

06.12.2016

## Principales modifications des lignes directrices de vote 2017 d'Ethos par rapport à l'édition 2016

Comme chaque année, les lignes directrices de vote d'Ethos (LD) font l'objet d'une révision complète à la lumière des derniers développements en matière de gouvernement d'entreprise en Suisse et à l'étranger. Les principales modifications suivantes ont été prises en compte dans l'édition 2017, par rapport à la version 2016.

### Chapitre 1 : Comptes, dividende et décharge

Au point 1.2.h, il est dorénavant explicitement prévu que la décharge soit refusée lorsque :

*« La société est en situation de perte de capital, de surendettement, en sursis concordataire ou il existe un doute important sur la capacité de la société à poursuivre son activité (going concern) ».*

### Chapitre 2 : Conseil d'administration

Jusqu'ici, Ethos acceptait qu'au maximum un membre de la direction générale puisse faire partie du conseil d'administration, pour autant que ce dernier soit suffisamment indépendant. Dorénavant, il est prévu de supprimer cette possibilité et par conséquent de s'opposer à l'élection ou la réélection des membres du conseil d'administration qui sont simultanément membres de la direction générale de l'entreprise de façon permanente. En effet, cette règle concrétise le principe de séparation des fonctions comme cela est exigé en Suisse pour les banques et les assurances.

Il faut préciser qu'Ethos ne s'opposera toutefois pas aux présidents dits « exécutifs », lorsque les sociétés concernées ont un CEO. Dans ce cas, il s'agit souvent d'un président avec un taux d'activité élevé, mais dont le cahier des charges est distinct de celui du CEO.

### Chapitre 3 : Société de révision

Dans le cadre de la réélection de la société de révision, il est prévu de s'aligner sur les nouvelles règles appliquées au sein de l'Union Européenne en ce qui concerne la rotation du réviseur externe. En l'occurrence, l'UE prévoit dans son nouveau règlement du 17.6.2016 que la durée maximale du mandat d'une société de révision est 10 ans. Toutefois, ce mandat peut être prolongé de 10 ans supplémentaires (pour atteindre 20 ans au total), si un appel d'offres est organisé à la fin des 10 premières années. A titre d'information, Ethos a participé ces dernières années avec de nombreux autres investisseurs institutionnels européens à une initiative collective visant à convaincre la Commission européenne à prendre cette mesure. Celle-ci permet de renforcer l'indépendance (réelle et en apparence) de la société de révision.

En ce qui concerne les lignes directrices de vote d'Ethos, il est dorénavant prévu au point 3.1.b de fixer une limite de mandat pour la société de révision à 20 ans au maximum. Cela n'a pas d'impact sur la durée de 7 ans au maximum prévue par l'association professionnelle « Expert suisse » pour le mandat du réviseur responsable qui signe les comptes.

## Chapitre 5 : Structure du capital et droits de vote

Dans le cadre des demandes d'autorisation d'augmenter le capital sans but spécifique et sans droit préférentiel de souscription (point 5.2.b et 5.2.c), il est prévu de se rapprocher des règles de bonne pratique appliquées par de nombreux grands investisseurs institutionnels étrangers en baissant le montant à 15% du capital émis (contre 20% actuellement). Parallèlement, l'ensemble des autorisations d'émettre du capital à but général de financement sans droit préférentiel de souscription ne pourra pas dépasser 20% du capital émis au total (contre 25% actuellement).

Par ailleurs, dans le cas d'une augmentation de capital à but spécifique et sans droit préférentiel de souscription (point 5.4.a), il est dorénavant prévu de refuser si :

*« L'information fournie aux actionnaires pour évaluer les modalités, les conditions ou le but poursuivi de l'augmentation de capital est insuffisante ».*

## Annexe 3 : Exigences en matière de transparence et de structure du système de rémunération

Au niveau de la structure des plans de rémunération, il a été ajouté, sous point e, une explication de la condition d'acceptation potentielle des dépassements de limites stipulées aux points c et d (limites à la rémunération variable acceptée par Ethos) :

*Plus la partie variable de la rémunération est élevée, plus elle doit dépendre de la réalisation d'objectifs de performance :*

- *Clairement définis, transparents, ambitieux et comparés à un groupe de référence.*
- *Mesurés sur une période suffisamment longue (en principe au moins trois ans).*