% | 3.19 | |
| Implenia | Anton Affentranger | CEO | 2.48 | 24% | 3.07 | |
| Valora | Michael Müller | CEO | 2.81 | -2% | 2.75 | |
| Helvetia | Philipp Gmür | CEO | 1.86 | 18% | 2.19 | |
| Bâloise | Gert de Winter | CEO | 2.23 | -4% | 2.13 | |
| Swisscom | Urs Schaeppi | CEO | 1.87 | -2% | 1.83 | |
| Bobst | Jean-Pascal Bobst | CEO | 1.96 | -19% | 1.59 | |
| Post | Susanne Ruoff | CEO | 0.97 | 14% | 1.11 | |
| Ascom | Holger Cordes | CEO | 1.12 | -2% | 1.09 | |
| Migros | Fabrice Zumbrunnen | CEO | 0.95 | -7% | 0.88 | |
| Ruag | Urs Breitmeier | CEO | 0.89 | -2% | 0.88 | |
| Coop | ∅ Direction de l'entreprise | | 0.60 | -2% | 0.59 | |
| | | | Valeur moyenne | 5.17 | -0.9% | 5.13 |
| | | | Médiane | 3.40 | -6.1% | 3.20 |

*Imprécisions en raison d'un mandat double. Lindt & Sprüngli ne sera pas intégrée dans le calcul de la valeur moyenne et de la valeur médiane

**Annexe 2: Rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO)
2017-2018**

| Rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO) | | | |
|--|-------------|-----------|-------------|
| Entreprise | 2017 | Δ | 2018 |
| UBS | 7.79 | 2% | 7.95 |
| Credit Suisse | 5.47 | 34% | 7.35 |
| Roche | 6.04 | -3% | 5.88 |
| ABB | 3.73 | -16% | 3.12 |
| Novartis | 4.79 | 17% | 5.61 |
| Nestlé | 2.34 | 37% | 3.21 |
| Zurich | 4.06 | 13% | 4.60 |
| Lindt & Sprüngli | 1.92 | 4% | 2.00 |
| SwissLife | 2.35 | -5% | 2.24 |
| Schindler | 1.88 | -9% | 1.71 |
| Clariant | 2.62 | 0% | 2.61 |
| Swatch | 1.66 | 16% | 1.92 |
| Lonza | 2.39 | 9% | 2.60 |
| Bâloise | 1.35 | 2% | 1.38 |
| Valora | 1.30 | 5% | 1.36 |
| Georg Fischer | 1.41 | -8% | 1.31 |
| Helvetia | 1.14 | -8% | 1.05 |
| Swisscom | 1.15 | -1% | 1.13 |
| Implenia | 0.96 | 34% | 1.29 |
| Migros | 0.76 | 1% | 0.77 |
| Post | 0.55 | 16% | 0.64 |
| Bobst | 0.81 | -3% | 0.78 |
| Coop | 0.60 | -2% | 0.59 |
| Ruag | 0.64 | -2% | 0.63 |
| Oerlikon | 1.44 | 13% | 1.63 |
| Ascom | 0.43 | 1% | 0.43 |
| La moyenne | 2.29 | 7% | 2.45 |
| Médiane | 1.55 | 8% | 1.67 |

Annexe 3: Écarts salariaux des membres de la direction de l'entreprise 2011-2018

| Entreprise | 2011 | Δ | 2012 | Δ | 2013 | Δ | 2014 | Δ | 2015 | Δ | 2016 | Δ | 2017 | Δ | 2018 | Δ2011-2018 |
|------------------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|-------|---------|------------|
| UBS | 1 : 109 | 11% | 1 : 121 | 22% | 1 : 147 | 6% | 1 : 156 | 11% | 1 : 174 | -12% | 1 : 154 | 2% | 1 : 157 | -6% | 1 : 148 | 35% |
| Credit Suisse | 1 : 102 | 15% | 1 : 118 | 10% | 1 : 129 | -5% | 1 : 123 | 9% | 1 : 134 | -21% | 1 : 106 | -4% | 1 : 102 | 32% | 1 : 135 | 32% |
| Roche | 1 : 109 | 20% | 1 : 131 | -2% | 1 : 128 | -1% | 1 : 127 | 1% | 1 : 128 | -9% | 1 : 116 | 5% | 1 : 122 | -1% | 1 : 120 | 10% |
| Novartis | 1 : 120 | -8% | 1 : 110 | -5% | 1 : 105 | -8% | 1 : 96 | -6% | 1 : 91 | 22% | 1 : 111 | -18% | 1 : 91 | 8% | 1 : 98 | -18% |
| Zurich | 1 : 82 | -10% | 1 : 74 | 6% | 1 : 79 | 31% | 1 : 103 | -19% | 1 : 83 | 21% | 1 : 101 | -21% | 1 : 80 | 11% | 1 : 89 | 8% |
| ABB | 1 : 78 | 17% | 1 : 90 | 11% | 1 : 101 | -19% | 1 : 82 | 8% | 1 : 88 | 3% | 1 : 91 | 8% | 1 : 99 | -15% | 1 : 84 | 9% |
| Nestlé | 1 : 70 | 4% | 1 : 73 | 0% | 1 : 73 | -6% | 1 : 68 | 5% | 1 : 72 | -2% | 1 : 70 | -19% | 1 : 57 | 26% | 1 : 72 | 2% |
| Lindt & Sprüngli | 1 : 59 | -6% | 1 : 56 | 1% | 1 : 56 | -3% | 1 : 55 | 21% | 1 : 66 | 4% | 1 : 68 | -28% | 1 : 49 | -1% | 1 : 48 | -18% |
| Swatch | 1 : 48 | -7% | 1 : 44 | 5% | 1 : 47 | 6% | 1 : 50 | -10% | 1 : 44 | -11% | 1 : 39 | 12% | 1 : 44 | 13% | 1 : 50 | 5% |
| Clariant | 1 : 50 | 31% | 1 : 65 | -9% | 1 : 59 | -20% | 1 : 47 | 5% | 1 : 50 | 1% | 1 : 50 | -6% | 1 : 47 | -9% | 1 : 43 | -13% |
| Schindler | 1 : 49 | -4% | 1 : 47 | -3% | 1 : 46 | 2% | 1 : 47 | -1% | 1 : 46 | -13% | 1 : 40 | 15% | 1 : 46 | -9% | 1 : 42 | -14% |
| Swiss Life | 1 : 41 | -8% | 1 : 37 | 20% | 1 : 45 | -19% | 1 : 36 | 25% | 1 : 45 | -4% | 1 : 43 | 9% | 1 : 47 | 1% | 1 : 48 | 17% |
| Baloise | 1 : 32 | 3% | 1 : 33 | 6% | 1 : 35 | -2% | 1 : 34 | -2% | 1 : 34 | -5% | 1 : 32 | -15% | 1 : 27 | 2% | 1 : 28 | -14% |
| Kuoni | 1 : 33 | 20% | 1 : 39 | 5% | 1 : 41 | -20% | 1 : 33 | 50% | 1 : 50 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| Oerlikon | 1 : 35 | 47% | 1 : 51 | 67% | 1 : 85 | -60% | 1 : 34 | 13% | 1 : 38 | -47% | 1 : 20 | 36% | 1 : 27 | 49% | 1 : 40 | 17% |
| Lonza | 1 : 25 | 23% | 1 : 31 | -11% | 1 : 28 | 16% | 1 : 32 | 26% | 1 : 40 | 24% | 1 : 50 | 3% | 1 : 51 | 5% | 1 : 54 | 116% |
| Georg Fischer | 1 : 20 | 1% | 1 : 20 | 15% | 1 : 23 | 5% | 1 : 24 | 17% | 1 : 28 | 2% | 1 : 29 | 15% | 1 : 33 | -8% | 1 : 30 | 54% |
| Implenia | 1 : 28 | -9% | 1 : 26 | 14% | 1 : 30 | -21% | 1 : 23 | -15% | 1 : 20 | 34% | 1 : 26 | -6% | 1 : 25 | 21% | 1 : 30 | 6% |
| Helvetia | 1 : 19 | 8% | 1 : 20 | 4% | 1 : 21 | 8% | 1 : 23 | 4% | 1 : 24 | 13% | 1 : 27 | -25% | 1 : 20 | -4% | 1 : 19 | 3% |
| Swisscom | 1 : 22 | 5% | 1 : 23 | 6% | 1 : 25 | -9% | 1 : 22 | 1% | 1 : 22 | 2% | 1 : 23 | 10% | 1 : 25 | -2% | 1 : 25 | 11% |
| Valora | 1 : 17 | 0% | 1 : 17 | 6% | 1 : 18 | 12% | 1 : 20 | 42% | 1 : 28 | 34% | 1 : 38 | 1% | 1 : 39 | -1% | 1 : 38 | 126% |
| Bobst | 1 : 13 | -6% | 1 : 12 | 12% | 1 : 14 | 11% | 1 : 16 | 4% | 1 : 16 | 2% | 1 : 17 | 3% | 1 : 17 | -9% | 1 : 16 | 16% |
| Migros | 1 : 15 | 3% | 1 : 15 | -4% | 1 : 15 | 4% | 1 : 15 | 0% | 1 : 15 | 1% | 1 : 15 | 2% | 1 : 16 | 0% | 1 : 16 | 6% |
| Ruag | 1 : 11 | 18% | 1 : 13 | -4% | 1 : 12 | 21% | 1 : 15 | -8% | 1 : 13 | 5% | 1 : 14 | -6% | 1 : 13 | 1% | 1 : 13 | 25% |
| Coop | 1 : 13 | -8% | 1 : 12 | 0% | 1 : 12 | 2% | 1 : 12 | 6% | 1 : 13 | -7% | 1 : 12 | 0% | 1 : 12 | -2% | 1 : 12 | -10% |
| Post | 1 : 12 | -1% | 1 : 12 | -3% | 1 : 12 | -1% | 1 : 12 | 5% | 1 : 12 | 0% | 1 : 12 | 1% | 1 : 13 | 18% | 1 : 15 | 20% |
| Ascom | 1 : 17 | -22% | 1 : 14 | 3% | 1 : 14 | -22% | 1 : 11 | -22% | 1 : 9 | -3% | 1 : 8 | -14% | 1 : 7 | 29% | 1 : 9 | -47% |
| Ø Écart salarial | 1 : 45 | 6% | 1 : 48 | 7% | 1 : 52 | -6% | 1 : 49 | 5% | 1 : 51 | -1% | 1 : 50 | -4% | 1 : 49 | 4% | 1 : 51 | 12% |
| Médiane | 1 : 33 | 13% | 1 : 37 | 11% | 1 : 41 | -18% | 1 : 34 | 19% | 1 : 40 | -3% | 1 : 39 | 7% | 1 : 41 | -0.5% | 1 : 41 | 25% |

Annexe 4: Rémunérations et écarts salariaux entre les CEOs et les salaires les plus bas

| Entreprise | Rémunération (en mio CHF) / Ecart salarial | 2011 | Δ | 2012 | Δ | 2013 | Δ | 2014 | Δ | 2015 | Δ | 2016 | Δ | 2017 | Δ | 2018 | Δ Ecart salarial 2011-2018 |
|----------------------|--|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|----------------------------|
| ABB | Rémunération CEO | 9.37 | 8% | 10.16 | -16% | 8.53 | -11% | 7.58 | 20% | 9.10 | 2% | 9.28 | 0% | 9.31 | -8% | 8.54 | |
| | Ecart salarial | 1 : 208 | 8% | 1 : 225 | -19% | 1 : 182 | -3% | 1 : 177 | 20% | 1 : 212 | 2% | 1 : 216 | 0% | 1 : 217 | -8% | 1 : 199 | -4.4% |
| Ascom | Rémunération CEO | 1.79 | -40% | 1.08 | 31% | 1.41 | -23% | 1.09 | 9% | 1.18 | 10% | 1.31 | -15% | 1.12 | -2% | 1.09 | |
| | Ecart salarial | 1 : 35 | -41% | 1 : 21 | 21% | 1 : 25 | -39% | 1 : 15 | 9% | 1 : 17 | -2% | 1 : 16 | -18% | 1 : 13 | 26% | 1 : 17 | -52.5% |
| Bâloise | Rémunération CEO | 2.87 | -2% | 2.80 | -3% | 2.73 | 0% | 2.73 | -11% | 2.44 | -11% | 2.19 | 2% | 2.23 | -4% | 2.13 | |
| | Ecart salarial | 1 : 54 | -4% | 1 : 51 | -3% | 1 : 50 | 0% | 1 : 50 | -7% | 1 : 46 | -11% | 1 : 41 | -3% | 1 : 40 | -4% | 1 : 38 | -28.6% |
| Bobst | Rémunération CEO | 1.16 | 18% | 1.37 | 13% | 1.55 | 18% | 1.83 | 3% | 1.88 | 3% | 1.93 | 1% | 1.96 | -19% | 1.59 | |
| | Ecart salarial | 1 : 20 | 18% | 1 : 23 | 11% | 1 : 26 | 16% | 1 : 30 | 2% | 1 : 30 | 4% | 1 : 32 | 1% | 1 : 32 | -18% | 1 : 26 | 33.1% |
| Clariant | Rémunération CEO | 5.20 | 42% | 7.41 | -13% | 6.44 | -17% | 5.38 | 4% | 5.61 | 4% | 5.85 | -14% | 5.06 | -27% | 3.68 | |
| | Ecart salarial | 1 : 83 | 33% | 1 : 110 | -14% | 1 : 94 | -18% | 1 : 77 | 3% | 1 : 80 | 3% | 1 : 82 | -10% | 1 : 74 | -26% | 1 : 55 | -33.0% |
| Credit Suisse | Rémunération CEO | 8.10 | 31% | 10.59 | -8% | 9.79 | -1% | 9.70 | 110% | 20.32 | -50% | 10.23 | -5% | 9.70 | 30% | 12.65 | |
| | Ecart salarial | 1 : 162 | 21% | 1 : 196 | -8% | 1 : 181 | -1% | 1 : 180 | 102% | 1 : 363 | -50% | 1 : 183 | -5% | 1 : 173 | 30% | 1 : 226 | 39.4% |
| Georg Fischer | Rémunération CEO | 1.73 | 4% | 1.81 | 19% | 2.15 | 6% | 2.29 | 22% | 2.78 | 7% | 2.98 | 17% | 3.47 | -8% | 3.20 | |
| | Ecart salarial | 1 : 32 | 2% | 1 : 33 | 19% | 1 : 39 | 5% | 1 : 41 | 22% | 1 : 50 | 7% | 1 : 54 | 17% | 1 : 63 | -8% | 1 : 58 | 78.1% |
| Helvetia | Rémunération CEO | 1.38 | 8% | 1.49 | 10% | 1.63 | 8% | 1.76 | 11% | 1.95 | 8% | 2.12 | -12% | 1.86 | 18% | 2.19 | |
| | Ecart salarial | 1 : 25 | 11% | 1 : 27 | 4% | 1 : 29 | 6% | 1 : 30 | 11% | 1 : 34 | 8% | 1 : 37 | -16% | 1 : 31 | 18% | 1 : 37 | 48.2% |
| Implenia | Rémunération CEO | 2.87 | -31% | 1.97 | 5% | 2.07 | -1% | 2.04 | 13% | 2.30 | 17% | 2.69 | -8% | 2.48 | 24% | 3.07 | |
| | Ecart salarial | 1 : 45 | -13% | 1 : 39 | 5% | 1 : 41 | -2% | 1 : 40 | 13% | 1 : 45 | 17% | 1 : 53 | -8% | 1 : 49 | 15% | 1 : 56 | 25.9% |
| Kuoni | Rémunération CEO | 2.21 | 27% | 2.82 | -4% | 2.69 | -8% | 2.48 | 23% | 3.04 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | |
| | Ecart salarial | 1 : 44 | 24% | 1 : 54 | -5% | 1 : 51 | -7% | 1 : 48 | 23% | 1 : 59 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| Lindt & Sprüngli* | Rémunération CEO | 10.73 | -15% | 9.13 | 5% | 9.59 | -20% | 7.65 | 19% | 9.14 | -9% | 8.29 | -22% | 6.49 | -37% | 4.07 | |
| | Ecart salarial | 1 : 230 | -15% | 1 : 195 | 4% | 1 : 202 | -22% | 1 : 157 | 21% | 1 : 190 | -9% | 1 : 173 | -23% | 1 : 133 | -41% | 1 : 78 | -66.0% |
| Lonza | Rémunération CEO | 2.18 | 162% | 5.72 | -61% | 2.22 | 13% | 2.50 | 58% | 3.95 | 8% | 4.25 | 12% | 4.78 | 5% | 5.01 | |
| | Ecart salarial | 1 : 40 | 242% | 1 : 135 | -70% | 1 : 41 | 12% | 1 : 46 | 56% | 1 : 72 | 6% | 1 : 76 | 12% | 1 : 85 | 3% | 1 : 88 | 122.1% |
| Migros | Rémunération CEO | 0.86 | 1% | 0.87 | 2% | 0.89 | 2% | 0.90 | 2% | 0.92 | 1% | 0.93 | 2% | 0.95 | -7% | 0.88 | |
| | Ecart salarial | 1 : 18 | 1% | 1 : 18 | -3% | 1 : 17 | 5% | 1 : 18 | 0% | 1 : 18 | 1% | 1 : 18 | 2% | 1 : 19 | -7% | 1 : 17 | -2.9% |
| Nestlé | Rémunération CEO | 11.30 | 12% | 12.61 | -5% | 11.96 | 1% | 12.04 | -3% | 11.73 | 0% | 11.78 | -13% | 10.26 | -4% | 9.80 | |
| | Ecart salarial | 1 : 216 | 10% | 1 : 238 | -4% | 1 : 230 | -5% | 1 : 218 | 0% | 1 : 217 | 4% | 1 : 227 | -13% | 1 : 197 | -4% | 1 : 188 | -12.9% |
| Novartis | Rémunération CEO | 15.72 | -16% | 13.23 | 0% | 13.23 | -4% | 12.65 | -8% | 11.60 | 3% | 11.99 | 9% | 13.10 | -24% | 9.92 | |
| | Ecart salarial | 1 : 266 | -18% | 1 : 219 | -1% | 1 : 217 | -4% | 1 : 208 | -7% | 1 : 193 | 2% | 1 : 197 | 9% | 1 : 215 | -24% | 1 : 163 | -39.0% |
| Oerlikon | Rémunération CEO | 4.13 | 2% | 4.20 | 86% | 7.81 | -44% | 4.40 | 0.3% | 4.42 | -53% | 2.10 | 37% | 2.87 | 11% | 3.19 | |
| | Ecart salarial | 1 : 67 | 1% | 1 : 68 | 83% | 1 : 124 | -44% | 1 : 69 | 0.2% | 1 : 70 | -53% | 1 : 33 | 37% | 1 : 45 | 42% | 1 : 64 | -4.5% |
| Post | Rémunération CEO | 0.92 | -8% | 0.85 | -10% | 0.77 | 8% | 0.82 | 19% | 0.98 | -1% | 0.97 | 0% | 0.97 | 14% | 1.11 | |
| | Ecart salarial | 1 : 21 | -9% | 1 : 19 | -10% | 1 : 17 | 2% | 1 : 17 | 19% | 1 : 21 | -1% | 1 : 20 | 0% | 1 : 20 | 14% | 1 : 23 | 13.1% |
| Roche | Rémunération CEO | 12.41 | 27% | 15.79 | -13% | 13.74 | 3% | 14.16 | 14% | 16.08 | -13% | 14.05 | 11% | 15.58 | 0% | 15.65 | |
| | Ecart salarial | 1 : 210 | 26% | 1 : 265 | -14% | 1 : 228 | 2% | 1 : 232 | 15% | 1 : 268 | -14% | 1 : 230 | 11% | 1 : 255 | 0% | 1 : 257 | 22.0% |
| Ruag | Rémunération CEO | 0.55 | 36% | 0.75 | 24% | 0.94 | 6% | 0.99 | 13% | 1.12 | -9% | 1.02 | -13% | 0.89 | -2% | 0.88 | |
| | Ecart salarial | 1 : 12 | 36% | 1 : 16 | 23% | 1 : 20 | 14% | 1 : 23 | 1% | 1 : 23 | -3% | 1 : 22 | -22% | 1 : 18 | 1% | 1 : 18 | 45.9% |
| Schindler | Rémunération CEO | 6.61 | -28% | 4.73 | -22% | 3.71 | 4% | 3.86 | 6% | 4.11 | 1% | 4.16 | -2% | 4.08 | -7% | 3.80 | |
| | Ecart salarial | 1 : 121 | -27% | 1 : 88 | -23% | 1 : 67 | 10% | 1 : 74 | 7% | 1 : 79 | -3% | 1 : 77 | 13% | 1 : 87 | -7% | 1 : 81 | -33.0% |
| Swatch | Rémunération CEO | 6.66 | -4% | 6.39 | 11% | 7.11 | 8% | 7.64 | -8% | 6.99 | -10% | 6.29 | 13% | 7.13 | 4% | 7.43 | |
| | Ecart salarial | 1 : 146 | -6% | 1 : 137 | 10% | 1 : 151 | 6% | 1 : 160 | -8% | 1 : 146 | -10% | 1 : 132 | 13% | 1 : 149 | 4% | 1 : 155 | 6.2% |
| Swisscom | Rémunération CEO | 1.57 | 17% | 1.83 | -12% | 1.61 | 10% | 1.77 | 3% | 1.83 | 0% | 1.83 | 2% | 1.87 | -2% | 1.83 | |
| | Ecart salarial | 1 : 35 | 17% | 1 : 40 | -20% | 1 : 32 | 10% | 1 : 35 | 3% | 1 : 37 | 0% | 1 : 37 | 2% | 1 : 37 | -2% | 1 : 37 | 6.0% |
| SwissLife | Rémunération CEO | 4.16 | -19% | 3.37 | 26% | 4.24 | -19% | 3.44 | 4% | 3.58 | 7% | 3.82 | -11% | 3.40 | 25% | 4.25 | |
| | Ecart salarial | 1 : 76 | -21% | 1 : 60 | 26% | 1 : 76 | -29% | 1 : 54 | 25% | 1 : 67 | 0% | 1 : 67 | -5% | 1 : 64 | 25% | 1 : 80 | 5.0% |
| UBS | Rémunération CEO | 9.18 | -3% | 8.87 | 21% | 10.73 | 4% | 11.16 | 28% | 14.31 | -4% | 13.70 | 4% | 14.20 | -1% | 14.12 | |
| | Ecart salarial | 1 : 184 | -3% | 1 : 177 | 21% | 1 : 215 | 4% | 1 : 223 | 23% | 1 : 275 | -4% | 1 : 264 | 4% | 1 : 273 | -8% | 1 : 252 | 37.3% |
| Valora | Rémunération CEO | 1.08 | 49% | 1.62 | -21% | 1.27 | -8% | 1.17 | 54% | 1.80 | 52% | 2.74 | 2% | 2.81 | -2% | 2.75 | |
| | Ecart salarial | 1 : 23 | 49% | 1 : 35 | -21% | 1 : 27 | -8% | 1 : 25 | 54% | 1 : 39 | 52% | 1 : 59 | 2% | 1 : 60 | -5% | 1 : 57 | 147.0% |
| Zurich | Rémunération CEO | 7.90 | -4% | 7.60 | 0% | 7.60 | 11% | 8.40 | -13% | 7.30 | 68% | 12.30 | -30% | 8.60 | 2% | 8.80 | |
| | Ecart salarial | 1 : 150 | -5% | 1 : 142 | -4% | 1 : 137 | 11% | 1 : 153 | -8% | 1 : 140 | 74% | 1 : 243 | -37% | 1 : 154 | 2% | 1 : 157 | 5.0% |
| Ø Ecart salarial CEO | | 1 : 97 | 4% | 1 : 101 | -4% | 1 : 97 | -5% | 1 : 92 | 16% | 1 : 107 | -4% | 1 : 104 | -3% | 1 : 100 | -2% | 1 : 98 | 17.6% |

*Imprecisions en raison d'un mandat double. Lindt & Sprüngli ne sera pas intégrée en 2018 dans le calcul de la valeur moyenne

Annexe 5: Ecart salarial entre la rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO) et le salaire le plus bas

| Entreprise | Ecart salarial entre la rémunération moyenne des membres de la direction (sans CEO) et le salaire le plus bas | | | | | | | | | | | | | | | Δ2011-2018 |
|-------------------------|---|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | 2011 | Δ | 2012 | Δ | 2013 | Δ | 2014 | Δ | 2015 | Δ | 2016 | Δ | 2017 | Δ | 2018 | |
| UBS | 1 : 117 | 2% | 1 : 120 | 20% | 1 : 143 | 7% | 1 : 153 | 10% | 1 : 169 | -13% | 1 : 147 | 2% | 1 : 150 | -5% | 1 : 142 | 21% |
| Credit Suisse | 1 : 97 | 21% | 1 : 117 | 9% | 1 : 127 | -4% | 1 : 123 | -5% | 1 : 117 | -13% | 1 : 102 | -4% | 1 : 98 | 34% | 1 : 131 | 36% |
| Roche | 1 : 80 | 27% | 1 : 101 | 4% | 1 : 105 | 3% | 1 : 109 | -3% | 1 : 105 | -8% | 1 : 96 | 3% | 1 : 99 | -3% | 1 : 96 | 21% |
| Zurich | 1 : 74 | -8% | 1 : 68 | 6% | 1 : 72 | 36% | 1 : 98 | -20% | 1 : 78 | 13% | 1 : 88 | -17% | 1 : 72 | 13% | 1 : 82 | 11% |
| Novartis | 1 : 93 | -5% | 1 : 88 | 2% | 1 : 90 | -5% | 1 : 86 | -8% | 1 : 79 | 29% | 1 : 102 | -23% | 1 : 79 | 17% | 1 : 92 | -1% |
| ABB | 1 : 64 | 21% | 1 : 78 | 17% | 1 : 91 | -21% | 1 : 73 | 6% | 1 : 77 | 2% | 1 : 79 | 10% | 1 : 87 | -16% | 1 : 73 | 13% |
| Nestlé | 1 : 58 | 3% | 1 : 59 | 1% | 1 : 60 | -6% | 1 : 56 | 8% | 1 : 60 | -3% | 1 : 58 | -23% | 1 : 45 | 37% | 1 : 62 | 7% |
| Swatch | 1 : 39 | -8% | 1 : 36 | 6% | 1 : 38 | 7% | 1 : 40 | -11% | 1 : 36 | -12% | 1 : 32 | 9% | 1 : 35 | 16% | 1 : 40 | 3% |
| Schindler | 1 : 41 | 0% | 1 : 41 | 2% | 1 : 42 | -1% | 1 : 42 | -2% | 1 : 41 | -13% | 1 : 36 | 13% | 1 : 40 | -9% | 1 : 37 | -11% |
| Lindt & Sprüngli | 1 : 42 | 0% | 1 : 42 | 5% | 1 : 44 | -9% | 1 : 40 | 20% | 1 : 48 | 10% | 1 : 53 | -25% | 1 : 40 | -3% | 1 : 39 | -8% |
| Clariant | 1 : 40 | 29% | 1 : 52 | -9% | 1 : 47 | -22% | 1 : 37 | 6% | 1 : 39 | -2% | 1 : 39 | 0% | 1 : 39 | 2% | 1 : 39 | -2% |
| SwissLife | 1 : 35 | -6% | 1 : 33 | 18% | 1 : 39 | -17% | 1 : 32 | 27% | 1 : 41 | -4% | 1 : 39 | 13% | 1 : 44 | -5% | 1 : 42 | 20% |
| Bâloise | 1 : 28 | 4% | 1 : 29 | 9% | 1 : 32 | -3% | 1 : 31 | -1% | 1 : 31 | -2% | 1 : 30 | -19% | 1 : 24 | 2% | 1 : 25 | -11% |
| Kuoni | 1 : 29 | 24% | 1 : 37 | 6% | 1 : 39 | -23% | 1 : 30 | 57% | 1 : 47 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| Lonza | 1 : 22 | 16% | 1 : 26 | 82% | 1 : 47 | -39% | 1 : 29 | 13% | 1 : 32 | 27% | 1 : 41 | 4% | 1 : 43 | 7% | 1 : 46 | 105% |
| Helvetia | 1 : 18 | 4% | 1 : 19 | 2% | 1 : 19 | 9% | 1 : 21 | 2% | 1 : 21 | 14% | 1 : 25 | -23% | 1 : 19 | -8% | 1 : 18 | -4% |
| Implenia | 1 : 22 | 7% | 1 : 23 | -8% | 1 : 21 | -3% | 1 : 21 | -23% | 1 : 16 | 31% | 1 : 21 | -9% | 1 : 19 | 24% | 1 : 24 | 10% |
| Swisscom | 1 : 21 | 2% | 1 : 21 | 11% | 1 : 23 | -14% | 1 : 20 | 0% | 1 : 20 | 2% | 1 : 21 | 12% | 1 : 23 | -1% | 1 : 23 | 9% |
| Georg Fischer | 1 : 17 | 0% | 1 : 17 | 10% | 1 : 19 | 5% | 1 : 20 | 14% | 1 : 22 | 2% | 1 : 23 | 12% | 1 : 26 | -8% | 1 : 24 | 39% |
| Valora | 1 : 12 | 16% | 1 : 14 | -4% | 1 : 13 | 44% | 1 : 19 | 35% | 1 : 25 | 10% | 1 : 28 | -1% | 1 : 28 | 2% | 1 : 28 | 141% |
| Migros | 1 : 14 | 4% | 1 : 15 | -4% | 1 : 14 | 4% | 1 : 15 | 3% | 1 : 15 | -2% | 1 : 15 | 2% | 1 : 15 | 1% | 1 : 15 | 7% |
| Ruag | 1 : 10 | 16% | 1 : 12 | -6% | 1 : 11 | 22% | 1 : 14 | -12% | 1 : 12 | 6% | 1 : 13 | -3% | 1 : 13 | 1% | 1 : 13 | 23% |
| Bobst | 1 : 12 | -15% | 1 : 10 | 12% | 1 : 11 | 9% | 1 : 12 | 5% | 1 : 13 | 1% | 1 : 13 | 3% | 1 : 13 | -3% | 1 : 13 | 10% |
| Coop | 1 : 13 | -8% | 1 : 12 | 0% | 1 : 12 | 2% | 1 : 12 | 6% | 1 : 13 | -7% | 1 : 12 | 0% | 1 : 12 | -2% | 1 : 12 | -10% |
| Post | 1 : 11 | 0% | 1 : 11 | 2% | 1 : 11 | -5% | 1 : 11 | 4% | 1 : 11 | 1% | 1 : 11 | 2% | 1 : 12 | 16% | 1 : 13 | 19% |
| Ascom | 1 : 15 | -21% | 1 : 12 | -10% | 1 : 10 | -38% | 1 : 6 | 2% | 1 : 7 | -15% | 1 : 6 | -9% | 1 : 5 | 31% | 1 : 7 | -55% |
| Oerlikon | 1 : 26 | 66% | 1 : 43 | 9% | 1 : 46 | -41% | 1 : 28 | 15% | 1 : 32 | -46% | 1 : 17 | 32% | 1 : 23 | 44% | 1 : 33 | 26% |
| Ø Ecart salarial | 1 : 39 | 8% | 1 : 42 | 8% | 1 : 46 | -4% | 1 : 44 | 3% | 1 : 45 | -1% | 1 : 44 | -4% | 1 : 42 | 6% | 1 : 45 | 15% |
| Médiane | 1 : 28 | 18% | 1 : 33 | 17% | 1 : 39 | -23% | 1 : 30 | 7% | 1 : 32 | -3% | 1 : 31 | 1% | 1 : 31 | 11% | 1 : 35 | 23% |

Annexe 6: Cartel des salaires 2018
Classement de l'écart salarial 2018

| Place | Groupe | Nom | Fonction 2018 | Salaire + élevé (en mio. CHF) | Salaire + bas (en mio. CHF) | Écart salarial |
|-------|----------|---------------------|---|----------------------------------|--------------------------------|----------------|
| 1 | Roche | Severin Schwan | CEO | 15.65 ⁴ | 0.061 ⁷ | 1 : 257 |
| 2 | UBS | Sergio Ermotti | CEO | 14.12 ¹ | 0.056 ⁷ | 1 : 252 |
| 3 | CS | Tidjane Thiam | CEO | 12.65 ¹ | 0.056 ⁷ | 1 : 226 |
| 4 | ABB | Ulrich Spiesshofer | CEO | 8.54 ¹ | 0.043 ⁶ | 1 : 199 |
| 5 | Nestlé | Mark Schneider | CEO | 9.80 ⁴ | 0.052 ⁸ | 1 : 188 |
| 6 | Novartis | Vasant Narasimhan | CEO | 9.92 ¹ | 0.061 ⁵ | 1 : 163 |
| 7 | Zurich | Mario Greco | CEO | 8.80 ¹ | 0.056 ⁸ | 1 : 157 |
| 8 | Swatch | Nick Hayek | CEO et membre CA | 7.43 ⁴ | 0.048 ⁶ | 1 : 155 |
| 9 | UBS | Christian Bluhm | Group CRO | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 10 | UBS | Markus Diethelm | Group General Counsel | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 11 | UBS | Martin Blessing | Co-President Global Wealth Management | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 12 | UBS | Kirt Gardner | Group CFO | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 13 | UBS | Robert Karofsky | CO-President Investment Bank | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 14 | UBS | Sabine Keller-Busse | Group COO | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 15 | UBS | Ulrich Körner | President Asset Management & President UBS Europe, Middle East and Africa | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 16 | UBS | Tom Naratil | Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 17 | UBS | Piero Novelli | CO-President Investment Bank | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 18 | UBS | Markus Ronner | Chief Compliance and Governance Officer | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 19 | UBS | Andrea Orcel | President Investment Bank | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 20 | UBS | Kathryn Shih | President UBS Asia Pacific | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 21 | UBS | Axel Lehmann | President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland | 7.95 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 142 |
| 22 | CS | James Amine | CEO Investment Banking & Capital Markets | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 23 | CS | Pierre-Oliver Bouée | Chief Operating Officer | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 24 | CS | Romeo Cerutti | General Counsel | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 25 | CS | Brian Chin | CEO Global Markets | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 26 | CS | Peter Goerke | Leiter HR, Communications & Branding | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 27 | CS | Thomas Gottstein | CEO Swiss Universal Bank | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 28 | CS | Iqbal Khan | CEO International Wealth Management | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 29 | CS | David Mathers | CFO | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 30 | CS | Joachim Oechslin | Chief Risk Officer | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 31 | CS | Helman Sitohang | CEO Asia Pacific | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 32 | CS | Lara Warner | Chief Risk Officer | 7.35 ² | 0.056 ⁷ | 1 : 131 |
| 33 | Roche | Daniel O'Day | CEO Roche Pharma | 7.21 ⁴ | 0.061 ⁷ | 1 : 118 |
| 34 | UBS | Axel Weber | PCA | 6.03 ¹ | 0.056 ⁷ | 1 : 108 |
| 35 | Roche | Alan Hippe | CFO & IT Officer | 6.36 ⁴ | 0.061 ⁷ | 1 : 104 |
| 36 | Novartis | John Tsai | Head of Global Drug Development and Chief Medical Officer | 6.28 ³ | 0.061 ⁵ | 1 : 103 |
| 37 | Roche | Christoph Franz | PCA | 6.19 ¹ | 0.061 ⁷ | 1 : 101 |

Remarque

- 1 Selon le rapport d'activité
- 2 Calculé comme rémunération moyenne des membres (restants) de la direction du groupe
- 3 Salaire calculé sur une base annuelle, en sus l'éventuelle compensation de versements de bonus de l'employeur précédent (prime d'entrée) ou la poursuite du versement du salaire / mandats de consultant après le départ de l'entreprise (indemnité de départ)
- 4 Calcul de Travail.Suisse
- 5 Roche sert d'indicateur pour le salaire le plus bas de Novartis (puisque Novartis ne donne aucune indication)
- 6 Salaire le plus bas selon la CCT (CCT des industries horlogères, CTT MEM, VAB)
- 7 Salaire le plus bas indiqué par l'entreprise
- 8 Reprise des chiffres de l'année dernière pour le salaire le plus bas, y compris l'évolution des salaires nominaux en fonction de la branche (car il n'y a pas de nouvelles informations disponibles)

Annexe 7: Vote des indemnités dans les assemblées générales

| Entreprises | Votation pour les rémunérations de la direction | | | Vote consultatif sur le rapport de rémunération 2018 | | Approbation prospective, rémunération totale de la direction de l'entreprise (rémunération fixe et variable) | Approbation prospective, montant total variable à long terme de la rémunération de la direction de l'entreprise | Approbation rétrospective, montant total variable à long terme de la rémunération de la direction de l'entreprise | Approbation rétrospective, Bonus à court terme pour 2018 | Approbation prospective, rémunération fixe de la direction de l'entreprise |
|--------------|---|------------|------------------|--|--------------------|--|---|---|--|--|
| | ensemble | séparé | | votation | taux d'approbation | | | | | |
| | fixe/variable | fixe | variable | | | | | | | |
| Roche | | x | x | | | | | 99.6% | | 99.6% |
| UBS | | x | x | x | 79.4% | | | 81.4% | | 86.7% |
| Nestlé | x | | | x | 86.5% | 92.2% | | | | |
| Novartis | x | | | x | 94.6% | 93.6% | | | | |
| CS | | x | x | x | 82.1% | | 84.5% | | 84.9% | 86.9% |
| ABB | x | | | x | 83.7% | 90.6% | | | | |
| Swatch | | x | x | | | | | 68.6% | | k.A. ¹ |
| L&S | x | | | x | 86.9% | 94.3% | | | | |
| Zürich | x | | | x | 88.2% | 90.1% | | | | |
| Clariant | x | | | x | 94.7% | 91.9% | | | | |
| Schindler | | x | x | | | | | 96.4% | | 93.3% |
| Oerlikon | | x | x | x | 95.4% | | | 95.1% | | 98.3% |
| SwissLife | x | | (x) ² | x | 90.1% | 96.5% | | | 93.9% | |
| Baloise | | x | x | | | | 94.2% | | | 97.5% |
| Lonza | | x | x | x | 88.9% | | 91.0% | | 96.4% | 97.1% |
| GF | x | | | x | 85.5% | 87.9% | | | | |
| Implenia | x | | | x | 84.8% | 86.4% | | | | |
| Swisscom | x | | | x | 95.9% | 98.3% | | | | |
| Helvetia | | x | x | | | | | 95.6% | | 98.0% |
| Bobst | x | | | x | 91.9% | 76.6% | | | | |
| Valora | x | | | x | 82.6% | 87.7% | | | | |
| Ascom | | x | x | x | 96.9% | | 98.7% | | | 98.9% |
| Total | 55% | 45% | 50.00% | 77% | 88.7% | 90.5% | 92.1% | 89.5% | 91.7% | 95.1% |

¹ Swatch a voté à main levée sur ce point, lors de l'assemblée générale de 2019. La rémunération fixe de la direction du groupe pour l'exercice 2019 a été approuvée

² SwissLife vote certes de manière prospective sur la rémunération globale de la direction de l'entreprise mais fait encore valider la rémunération à court terme de l'année précédente par l'AD

Annexe 8: Les femmes dans la direction du groupe et au conseil d'administration 2002-2018

| Année | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Membres du conseil d'administration | 249.9 | 262.9 | 254.1 | 247.8 | 247.5 | 251.8 | 254.7 | 254.3 | 248.7 | 252.4 | 301.3 | 251.1 | 250.5 | 247.0 | 254.0 | 249.7 | 249.7 |
| dont les femmes | 21.5 | 23.9 | 25.0 | 25.0 | 30.0 | 28.4 | 30.4 | 33.9 | 34.0 | 33.7 | 46.8 | 44.6 | 53.3 | 53.9 | 60.0 | 61.4 | 63.9 |
| En % | 8.6% | 9.1% | 9.8% | 10.1% | 12.1% | 11.3% | 11.9% | 13.3% | 13.7% | 13.4% | 15.5% | 17.8% | 21.3% | 21.8% | 23.6% | 24.6% | 25.6% |
| Membres de la direction de l'entreprise | 211.8 | 223.8 | 209.1 | 214.3 | 209.2 | 214.5 | 214.5 | 216.7 | 208.3 | 221.0 | 218.5 | 209.7 | 214.5 | 220.3 | 204.0 | 213.1 | 206.4 |
| dont les femmes | 5.0 | 3.5 | 2.0 | 6.4 | 6.0 | 7.2 | 7.4 | 8.3 | 10.9 | 11.5 | 12.8 | 8.3 | 9.9 | 9.0 | 13.0 | 14.3 | 18.2 |
| En % | 2.4% | 1.6% | 1.0% | 3.0% | 2.9% | 3.3% | 3.5% | 3.8% | 5.2% | 5.2% | 5.8% | 4.0% | 4.6% | 4.1% | 6.4% | 6.7% | 8.8% |

