

EIDGENÖSSISCHE FINANZKONTROLLE
CONTRÔLE FÉDÉRAL DES FINANCES
CONTROLLO FEDERALE DELLE FINANZE
SWISS FEDERAL AUDIT OFFICE



Audit du rapport sur le salaire des cadres des entreprises et des établissements de la Confédération

Office fédéral du personnel

Bestelladresse	Contrôle fédéral des finances (CDF)
Adresse de commande	Monbijoustrasse 45
Indirizzo di ordinazione	3003 Berne
Ordering address	Suisse
Bestellnummer	1.19271.614.00221
Numéro de commande	
Numero di ordinazione	
Ordering number	
Zusätzliche Informationen	www.efk.admin.ch
Complément d'informations	info@efk.admin.ch
Informazioni complementari	twitter: @EFK_CDF_SFAO
Additional information	+ 41 58 463 11 11
Abdruck	Gestattet (mit Quellenvermerk)
Reproduction	Autorisée (merci de mentionner la source)
Riproduzione	Autorizzata (indicare la fonte)
Reprint	Authorized (please mention source)

Table des matières

L'essentiel en bref	4
Das Wesentliche in Kürze.....	6
L'essenziale in breve	8
Key facts.....	10
1 Mission et déroulement	13
1.1 Contexte	13
1.2 Objectif et questions d'audit	13
1.3 Etendue de l'audit et principe	14
1.4 Documentation et entretiens	14
1.5 Discussion finale	14
2 Les informations du rapport sur le salaire des cadres sont-elles complètes et exactes ? ..	15
2.1 Une mise à jour du cadre juridique est nécessaire.....	15
2.2 Pas de différence significative relevée pour les salaires 2017	19
3 Qu'en est-il des informations non spécifiées dans le rapport sur le salaire des cadres ?...21	
3.1 Le cumul des fonctions des membres de la direction au sein du groupe ne pose pas de problème apparent.....	21
3.2 Le suivi des activités accessoires va être amélioré.....	22
3.3 Les plus hauts salaires dans les filiales sont inférieurs à ceux de la maison mère.....	23
Annexe 1 : Bases légales	24
Annexe 2 : Abréviations	25

Audit du rapport sur le salaire des cadres des entreprises et des établissements de la Confédération

Office fédéral du personnel

L'essentiel en bref

Le Conseil fédéral établit chaque année un rapport sur le salaire des cadres des entreprises et des établissements de la Confédération à l'attention de la Délégation des finances du Parlement (DélFin). Ce rapport détaille les rémunérations des membres du Conseil d'administration et de la direction des entités concernées.

La DélFin a mandaté le Contrôle fédéral des finances (CDF) afin de procéder à un contrôle de l'intégralité, de l'exactitude et de la traçabilité des informations contenues dans ce document. Elle a également demandé d'analyser le cumul de mandats des cadres au sein des groupes et les conflits d'intérêts potentiels. En outre, elle souhaite connaître la situation des rémunérations pour les entreprises (filiales) qui ne sont pas publiées dans le rapport. Le CDF a examiné le rapport sur le salaire des cadres de l'année 2017. Il s'est focalisé sur les rémunérations de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA. Ces sociétés présentent un intérêt particulier compte tenu de leurs nombreuses filiales en Suisse et à l'étranger.

Le CDF n'a pas relevé d'écart ou de problème significatif. Des mises à jour du cadre juridique sont néanmoins nécessaires pour assurer l'intégralité des entités dans le rapport sur le salaire des cadres. Une réflexion doit également être menée quant au périmètre des filiales suisses à intégrer et au niveau de détail des rémunérations à publier.

Le périmètre des entreprises et des établissements concernés est à clarifier

Le Fonds de désaffectation et le Fonds de gestion pour les installations nucléaires, ainsi que la Société suisse de crédit hôtelier sont des entités juridiquement autonomes, dont les bases légales spéciales ne renvoient pas à l'article 6a de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ainsi, ces deux entités ne figurent pas dans le rapport sur le salaire des cadres. Une adaptation de leurs bases légales spéciales doit être envisagée.

L'ordonnance sur les salaires des cadres liste les entités qui sont soumises à l'article 6a LPers sur la base d'une loi spéciale. Dans cette liste, il manque sept entités tels que compenswiss ou PUBLICA. Celles-ci sont néanmoins intégrées dans le rapport sur le salaire des cadres.

Les filiales suisses des entreprises appartenant à la Confédération sont soumises à l'ordonnance sur les salaires des cadres. Elles doivent ainsi être intégrées dans le rapport sur le salaire des cadres. Les rémunérations de certaines filiales de la Poste (PostFinance) et de la SSR (TPC et Swiss TXT SA) sont mentionnées de manière détaillée dans le corps du rapport. Toutes les autres filiales sont uniquement listées en annexe pour une raison d'économie administrative. Les principes de présentation des filiales doivent être définis pour assurer une meilleure cohérence.

Le niveau de détail des rémunérations à publier mérite réflexion

La plupart des membres de la direction de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA ont des fonctions dans des filiales en Suisse et à l'étranger, principalement au sein du Conseil d'administration. Le nombre maximum de mandats internes pour un cadre peut être assez important (de six pour la Poste jusqu'à vingt pour RUAG). Cependant, le temps à consacrer ne semble pas être considérable et les cadres concernés ne perçoivent pas de rémunération complémentaire.

Le CDF a relevé deux écarts entre les rémunérations annoncées dans le rapport sur le salaire des cadres 2017 et celles effectivement versées. RUAG Holding SA a oublié d'annoncer un montant de 47 500 francs correspondant aux charges sociales du Conseil d'administration prises en charge par l'employeur. Quant à la Poste Suisse SA, un total de 23 300 francs correspondant à des frais de formation de membres de la direction n'a pas été annoncé suite à une interprétation restrictive des instructions. En ce qui concerne les prestations annexes, le CDF est d'avis que le niveau de détail à publier doit être reconsidéré pour se concentrer sur les éléments essentiels et comparables.

Pas de salaire supérieur à la maison mère dans les filiales, ni de conflit d'intérêts apparent

Les rémunérations maximales dans les filiales suisses et étrangères pour les cadres de la Poste Suisse SA (sans PostFinance) et de RUAG Holding SA sont situées respectivement entre 576 000 et 601 000 francs. Elles sont inférieures à celles pratiquées par les maisons mères.

Le CDF a analysé la situation des activités accessoires des cadres de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA pour 2017 et 2018 et n'a pas relevé de problème de conflit d'intérêts apparent. Les règles d'annonce des liens d'intérêts exigées pour les entreprises de la Confédération dès 2019 vont améliorer la transparence.

Prüfung des Kaderlohnreportings für Unternehmen und Anstalten des Bundes

Eidgenössisches Personalamt

Das Wesentliche in Kürze

Der Bundesrat erstellt jedes Jahr einen Bericht über die Löhne von Führungskräften in Unternehmen und Anstalten des Bundes zuhanden der Finanzdelegation der eidg. Räte (FinDel). Darin werden die Gehälter der Mitglieder von Verwaltungsrat und Direktion der betreffenden Einheiten im Einzelnen aufgeführt.

Die FinDel hat die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) beauftragt, die in diesem Dokument enthaltenen Informationen auf ihre Vollständigkeit, Richtigkeit und Rückverfolgbarkeit hin zu überprüfen. Sie hat die EFK ersucht, auch die Mandatskumulierung der Kader in den Konzernen sowie potenzielle Interessenkonflikte zu untersuchen. Ausserdem möchte die FinDel die im Bericht nicht publizierte Entlohnung in den Unternehmen (Tochtergesellschaften) in Erfahrung bringen. Die EFK hat das Kaderlohnreporting 2017 geprüft und sich dabei auf die Löhne der RUAG Holding AG und der Schweizerischen Post AG fokussiert. Diese Gesellschaften sind in Anbetracht ihrer zahlreichen Tochtergesellschaften im In- und Ausland von besonderer Bedeutung.

Die EFK hat keine Abweichung und kein signifikantes Problem festgestellt. Einige Aktualisierungen des Rechtsrahmens sind jedoch erforderlich, damit im Kaderlohnreporting alle Einheiten erfasst werden. Ferner sind Überlegungen darüber anzustellen, wie gross der Kreis der einbezogenen Schweizer Tochtergesellschaften und wie hoch der Detaillierungsgrad der veröffentlichten Entlohnung sein sollen.

Klärungsbedarf hinsichtlich der Reichweite der betroffenen Unternehmen und Anstalten

Der Stilllegungs- und der Entsorgungsfonds für Kernkraftwerke sowie die Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit sind rechtlich eigenständige Einheiten, deren spezialgesetzliche Grundlagen keinen Verweis auf Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes (BPG) enthalten. Diese beiden Einheiten sind folglich im Kaderlohnreporting nicht aufgeführt. Eine Anpassung ihrer Rechtsgrundlagen muss in Erwägung gezogen werden.

Die Kaderlohnverordnung gibt die Einheiten an, die aufgrund eines Spezialgesetzes unter Artikel 6a BPG fallen. In dieser Aufzählung fehlen sieben Einheiten wie *compenswiss* oder *PUBLICA*. Im Kaderlohnreporting sind sie jedoch enthalten.

Die Schweizer Tochtergesellschaften von bundeseigenen Unternehmen unterstehen der Kaderlohnverordnung. Sie müssen deshalb in das Kaderlohnreporting integriert werden. Die Entlohnung bestimmter Tochtergesellschaften der Post (*PostFinance*) und der SRG (*TPC* und *Swiss TXT AG*) sind im Hauptteil des Berichts detailliert aufgelistet. Alle übrigen Tochtergesellschaften werden aus verwaltungsökonomischen Gründen lediglich im Anhang aufgezählt. Um eine grössere Kohärenz zu gewährleisten, müssen die Darstellungsgrundsätze der Tochtergesellschaften definiert werden.

Der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichenden Löhne soll überdacht werden

Die meisten Direktionsmitglieder der RUAG Holding AG und der Schweizerischen Post AG erfüllen ihre Funktion im In- und Ausland, hauptsächlich im Verwaltungsrat. Die Höchstzahl von internen Mandaten, die ein Kader ausüben darf, kann beachtlich sein (von sechs bei der Post bis zwanzig bei RUAG). Doch die dafür aufgewendete Zeit scheint nicht beträchtlich zu sein und die betroffenen Kader erhalten dafür keine zusätzliche Entschädigung.

Die EFK hat zwei Abweichungen zwischen den im Kaderlohnreporting 2017 gemeldeten Entlohnungen und den tatsächlich gezahlten Entschädigungen festgestellt. Die RUAG Holding AG hat vergessen, einen Betrag in Höhe von 47 500 Franken zu melden; er entspricht den vom Arbeitgeber übernommenen Sozialabgaben des Verwaltungsrates. Bei der Schweizerischen Post AG wurden aufgrund einer restriktiven Auslegung der Weisungen insgesamt 23 300 Franken für Weiterbildungskosten von Vorstandsmitgliedern nicht gemeldet. Hinsichtlich der Nebenleistungen ist die EFK der Meinung, dass der Detaillierungsgrad der veröffentlichten Zahlen neu überdacht werden muss, um sich auf die wesentlichen und vergleichbaren Elemente zu konzentrieren.

Keine höheren Löhne in den Tochtergesellschaften als die im Mutterhaus, keine offensichtlichen Interessenkonflikte

Die maximalen Kaderlöhne in den in- und ausländischen Tochtergesellschaften der Schweizerischen Post AG (ohne PostFinance) und der RUAG Holding AG bewegen sich jeweils zwischen 576 000 und 601 000 Franken und liegen unter denjenigen in den Mutterhäusern.

Die EFK hat die Situation im Hinblick auf die Nebentätigkeiten der Kader der RUAG Holding AG und der Schweizerischen Post AG in den Jahren 2017 und 2018 analysiert und keine offensichtlichen Interessenkonflikte konstatiert. Die Meldepflicht für Interessenbindungen, die seit 2019 für die bundesnahen Unternehmen gilt, wird die Transparenz verbessern.

Originaltext auf Französisch

Verifica del rapporto sulla retribuzione dei quadri di imprese e istituti della Confederazione

Ufficio federale del personale

L'essenziale in breve

Ogni anno il Consiglio federale stila un rapporto sulla retribuzione dei quadri di imprese e istituti della Confederazione all'attenzione della Delegazione delle finanze delle Camere federali (DelFin). Il rapporto informa nel dettaglio sugli stipendi dei membri del consiglio di amministrazione e della direzione delle entità interessate.

La DelFin ha incaricato il Controllo federale delle finanze (CDF) di verificare la completezza, l'esattezza e la tracciabilità delle informazioni contenute in questo documento. Inoltre, ha richiesto al CDF di indagare sulla concomitanza di mandati assunti dai quadri in seno ad altri gruppi e i potenziali conflitti di interesse. La DelFin desidera infine essere informata sulle retribuzioni all'interno delle imprese (filiali), di cui il rapporto non fa menzione. Il CDF ha esaminato il rapporto sulla retribuzione dei quadri del 2017 e si è concentrato sulla retribuzione di RUAG Holding AG e Posta Svizzera SA. Queste società sono considerate particolarmente importanti per via delle numerose filiali in Svizzera e all'estero.

Il CDF non ha riscontrato discrepanze né problemi significativi. Tuttavia, sono necessari alcuni aggiornamenti del quadro giuridico affinché tutte le entità siano incluse nel rapporto sulla retribuzione dei quadri. Inoltre, è opportuno fare riflessioni su quali filiali svizzere inglobare nell'analisi e su quanto debbano essere dettagliate le informazioni relative alle retribuzioni da pubblicare nel rapporto.

Sono necessari chiarimenti riguardo alle imprese e agli istituti da integrare nel rapporto

Il Fondo di disattivazione per impianti e Fondo di smaltimento per centrali nucleari e la Società svizzera di credito alberghiero sono entità giuridicamente indipendenti le cui basi legali speciali non fanno riferimento all'articolo 6a della legge sul personale federale (LPers). Perciò le due entità non figurano nel rapporto sulla retribuzione dei quadri. Sarebbe opportuno adeguare le loro basi legali.

L'ordinanza sulla retribuzione dei quadri elenca le entità a cui si applica l'articolo 6a LPers sulla base di una legge speciale. In questo elenco mancano sette entità quali compenswiss o PUBLICA che, però, sono incluse nel rapporto sulla retribuzione dei quadri.

Le filiali svizzere di imprese appartenenti alla Confederazione sottostanno all'ordinanza sulla retribuzione dei quadri e devono quindi essere integrate nel rapporto. Le retribuzioni di determinate filiali della Posta (PostFinance) e della SSR (TPC e Swiss TXT AG) sono riportate in modo dettagliato nel corpo principale del rapporto. Le altre filiali sono elencate solo nell'allegato per motivi di carattere economico-amministrativo. Per assicurare maggiore coerenza i principi di presentazione delle filiali devono essere definiti.

Occorre riflettere sul grado di dettaglio delle informazioni relative agli stipendi da pubblicare

La maggior parte dei membri della direzione di RUAG Holding AG e Posta Svizzera SA ricopre la propria funzione in Svizzera e all'estero, principalmente in seno al consiglio di amministrazione. Il numero massimo di mandati interni che un quadro può ricoprire è notevole (6 alla Posta e 20 presso RUAG). Tuttavia, il tempo dedicatovi sembra essere poco e i quadri non ottengono indennità complementari.

Il CDF ha riscontrato due discrepanze tra le remunerazioni riportate nel rapporto sulla retribuzione dei quadri del 2017 e quelle effettivamente corrisposte. RUAG Holding AG ha dimenticato di indicare un importo pari a 47 500 franchi corrispondente agli oneri sociali del consiglio di amministrazione assunti dal datore di lavoro. Posta Svizzera SA non ha riportato un totale di 23 300 franchi di costi di perfezionamento dei membri della direzione a causa di un'interpretazione restrittiva delle istruzioni. Per quanto riguarda le altre prestazioni, il CDF ritiene che il grado di dettaglio dei dati pubblicati debba essere ripensato per limitarsi a dati comparabili e significativi.

Le retribuzioni nelle filiali non superano quelle della casa madre e nessun riscontro di conflitti di interesse apparente

Le retribuzioni dei quadri più elevate nelle filiali in Svizzera e all'estero di Posta Svizzera SA (senza PostFinance) e RUAG Holding AG si aggirano intorno ai 576 000 e 601 000 franchi e sono inferiori a quelle delle case madri.

Il CDF ha analizzato la situazione concernente le attività accessorie dei quadri di RUAG Holding AG e Posta Svizzera SA negli anni 2017 e 2018 e non ha riscontrato palesi conflitti di interesse apparente. Grazie alle regole di segnalazione dei legami di interesse presenti nelle imprese vicine alla Confederazione, in vigore dal 2019, aumenterà la trasparenza.

Testo originale in francese

Audit of the report on management salaries in federal enterprises and institutions

Federal Office of Personnel

Key facts

The Federal Council prepares a report on management salaries in federal enterprises and institutions each year for the Finance Delegation (FinDel). This report details the remuneration of the members of the board of directors and the management of the entities concerned.

FinDel commissioned the Swiss Federal Audit Office (SFAO) to check the completeness, accuracy and traceability of the information contained in this document. It also instructed the SFAO to analyse the accumulation of managerial mandates within the groups and potential conflicts of interest. In addition, it wished to be informed about the remuneration situation for enterprises (subsidiaries) that are not covered by the report. The SFAO examined the report on management salaries for 2017. It focused on salaries at RUAG Holding AG and Swiss Post AG, which are of particular interest due to their numerous subsidiaries both in Switzerland and abroad.

The SFAO found no significant discrepancies or problems. The legal framework nevertheless needs to be updated to ensure all entities are included in the management salary report. Consideration must also be given to the range of Swiss subsidiaries to be covered and the level of remuneration detail to be published.

The range of enterprises and institutions concerned needs clarifying

The Decommissioning Fund and the Waste Disposal Fund, as well as the Swiss Association for Hotel Credit, are legally autonomous entities with special legal foundations that do not fall under Article 6a of the Federal Personnel Act (FPA). As a result, these two entities are not included in the report on management salaries. Changes to their special legal foundations have to be envisaged.

The Management Salaries Ordinance lists the entities that are subject to Article 6a of the FPA in accordance with a special law. Seven entities, such as compenswiss and PUBLICA, are missing from this list. These are nevertheless included in the report on management salaries.

The Swiss subsidiaries of federal companies are subject to the Management Salaries Ordinance. They must therefore be included in the management salary report. The remuneration of individual Swiss Post subsidiaries (PostFinance) and SRG SSR (TPC and Swiss TXT AG) is detailed in the main body of the report. All other subsidiaries are only listed in the appendix for administrative efficiency reasons. The principles for the presentation of the subsidiaries should be defined to ensure greater consistency.

The level of remuneration detail to be published deserves consideration

Most members of the management of RUAG Holding AG and Swiss Post AG have roles in subsidiaries in both Switzerland and abroad, mainly on their boards of directors. The maximum number of internal mandates for a manager can be quite high (from six for Swiss Post to twenty for RUAG). However, the time involved does not appear to be significant and the managers concerned do not receive any additional remuneration.

The SFAO identified two discrepancies between the salaries declared in the 2017 management salary report and those actually paid. RUAG Holding AG forgot to disclose CHF 47,500, which corresponds to the employer's social security contributions for its board of directors. At Swiss Post AG, a total of CHF 23,300 in training costs for members of management was not disclosed due to a conservative interpretation of the instructions. The SFAO is of the opinion that the level of detail to be published regarding fringe benefits should be reconsidered in order to focus on the essential and comparable elements.

Subsidiaries do not pay higher salaries than parent companies and no apparent conflict of interest

The maximum salaries in Swiss and foreign subsidiaries for the management of Swiss Post AG (excluding PostFinance) and RUAG Holding AG are between CHF 576,000 and CHF 601,000, respectively. They are lower than those of the parent companies.

The SFAO analysed the situation concerning the fringe benefits of the management of RUAG Holding Ltd and Swiss Post AG for 2017 and 2018 and found no apparent conflicts of interest. The rules on the disclosure of interests required for federal enterprises from 2019 will improve transparency.

Original text in French

Prise de position générale de l'Office fédéral du personnel

Seit 2004 wird die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte (FinDel) mit dem Kaderlohnreporting über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes informiert. Gestützt auf die Analyse dieses Berichtes übermittelt die FinDel dem Bundesrat bei Bedarf Empfehlungen oder Aufträge. Das Reporting wird laufend überarbeitet und an die Bedürfnisse der FinDel sowie an sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst. Gemäss Rückmeldung der letzten Jahre ist die FinDel mit der Berichterstattung zufrieden. Der vorliegende Revisionsbericht zeigt in groben Zügen auf, wie das Kaderlohnreporting funktioniert, was die Prüfung ausgewählter Unternehmen ergeben hat und streift die Themen Ämterkumulation und Nebenbeschäftigungen. Zum Kaderlohnreporting bringt der Revisionsbericht keine substantiellen neuen Erkenntnisse. Die aufgeworfenen Themen sind bekannt und werden vom EPA im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit bearbeitet (z.B. Prüfung der Unterstellung unter die Kaderlohnbestimmungen bei neuen Einheiten, Überprüfung von Inhalt und Darstellung des Berichtes etc.). Die von der EFK gemachten Empfehlungen werden somit fortlaufend umgesetzt bzw. als bereits umgesetzt erachtet.

1 Mission et déroulement

1.1 Contexte

La Confédération a des établissements décentralisés juridiquement autonomes, ainsi que des entreprises dans lesquelles elle détient une participation majoritaire.

L'article 6a de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) permet au Conseil fédéral d'édicter les principes de rémunération pour les plus hauts cadres et les membres des organes dirigeants de ces entités.

Les principes de rémunération applicables sont fixés par l'ordonnance sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et des établissements de la Confédération (Ordonnance sur les salaires des cadres, RS 172.220.12).

Chaque année, le Conseil fédéral publie un rapport sur le salaire des cadres des entreprises et établissements de la Confédération. Ce rapport détaille les rémunérations, y compris les prestations annexes, pour le Conseil d'administration et la direction des entités concernées.

Bien que les cadres des filiales suisses entrent dans le champ d'application du rapport sur les salaires des cadres, le Conseil fédéral a, pour une raison d'économie administrative, renoncé à publier les informations y relatives de manière détaillée. Seule une liste des filiales au sens de l'article 6a, alinéa 5 LPers est présentée en annexe du rapport. Les filiales étrangères ne sont pas indiquées dans le rapport sur les salaires des cadres, faute des bases légales permettant de collecter les informations demandées.

Les secrétariats généraux des départements sont responsables de la mise en œuvre des prescriptions de l'ordonnance sur les salaires des cadres. Ils récoltent les informations nécessaires auprès des entreprises et des établissements de la Confédération concernés. L'Office fédéral du personnel (OFPER) donne les instructions, fixe la trame des informations à publier dans le rapport annuel sur le salaire des cadres et coordonne son établissement. Le Conseil fédéral accepte le rapport et le transmet à la Délégation des finances du Parlement (DélFin).

1.2 Objectif et questions d'audit

Conformément à la mission confiée par la DélFin le 3 décembre 2018, le Contrôle fédéral des finances (CDF) a traité les cinq questions suivantes :

1. Le rapport sur la rémunération des cadres contient-il l'ensemble des entités et personnes visées par l'article 6a LPers ?
2. Les rémunérations déclarées dans le rapport sur le salaire des cadres sont-elles complètes et exactes ? Comprennent-elles toutes les rémunérations versées par les filiales suisses et étrangères ?
3. Les cadres (direction et Conseil d'administration) cumulent-ils leur fonction avec d'autres mandats à l'intérieur du groupe ? Dans l'affirmative, les rétributions et le taux d'occupation cumulés sont-ils admissibles ?
4. Existe-t-il des risques de conflit d'intérêts ?
5. Quelle est la situation dans les entreprises hors du champ d'application ?

L'audit s'est focalisé sur l'année 2017. Pour les analyses de détail, le CDF a sélectionné deux entreprises de la Confédération. Le choix s'est porté sur RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA, compte tenu des nombreuses filiales qu'elles détiennent en Suisse et à l'étranger. Ces deux entreprises représentent également des volumes de rémunération important en 2017 avec respectivement 5,9 millions de francs pour RUAG Holding SA et 6,3 millions de francs pour la Poste Suisse SA pour l'ensemble des cadres (Conseil d'administration et direction).

1.3 Etendue de l'audit et principe

L'audit a été mené entre le 16 septembre et le 18 décembre 2019 par Daniel Aeby (responsable de révision) et Cynthia Frei. Il a été conduit sous la responsabilité de Walter Risler.

Pour réaliser cet audit, le CDF a appliqué plusieurs méthodes. Celles-ci comprennent :

- Des analyses documentaires ;
- Des entretiens avec les représentants de l'OFPER, du Secrétariat général du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication, du Secrétariat général du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports, de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA ;
- Une analyse des données de salaires 2017 fournies par RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA ;
- Un questionnaire/une attestation à compléter par les sociétés filles de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA ;
- Des recherches dans les bases de données des créanciers 2017 et 2018 de RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA ;
- Des investigations sur les sources publiques de l'Internet.

1.4 Documentation et entretiens

Les informations nécessaires ont été fournies au CDF de manière exhaustive et compétente par tous les représentants des parties prenantes à cet audit. Les documents requis ont été mis à disposition de l'équipe d'audit sans restriction.

1.5 Discussion finale

Le résultat des analyses a été présenté aux représentants de la Poste Suisse SA le 23 janvier 2020 et aux représentants de RUAG Holding SA le 24 janvier 2020.

La discussion finale avec l'OFPER a eu lieu le 26 mai 2020. Celui-ci était représenté par le directeur suppléant et la responsable du controlling du personnel. Le CDF était représenté par le cadre responsable de l'audit et le responsable de l'audit.

Le CDF remercie l'attitude coopérative de ses interlocuteurs et rappelle qu'il appartient aux directions d'office, respectivement aux secrétariats généraux, de surveiller la mise en œuvre des recommandations.

CONTRÔLE FÉDÉRAL DES FINANCES

2 Les informations du rapport sur le salaire des cadres sont-elles complètes et exactes ?

2.1 Une mise à jour du cadre juridique est nécessaire

Depuis le 1^{er} février 2004, date d'entrée en vigueur de l'article 6a LPers, le Conseil fédéral établit chaque année un rapport sur le salaire des cadres des entreprises et des établissements de la Confédération. Les entités visées sont les entreprises et les établissements de la Confédération soumis à la LPers en tant qu'unités administratives décentralisées, ainsi que les entreprises de droit privé, dont le capital et les voix sont détenus majoritairement par la Confédération et dont le siège se trouve en Suisse. Pour les entités disposant d'une loi spéciale (par exemple Swissmedic ou Pro Helvetia), celle-ci règle en principe les rapports de travail par un renvoi à l'article 6a LPers. Ces entités sont dès lors soumises à l'ordonnance sur les salaires des cadres.

Les filiales sises en Suisse sont comprises dans le champ d'application. En revanche, les sociétés dont les actions sont cotées en bourse (Swisscom) sont explicitement exclues, car le Code des obligations leur impose d'indiquer les indemnités versées aux cadres dans l'annexe aux comptes annuels.¹

Le tableau ci-après présente une vue d'ensemble du champ d'application matériel :

Entreprises et établissements de la Confédération décentralisés (art. 6a, al. 1, LPers)		Entreprises de droit privé, dont le capital et les voix sont détenus majoritairement par la Confédération (art. 6a, al. 6, LPers)		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CFF ▪ Domaine des EPF ▪ FINMA ▪ Pro Helvetia ▪ Etc. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ RUAG Holding SA ▪ La Poste Suisse SA ▪ Skyguide SA ▪ SIFEM SA ▪ Identitas SA 		Sociétés cotées en bourse : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Swisscom
Filiales suisses	Filiales étrangères	Filiales suisses	Filiales étrangères	

Tableau 1 : Champ d'application matériel de l'ordonnance sur les salaires des cadres.

Légende :

Entités faisant partie du champ d'application du rapport sur la rémunération des cadres.

Entités exclues du champ d'application du rapport sur la rémunération des cadres.

Pour vérifier l'intégralité des entités publiées dans le rapport sur le salaire des cadres 2017, le CDF s'est basé sur les entités mentionnées dans :

- L'annexe 1 de l'ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.1). Celle-ci liste toutes les unités décentralisées de la Confédération ;

¹ Article 6a, alinéas 5 et 6 de la LPers.

- L'article 1 de l'ordonnance sur le salaire des cadres ;
- Les lois spéciales et ordonnances régissant les unités juridiquement autonomes ;
- Le registre des participations du Compte d'Etat 2017.

Le CDF a constaté des incohérences entre les bases légales pour déterminer l'intégralité des entités devant être mentionnées dans le rapport sur le salaire des cadres. Le tableau ci-après résume les cas relevés :

Entité	Rapport sur le salaire des cadres	Annexe 1 OLOGA	Art. 1 ordonnance sur le salaire des cadres	Loi spéciale ou ordonnance renvoyant à la LPers
Fonds de désaffectation et Fonds de gestion pour les installations nucléaires	Non	Oui	Non	Non
Société suisse de crédit hôtelier	Non	Oui	Non	Non
Banque nationale suisse	Non	Non	Non	Oui ²
SRG SSR	Oui	Non	Non	Oui ³
Suisse Tourisme	Oui	Oui	Non	Non ⁴
compenswiss	Oui	Oui	Non	Oui ⁵
Musée national suisse	Oui	Oui	Non	Oui ⁶
Institut fédéral de métrologie	Oui	Oui	Non	Oui ⁷
PUBLICA	Oui	Oui	Non	Oui ⁸
Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle	Oui	Oui	Non	Oui ⁹
Domaine des EPF	Oui	Oui	Non	Oui ¹⁰
Innosuisse	Oui	Oui	Non	Oui ¹¹

Tableau 2 : Comparaison des bases légales pour les unités décentralisées.

² Article 42, alinéa 2, lettre j de la loi fédérale sur la Banque nationale suisse (RS 951.11).

³ Article 35, alinéa 4 de la loi fédérale sur la radio et la télévision (RS 784.40).

⁴ Pas de renvoi à la LPers dans la loi concernant Suisse Tourisme (RS 635.21). En revanche l'article 10, alinéa 9, l'article 19, l'article 20 et l'article 22 de l'ordonnance concernant Suisse Tourisme (RS 935.211) renvoient à l'ordonnance sur les salaires des cadres (RS 172.220.12) ou à l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3).

⁵ Article 11, alinéa 1 de la loi fédérale sur l'établissement chargé de l'administration des fonds de compensation de l'AVS, de l'AI et du régime des APG (RS 830.2).

⁶ Article 14, alinéa 1 de la loi fédérale sur les musées et les collections de la Confédération (RS 432.30).

⁷ Article 7 et article 12, alinéa 1 de la loi sur l'institut fédéral de métrologie (RS 941.27).

⁸ Article 14, alinéa 2 de la loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions (RS 172.222.1).

⁹ Cet institut ne dispose pas d'une loi distincte. Un renvoi général à la LPers figure à l'article 16, alinéa 1 de l'ordonnance sur l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (RS 412.106.1).

¹⁰ Article 17, alinéa 1 de la loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales (RS 414.110).

¹¹ Article 6, alinéa 6 et article 12, alinéa 1 de la loi fédérale sur l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation (RS 420.2).

L'OLOGA mentionne les unités juridiquement autonomes. Celles-ci disposent d'une base légale spéciale qui doit en principe faire un renvoi à l'article 6a LPers.

Parmi les unités juridiquement autonomes figurent le Fonds de désaffectation et le Fonds de gestion pour les installations nucléaires ainsi que la Société suisse de crédit hôtelier. Selon l'OFPER, ces deux unités ne sont pas incluses dans le rapport sur le salaire des cadres car leurs lois spéciales ne renvoient pas à l'article 6a LPers. L'OFPER est conscient de ces lacunes et souhaite agir lors de modifications futures des bases légales concernées.

La loi concernant Suisse Tourisme ne fait pas de renvoi à l'article 6a LPers. En revanche, son ordonnance d'application renvoie aux dispositions pertinentes de l'ordonnance sur les salaires des cadres et de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération. Dès lors, Suisse Tourisme figure dans le rapport sur le salaire des cadres.

L'article 1 de l'ordonnance sur les salaires des cadres liste les entités juridiquement autonomes disposant d'une base légale renvoyant à l'article 6a LPers. Sept entités telles que compenswiss ou PUBLICA ne sont pas comprises dans cette liste.

La Banque nationale suisse (BNS) est soumise à l'article 6a LPers selon sa loi spéciale. Elle n'est toutefois pas considérée comme une unité décentralisée de la Confédération selon l'OLOGA et n'est ainsi pas incluse dans le rapport. À l'instar de la BNS, la SRG SSR a une loi spéciale prévoyant l'application de l'article 6a LPers et n'est pas mentionnée dans l'OLOGA. En revanche, elle est publiée dans le rapport.

Appréciation

Le CDF a constaté des incohérences entre les bases légales. Il y a par conséquent une incertitude sur l'intégralité des entités figurant dans le rapport sur le salaire des cadres.

Pour le Fonds de désaffectation et le Fonds de gestion pour les installations nucléaires, ainsi que la Société suisse de crédit hôtelier, il s'agit d'analyser si une adaptation de leurs bases légales est nécessaire. Pour autant que ces unités disposent de leur propre personnel, le CDF estime qu'elles devraient être soumises à l'article 6a LPers et figurer dans le rapport sur le salaire des cadres.

Le champ d'application matériel mentionné à l'article 1 de l'ordonnance sur les salaires des cadres est incomplet. Une adaptation de l'ordonnance est nécessaire pour tenir compte de l'intégralité des entités juridiquement autonomes soumises à l'article 6a LPers par une loi spéciale.

Recommandation 1 (Priorité 2)

Le CDF recommande à l'OFPER d'examiner avec les départements concernés si les lois spéciales du Fonds de désaffectation et du Fonds de gestion pour les installations nucléaires, ainsi que de la Société suisse de crédit hôtelier doivent être adaptées lors d'une prochaine révision. L'objectif est de s'assurer que si ces entités ont du personnel, les principes définis à l'article 6a LPers soient appliqués. Le cas échéant, ces entités devront être intégrées dans le rapport sur le salaire des cadres.

Prise de position de l'OFPER

Die Lancierung von Gesetzesrevisionen, welche lediglich den Zweck verfolgen, den Verweis auf Art. 6a BPG in das Spezialgesetz aufzunehmen, erachtet das EPA als nicht angemessen. Das EPA prüft jedoch laufend die Aufnahme des Verweises auf Art. 6a BPG in die jeweiligen Spezialgesetze und bringt dieses Anliegen bei neuen Gesetzesprojekten ein (Neugründung)

von Unternehmen oder Anstalten). Fehlen Verweise bei bestehenden Unternehmen oder Anstalten, wird die Aufnahme bei anstehenden Gesetzesrevisionen geltend gemacht. Das EPA erachtet die Empfehlung somit als bereits erfüllt.

Recommandation 2 (Priorité 2)

Le CDF recommande à l'OFPER d'adapter l'ordonnance sur les salaires des cadres, afin que le champ d'application matériel prenne en compte l'ensemble des entités juridiquement autonomes soumises à l'article 6a LPers par leur loi spéciale.

Prise de position de l'OFPER

Die Empfehlung wird bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit umgesetzt. Es ist indes anzumerken, dass die Vollständigkeit und Aktualität nie vollumfänglich gewährleistet werden kann, da der Bereich der bundesnahen Unternehmen und Anstalten dynamisch ist und es immer wieder zu Anpassungen oder Änderungen kommt. Zudem ist zu erwähnen, dass es trotz des unvollständigen Geltungsbereichs in der Kaderlohnverordnung nie Probleme mit der Unterstellung von Unternehmen und Anstalten unter das Kaderlohnreporting gegeben hat (vgl. beispielsweise Schweiz Tourismus).

Les rémunérations des cadres des entreprises TPC et Swiss TXT SA (filiales de la SSR) et de PostFinance (filiale de la Poste) sont présentées en détail dans le rapport sur le salaire des cadres. Toutes les autres filiales de la Poste, des CFF et de RUAG sont uniquement mentionnées sous forme de liste en annexe du rapport.

Appréciation

Il n'y a pas de règle définie permettant de justifier le traitement différencié entre les filiales suisses mentionnées en détail dans le rapport sur le salaire des cadres et celles listées en annexe. La situation découle principalement d'un développement historique.

Recommandation 3 (Priorité 1)

Le CDF recommande à l'OFPER de définir, en tenant compte des besoins des destinataires du rapport, dans quels cas les filiales sises en Suisse doivent être publiées de manière détaillée dans le rapport ou uniquement mentionnées en annexe.

Prise de position de l'OFPER

Bereits bei der Konzeption des Kaderlohnreportings hat der Bundesrat darauf hingewiesen, dass eine detaillierte Berichterstattung über die Tochtergesellschaften wenig Nutzen bringt. Er hat daher der FinDel aus verwaltungswirtschaftlichen Überlegungen eine summarische Berichterstattung über die Tochtergesellschaften in einem Anhang beantragt. Die FinDel hatte keine Einwände zu diesem Vorgehen. Dieses Vorgehen hat sich bis anhin bewährt und wurde auch seitens der FinDel nicht bestritten. Im Sinne dieses Vorgehen sollen daher auch die Tochtergesellschaften der SRG, über welche bisher detailliert berichtet wurde, künftig nur noch im Anhang aufgelistet werden. Hingegen soll über gewichtige Tochtergesellschaften detailliert Bericht erstattet werden. Es gilt dies – wie bisher – für die PostFinance AG und neu für die beiden Tochtergesellschaften der BGRB Holding AG (ehemalige RUAG), RUAG MRO Holding AG und RUAG International. Diese Anpassungen wurden für das Kaderlohnreporting 2019 bereits umgesetzt. Das EPA erachtet die Empfehlung als bereits erfüllt.

Les personnes entrant dans le champ d'application du rapport sur le salaire des cadres sont les membres de la direction et les autres membres rémunérés de manière comparable, ainsi que les membres des organes de direction responsables de la conduite stratégique et de la surveillance des entreprises (Conseil d'administration).¹²

Les départements reçoivent des entreprises les montants agrégés des rémunérations et ne vérifient pas leur exactitude. Le CDF a donc vérifié si tous les membres de la direction et du Conseil d'administration de la Poste Suisse SA et de RUAG Holding SA ont été annoncés dans le rapport sur le salaire des cadres 2017.

Le CDF n'a pas constaté de membre de la direction ou du Conseil d'administration de la Poste Suisse SA ou de RUAG Holding SA qui n'a pas été annoncé dans le rapport sur le salaire des cadres 2017.

2.2 Pas de différence significative relevée pour les salaires 2017

Les rémunérations ainsi que les prestations annexes publiées pour RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA dans le rapport sur le salaire des cadres 2017 correspondent aux données nominatives détaillées fournies au CDF par ces deux sociétés. Les données salariales détaillées ont pu être réconciliées avec les certificats de salaires individuels des cadres.

La revue des divers règlements d'indemnisation et de frais transmis par RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA n'a fait apparaître aucun type de rémunération qui n'aurait pas été déclaré.

Certains membres de la direction de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA assument des tâches auprès des filiales au sein du Conseil d'administration ou de la direction (voir également chapitre 3.1). Les deux sociétés ont affirmé que ces tâches sont inhérentes à leur fonction et sont comprises dans la rémunération fixée par les maisons mères. Sur demande du CDF, les filiales concernées ont attesté n'avoir versé aucune rémunération directement à ces personnes.

Le CDF a constaté pour la Poste Suisse SA que deux cadres ont bénéficié d'une contribution pour perfectionnement en 2017 (respectivement de 20 000 et 3308 francs) non indiquée dans le rapport sur le salaire des cadres. Les instructions de l'OFPER pour 2017 ne précisent pas explicitement si ce type de prestations doit être annoncé et laissent une marge d'interprétation. Suite à ce constat, l'OFPER a précisé dans ses instructions pour le rapport 2019 que les frais de formation doivent être annoncés dans les autres prestations annexes.

En ce qui concerne RUAG Holding SA, un montant de 47 500 francs n'a pas été mentionné dans le rapport sur le salaire des cadres de 2017. Il correspond à la part employée des cotisations aux assurances sociales des membres du Conseil d'administration prise en charge par l'employeur. Il s'agit d'un oubli que RUAG Holding SA a communiqué le 29 mars 2019 à l'Administration fédérale des finances (AFF), soit après l'annonce de l'audit par le CDF. Selon RUAG Holding SA, l'origine de cet oubli provient d'un changement de canevas du rapport sur le salaire des cadres à partir de 2016 qu'il n'a pas constaté.

¹² Article 2 de l'ordonnance sur les salaires des cadres.

Appréciation

Le CDF n'a pas relevé de caractère intentionnel pour les montants non annoncés par la Poste Suisse SA et RUAG Holding SA dans le rapport sur le salaire des cadres 2017. En outre, les différences constatées ne sont pas significatives au regard du volume global des rémunérations des cadres de ces deux entreprises.

La charge de travail pour l'établissement du rapport sur le salaire des cadres n'est pas négligeable pour les entreprises. De manière générale, plus le niveau de détail demandé est important, plus la charge de travail est lourde. Dans ce contexte, il est important de bien définir quelles sont les informations essentielles à l'appréciation de la situation. Ce point concerne spécifiquement les prestations annexes. Parmi celles-ci, certains points méritent une attention particulière :

- Selon les méthodes de calcul utilisées, la comparaison entre les entités est difficile. Par exemple, RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA ont des méthodes différentes pour calculer les parts privées pour l'utilisation de véhicules de l'entreprise.
- L'indication séparée du montant relatif à l'utilisation à des fins privées d'un téléphone mobile (quelques centaines de francs par an) n'est pas nécessaire. En revanche, les primes de fidélité mériteraient d'être présentées séparément, plutôt que dans la rubrique générale « Autres prestations annexes, même non quantifiables ».

Recommandation 4 (Priorité 2)

Le CDF recommande à l'OFPER d'analyser si le niveau de détail de l'information contenue dans le rapport sur le salaire des cadres pour les prestations annexes peut être simplifié.

Prise de position de l'OFPER

Gerade die Nebenleistungen haben immer wieder Anlass zu Diskussionen und Nachfragen gaben. Dies hat zum aktuellen Detaillierungsgrad in der Berichterstattung geführt. Eine nachträgliche Aufarbeitung einer summarischen Erfassung ist erheblich aufwändiger als die aktuelle detaillierte Erfassung. Im Sinne der stetigen Optimierung wurde jedoch nach Vereinfachungen gesucht und gestützt darauf die Darstellung der Nebenleistungen im Kaderlohnreporting 2019 bereits angepasst. Das EPA erachtet die Empfehlung somit als erfüllt.

3 Qu'en est-il des informations non spécifiées dans le rapport sur le salaire des cadres ?

3.1 Le cumul des fonctions des membres de la direction au sein du groupe ne pose pas de problème apparent

Les filiales de RUAG Holding SA et celles de la Poste Suisse SA sont pour la plupart gérées de manière centrale par la maison mère en Suisse. Les Conseils d'administration de ces filiales sont souvent constitués des membres de la direction du groupe. Ces derniers ont parfois aussi des fonctions de direction dans les filiales.

Selon les informations fournies au CDF, un membre de la direction de RUAG Holding SA peut cumuler jusqu'à une vingtaine de fonctions dans les filiales. Cela répond à une logique de représentation de membres de la direction (directeur général, directeur financier ou conseillère générale) dans les Conseils d'administration des filiales pour assurer la gouvernance du groupe. Pour la Poste Suisse SA, ce nombre est inférieur avec un maximum de six fonctions pour un cadre dans les filiales.

Les tâches effectuées par les membres de la direction de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA auprès des filiales font parties de leur fonction. Selon les informations fournies au CDF, ils n'obtiennent aucune rémunération supplémentaire pour ces activités et la charge de travail est relativement faible.

Le CDF a relevé un seul cas de figure de mandat complémentaire rémunéré par une filiale pour un membre du Conseil d'administration de la Poste Suisse SA. Ce mandat d'un montant de 18 360 francs pour l'année 2017 était connu de la Poste Suisse SA. Conformément au principe d'établissement du rapport sur le salaire des cadres, ce montant n'a pas été annoncé dans les honoraires pour la Poste Suisse SA, car c'est une rémunération obtenue dans une filiale du groupe listée en annexe. Selon la Poste Suisse SA, ce mandat s'est arrêté en 2018.

Appréciation

Le nombre de mandat interne au groupe de certains membres de la direction de la Poste Suisse SA et de RUAG Holding SA est assez élevé, particulièrement pour ce dernier. Il s'agit principalement de fonction de membre d'un Conseil d'administration dans des filiales. Ces Conseils d'administration sont généralement constitués pour la forme, afin de répondre aux exigences légales du pays où ils ont leur siège.

Les filiales étant gérées centralement par la direction de la maison mère, leurs Conseils d'administration demandent peu d'investissement en temps et ne sont pas rémunérés séparément. Le CDF n'a ainsi pas relevé d'élément démontrant que le cumul des fonctions des cadres au sein de ces deux groupes est problématique.

3.2 Le suivi des activités accessoires va être amélioré

Les principes applicables pour les activités accessoires des membres de la direction sont définis à l'article 11 de l'ordonnance sur les salaires des cadres. L'article 8k de l'OLOGA fixe quant à lui les exigences de publication des données relatives aux représentants de la Confédération au sein d'organisations de droit public ou de droit privé, y compris les liens d'intérêts.

Hormis lors de la nomination des membres d'un Conseil d'administration par le Conseil fédéral, l'administration fédérale ne vérifie pas les activités accessoires et les liens d'intérêts des cadres des entreprises appartenant à la Confédération.

Pour les départements chargés de la surveillance, la connaissance des liens d'intérêts des membres du Conseil d'administration de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA était partielle ou manquante pour l'année 2017.

Le CDF a examiné les activités accessoires des cadres de la Poste Suisse SA et de RUAG Holding SA. La Poste Suisse SA a fourni au CDF la liste des activités accessoires annoncées par les membres de leur Conseil d'administration et de leur direction à fin 2017. RUAG Holding SA a fourni une liste identique, mais avec un état de situation à fin 2018, l'annonce des activités accessoires n'ayant été mise en place qu'à partir de cette date.

Les listes fournies par RUAG Holding SA et par la Poste Suisse SA ont été comparées aux données existantes dans les sources publiques (registre du commerce, Moneyhouse, médias sociaux, etc.) pour tester leur intégralité. Les écarts trouvés ont tous pu être expliqués.

Le CDF a ensuite procédé à une analyse des activités accessoires et de leurs potentiels conflits d'intérêts avec la fonction occupée par la personne concernée. Il n'a pas constaté de problème apparent de conflit d'intérêts pour les cadres de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA.

Finalement, le CDF a consulté les bases de données des créanciers 2017 et 2018 de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA. L'objectif était de détecter d'éventuels versements faits à des sociétés dans lesquelles les cadres ont un lien d'intérêts. Cette revue des créanciers n'a pas révélé de transaction problématique avec des sociétés liées aux cadres.

Le 4 décembre 2018, l'AFF a précisé aux entreprises appartenant à la Confédération (CFF, la Poste, Swisscom, RUAG et Skyguide) les nouvelles exigences concernant la gestion des liens d'intérêts pour les cadres. Celles-ci sont calquées sur le « Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance ». Depuis 2019, les membres du Conseil d'administration ont l'obligation de communiquer tous leurs liens d'intérêts au Président du Conseil et d'informer sans délai des modifications. Les rapports de gestion doivent indiquer l'ensemble des liens d'intérêts de l'année.

Appréciation

Le CDF n'a pas relevé d'activité accessoire inconnue de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA pour leurs cadres par rapport aux données publiques disponibles. Il n'y a pas de conflit d'intérêts apparent, ni de transaction problématique effectuée à des sociétés liées aux cadres de ces deux sociétés pour les années sous revue.

Les départements disposaient d'informations lacunaires sur les activités accessoires des cadres pour l'année 2017. Le CDF salue les nouvelles règles de gestion appliquées depuis 2019 pour les liens d'intérêts. Elles permettront d'améliorer la transparence.

3.3 Les plus hauts salaires dans les filiales sont inférieurs à ceux de la maison mère

Les rémunérations des cadres des filiales de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA ne sont pas détaillées dans le rapport sur le salaire des cadres (hormis PostFinance).¹³ Les filiales suisses sont uniquement listées en annexe du rapport. Quant aux filiales étrangères, elles ne sont pas intégrées, les bases légales faisant défaut.

Dans ces conditions, il y a un risque que les rémunérations dans les filiales soient très élevées, voire supérieures à celles de la maison mère, sans que les départements en soient informés.

Le CDF a effectué la comparaison des salaires 2017 des plus hautes fonctions de direction entre la maison mère et les filiales suisses et étrangères pour les deux entreprises.¹⁴

Les rémunérations des postes clés dans les filiales suisses et étrangères de RUAG Holding SA et de la Poste Suisse SA sont inférieures à celles pratiquées à la maison mère.

Le résultat en milliers de francs¹⁵ est le suivant pour les salaires maximaux :

La Poste	Maison mère KCHF	Filiales suisses (ex- cepté PostFinance) Maximum en KCHF	Filiales étrangères Maximum en KCHF
Directeur général	970	366	576

Tableau 3 : Comparaison des salaires entre la maison mère et les filiales de la Poste pour 2017.

RUAG	Maison mère KCHF	Filiales suisses Maximum en KCHF	Filiales étrangères Maximum en KCHF
Directeur général	795	302	601

Tableau 4 : Comparaison des salaires entre la maison mère et les filiales de RUAG pour 2017.

Selon RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA, les salaires sont fortement dépendants du niveau de vie des pays concernés et de l'activité (importance) des filiales.

¹³ Les personnes rémunérées de manière comparable aux membres de la direction doivent être indiquées dans la partie « Remarques/commentaires » du rapport sur le salaire des cadres. En l'occurrence, RUAG Holding SA a indiqué la rémunération d'un directeur d'une filiale à l'étranger dans le rapport 2017.

¹⁴ La comparaison se base sur les montants annoncés au CDF par RUAG Holding SA et la Poste Suisse SA.

¹⁵ Les monnaies étrangères ont été converties aux taux de référence de l'Administration fédérale des contributions pour décembre 2017.

Annexe 1 : Bases légales

Textes législatifs

Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1)

Ordonnance sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et des établissements de la Confédération du 19 décembre 2003 (Ordonnance sur les salaire des cadres, RS 172.220.12)

Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration du 25 novembre 1998 (OLOGA, RS 172.010.1)

Annexe 2 : Abréviations

AFF	Administration fédérale des finances
BNS	Banque nationale suisse
CDF	Contrôle fédéral des finances
DélFin	Délégation des finances du Parlement
LPers	Loi sur le personnel de la Confédération
OFPER	Office fédéral du personnel
OLOGA	Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration

Priorités des recommandations

Le Contrôle fédéral des finances priorise ses recommandations sur la base de risques définis (1 = élevés, 2 = moyens, 3 = faibles). Comme risques, on peut citer par exemple les cas de projets non-rentables, d'infractions contre la légalité ou la régularité, de responsabilité et de dommages de réputation. Les effets et la probabilité de survenance sont ainsi considérés. Cette appréciation se fonde sur les objets d'audit spécifiques (relatif) et non sur l'importance pour l'ensemble de l'administration fédérale (absolu).