



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Le Conseil fédéral

Juin 2014

Rapport sur le salaire des cadres en 2013

Rapport à l'intention de la Délégation des finances des
Chambres fédérales sur la rémunération et sur d'autres condi-
tions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut
niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants
des entreprises et des établissements de la Confédération

Exercice 2013

Table des matières

Introduction	5
1 Bases légales et champ d'application	5
1.1 Entreprises et établissements régis par le droit public.....	6
1.2 Entreprises régies par le droit privé.....	7
2 Résultats	7
2.1 Département fédéral de l'intérieur (DFI)	8
2.2 Département fédéral de justice et police (DFJP)	24
2.3 Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)	34
2.4 Département fédéral des finances (DFF)	41
2.5 Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)	50
2.6 Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)	69
3 Annexes	98
Annexe 1: Art. 6a de la loi sur le personnel de la Confédération	98
Annexe 2: Ordonnance sur les salaires des cadres.....	99
Annexe 3: Décisions du Conseil fédéral	104
Annexe 4: Liste des filiales de La Poste et des CFF	106

Introduction

La mise en œuvre de la loi fédérale du 20 juin 2003 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 établissements de la Confédération¹ a permis d'ancrer dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, art. 6a)² (annexe 1) les dispositions déterminantes en la matière. Se fondant sur ces dispositions, le Conseil fédéral a concrétisé ces principes dans l'ordonnance sur les salaires des cadres (OSaIC³; annexe 2). Il a également réglé d'autres questions par sa décision de mise en vigueur du 19 décembre 2003 (annexe 3, section 3.1). Le 6 novembre 2013, le Conseil fédéral a arrêté des principes supplémentaires concernant la représentation des communautés linguistiques et des sexes au sein des organes de direction suprêmes (annexe 3, section 3.2). Elles sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014. Dans certains cas, les bases juridiques concernant les établissements prévoient des dispositions particulières sur la composition des organes exerçant la haute direction et sur la procédure de nomination. Ces dispositions peuvent entraver le respect des directives du Conseil fédéral. En outre, plus l'organe exerçant la haute direction est restreint, plus il lui est difficile d'assurer l'application des directives du Conseil fédéral, car toute nomination ou tout départ d'un membre de l'organe affecte la composition de l'organe dans une proportion importante. C'est la raison pour laquelle le Conseil fédéral qualifie les directives concernant la représentation des communautés linguistiques de valeurs de référence.

Selon l'art. 15 OSaIC, les départements assurent l'exécution de l'ordonnance. Les entreprises et les établissements rendent compte chaque année, sous une forme standardisée, de l'application de l'ordonnance et des arrêtés du Conseil fédéral, aux départements compétents, à l'intention du Conseil fédéral et de la Délégation des finances des Chambres fédérales. Les départements évaluent les données et les transmettent à l'Office fédéral du personnel. Ce dernier fixe les règles de présentation des rapports et coordonne leur élaboration. Dans le présent rapport, le Conseil fédéral informe sur la mise en œuvre de l'art. 6a LPers et des décisions.

1 Bases légales et champ d'application

Les obligations qui incombent aux entreprises et établissements en vertu de l'art. 6a LPers peuvent être décrites comme suit.

- *Entreprises et établissements régis par le droit public*
L'art. 6a, al. 1 à 5, LPers s'applique directement aux entités qui sont soumises au droit du personnel de la Confédération. Lorsque les rapports de travail se fondent sur une loi spéciale, l'obligation d'appliquer l'ordonnance sur les salaires des cadres découle d'un renvoi à l'art. 6a, al. 1 à 5, LPers inscrit dans la loi spéciale en question.
- *Entreprises régies par le droit privé, dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par la Confédération*
Pour ces entreprises, le Conseil fédéral veille, conformément à l'art. 6a, al. 6, LPers, à ce que les principes visés aux al. 1 à 5 soient appliqués par analogie, soit par l'adaptation des statuts ou par des décisions des organes de la société, soit par d'autres moyens. Le Conseil fédéral a chargé les départements de mettre en œuvre l'OSaIC de manière appropriée dès son entrée en vigueur.

Dans le cas de la SRG SSR idée suisse, la tâche incombant au Conseil fédéral est également mentionnée dans la loi fédérale sur la radio et la télévision (art. 35, al. 4, LRTV).

¹ RO 2004 2 297

² RS 172.220.1

³ RS 172.220.12

Le Conseil fédéral a inscrit l'application de l'art. 6a, al. 1 à 5, LPers à l'art. 27 de la concession de la SSR du 28 novembre 2007.

Seule Swisscom SA n'est pas soumise à l'ordonnance sur les salaires des cadres, en vertu de l'art. 6a, al. 6, LPers. Comme ses actions sont cotées en Bourse, cette entreprise est soumise aux art. 663b^{bis} et 663c, al. 3, du Code des obligations⁴ (CO) concernant les indications supplémentaires à fournir dans l'annexe au bilan et, depuis le 1^{er} janvier 2014, à l'art. 95, al. 3, de la Constitution fédérale.⁵

En vertu de l'art. 42, al. 2, let. j, de la loi fédérale du 3 octobre 2003 sur la Banque nationale suisse (LBN)⁶, la Banque nationale est tenue d'appliquer par analogie l'art. 6a, al. 1 à 6, LPers, mais n'est pas soumise à l'obligation de rédiger un rapport au sens de l'ordonnance sur les salaires des cadres. Elle informe le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale conformément à l'art. 7 LBN dans son rapport annuel et dans le cadre du compte rendu annuel.

1.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Département fédéral de l'intérieur (DFI)

- Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA; art. 1, let. d, OSaIC)
- Swissmedic (art. 1, let. c, OSaIC)
- Musée national suisse (MNS ; art. 1 let. A OSaIC)
- Pro Helvetia (art. 1 let. i OSaIC), premier compte rendu
- Fonds de compensation AVS/AI/APG (art. 1, let. A, OSaIC); premier compte rendu

Département fédéral de justice et police (DFJP)

- Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI; art. 1, let. b, OSaIC)
- Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR; Art. 1 let. h OSaIC)
- Institut fédéral de métrologie (METAS; art. 1, let. a, OSaIC); premier compte rendu

Département fédéral des finances (DFF)

- Caisse fédérale de pensions (PUBLICA; art. 1, let. a, OSaIC)
- Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA; art. 1, let. g, OSaIC)

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

- Domaine des EPF, y compris les établissements fédéraux de recherche (art. 1, let. a, OSaIC)
- Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP; art. 1, let. a, OSaIC)
- Assurance suisse contre les risques à l'exportation (ASRE; art. 1, al. 4, OSaIC)
- Suisse Tourisme
- SIFEM, *Swiss Investment Fund for Emerging Markets*

Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)

- La Poste Suisse
- Chemins de fer fédéraux (CFF; art. 1, let. a, OSaIC)
- Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN; art. 1, let. f, OSaIC)

⁴ RS 220

⁵ RS 101

⁶ RS 951.11

1.2 Entreprises régies par le droit privé

Département fédéral des finances (DFF)

- Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG, Berne (part de capital: 99,7 %)

Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)

- RUAG Holding SA (part de capital: 100 %)

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

- Identitas SA (banque de données sur le trafic des animaux BDTA; part de capital: 51 %)

Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)

- PostFinance SA (part de capital: 100 %)
- SKYGUIDE, Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires (part de capital: 99,9 %)
- SRG SSR (Société suisse de radiodiffusion et télévision, SSR), et les filiales dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par SRG SSR idée suisse:
 - TV Production Center Zurich TPC (centre de production de la télévision alémanique)
 - Publisuisse SA
 - Swiss TXT (Teletext Suisse SA)
- Filiales dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par La Poste Suisse (uniquement les filiales intégralement consolidées selon l'annexe 4)
- Filiales dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par les Chemins de fer fédéraux CFF (uniquement les filiales intégralement consolidées selon l'annexe 4)

2 Résultats

Les informations concernant les entreprises et établissements sont regroupées par département ci-après. Les montants s'entendent en francs suisses; les chiffres de l'année précédente sont indiqués entre parenthèses.

Les prestations versées à la présidence de l'organe de direction ainsi qu'au président de la direction sont présentées séparément. Ces prestations ne sont pas comprises dans les chiffres concernant les autres membres de la direction.

Le taux d'occupation indiqué pour l'organe de direction suprême correspond à un pourcentage moyen requis pour la fonction. Ce taux peut considérablement fluctuer. Les départements chargés de la surveillance ont analysé les données des entreprises et établissements.

2.1 Département fédéral de l'intérieur (DFI)

2.1.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA)	Nombre de collaborateurs: 3 281 (3 225)		
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation	Présidence	Autres membres: 39 (37)	
(pourcentage requis par la fonction)		Total	Moyenne
	20 % (20 %)		5 % (5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	83 500 (59 400)	537 760 (479 400)	13 788 (12 957)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaIC), montant total	2 444 (1 622)	21 526 (22 191)	552 (600)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input checked="" type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	85 944 (61 022)	559 286 (501 591)	14 340 (13 557)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 77,5 % F: 17,5 % I: 5 % R: 0 % (A: 75,0 % F: 17,5 % I: 7,5 % R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 80 % / f: 20 % (m: 79 % / f: 21 %)*		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* Un membre bilingue du conseil d'administration (italien et allemand comme langues maternelles) a été comptabilisé avec les représentants du Tessin.			

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA)		Nombre de collaborateurs: 3 281 (3 225)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 4* (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	495 000 (490 000)	1 571 052* (1 237 500)	392 763* (412 500)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	130 000 (110 000)	508 298* (280 000)	127 075* (93 333)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	2 642 (2 608)	11 527* (8 740)	2 882* (2 913)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input checked="" type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées** <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	627 642 (602 608)	2 090 877* (1 526 240)	522 720* (508 746)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) *** - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	167 008 (129 853)	454 462* (299 422)	113 615* (99 807)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	69.7 % (69 %)	69.7 % (69 %)	69.7 % (69 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	A l'échéance du mandat électif de 6 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Comité du conseil d'administration		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<p>* L'OSaC (art. 2, Champ d'application personnel) s'applique aux membres de la direction ainsi qu'aux employés rémunérés de manière comparable. Les salaires des collaborateurs ne faisant pas partie de la direction mais dont le montant est au moins équivalent au salaire du membre de la direction le moins rémunéré doivent donc être mentionnés. En 2013, cela concernait un collaborateur, raison pour laquelle les chiffres ne peuvent pas être comparés tels quels avec ceux de l'année précédente.</p> <p>** Deux des quatre membres de la direction ont un AG CFF qu'ils utilisent également à des fins privées.</p> <p>*** Les cotisations LPP de l'employeur en 2012 et 2013 pour les membres de la direction ne sont comparables que de manière restreinte. Premièrement, les chiffres 2013 de la direction comprennent, conformément à l'art. 2 OSaC, une autre personne dont le salaire correspond au moins à celui du membre de la direction le moins rémunéré, ce qui n'était pas le cas en 2012. Deuxièmement, les cotisations de l'employeur à l'institution de prévoyance de la CNA (prévoyance de base pour tous les collaborateurs) ont augmenté le 1^{er} janvier 2013, passant de 20,2 % à 24,8 %, à la suite de l'abaissement du taux d'intérêt technique de 3,75 % à 3 %. Leur part dans le volume global des cotisations n'a cependant pas changé (69 %). Troisièmement, l'ancien plan de prévoyance de la direction a été dissout le 1^{er} janvier 2013 et transféré dans la nouvelle <i>Stiftung Kadervorsorge</i> (fondation de prévoyance des cadres de la CNA; cf. commentaires concernant le rapport sur le salaire des cadres, chap. 4), dans laquelle les cotisations de l'employeur ont été adaptées de manière analogue à la prévoyance de base. Avec les augmentations générales de salaires, la différence relative aux cotisations LPP dans le rapport sur le salaire des cadres 2013 s'établit à 155 040 CHF au total.</p>			

CNA: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1. Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

La CNA s'est dotée d'un système de rémunération comportant 23 échelons de salaire. La direction en est exclue et les fonctions correspondantes sont classées «hors catégorie». Les facteurs déterminants pour la fixation du salaire de base, qui s'appliquent aussi aux membres de la direction, sont l'expérience professionnelle et l'expérience extra-professionnelle qui peut être mise à profit dans la fonction exercée (expérience exploitable), ainsi que la comparaison avec le marché suisse des assurances sociales et avec les entreprises proches de la Confédération. Le salaire de base des membres de la direction est fixé et vérifié annuellement par le comité du conseil d'administration.

1.2. Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Les mesures salariales et les bonifications sont mises en œuvre fin avril. L'évaluation repose sur l'exercice écoulé, mais elle tient aussi compte du développement de l'entreprise sur le long terme. En mars, la commission administrative du conseil d'administration définit les objectifs de l'année en cours avec les membres de la direction et la secrétaire générale et vérifie la réalisation des objectifs de l'exercice précédent. Sur cette base, elle fixe également les bonifications de la direction, ainsi que des responsables de service et d'agence (éléments liés à la prestation et au résultat).

1.3. Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

La composante variable du salaire de la direction dépend de trois facteurs: les indices de gestion à long terme, les conventions individuelles sur les objectifs convenues annuellement avec le comité du conseil d'administration et les résultats de l'entreprise. Les objectifs assignés aux membres de la direction sont redéfinis annuellement en fonction des objectifs prioritaires des quatre processus principaux de l'entreprise, lesquels reposent sur la planification stratégique. La continuité du système est donc garantie. Les objectifs de l'entreprise sont répartis entre les résultats axés sur la clientèle (satisfaction des personnes accidentées et des entreprises assurées), la satisfaction du personnel, l'image de la CNA et l'équilibre financier de l'entreprise (moyenne pluriannuelle du coefficient de capitalisation ou *funding ratio*).

2. Indemnités versées au conseil d'administration

Des indemnités sont versées aux membres du conseil d'administration indépendamment de toute appréciation de leurs prestations. Les règlements de la CNA ne prévoient aucune bonification pour les membres du conseil d'administration.

La version entièrement révisée du règlement sur la rémunération du conseil d'administration est entrée en vigueur le 16 novembre 2012. Elle accroît la transparence et correspond à un gouvernement d'entreprise moderne. Désormais, tous les membres du conseil d'administration ont le même salaire de base. De plus, différentes indemnités de fonction sont fixées selon l'appartenance aux diverses commissions du conseil d'administration et selon la responsabilité stratégique.

Le montant concret de chaque type de rémunération n'est pas défini dans le règlement, mais par décision du conseil d'administration. Celui-ci a approuvé les nouvelles indemnités par décision du 14 juin 2013 et elles sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Les anciens honoraires s'appliquaient auparavant. Les débours sont désormais remboursés dans le cadre du règlement des frais des collaborateurs de la CNA.

La commission administrative a organisé un atelier avec un expert externe pour fixer les salaires. Pour les nouvelles indemnités, les critères objectifs de la responsabilité, de la responsabilité civile et de la réputation ont été retenus. Par ailleurs, des comparaisons ont été effectuées avec les honoraires des conseils d'administration d'autres institutions et établissements proches de la Confédération (SSR, CFF, RUAG Holding SA, etc.), qui sont présentés dans le rapport sur le salaire des cadres. Il en est ressorti qu'une augmentation claire du salaire du président ainsi que des membres de la commission administrative était judicieuse en raison de leur charge de travail.

Le nouveau règlement sur la rémunération du conseil d'administration conduit à des dépenses supplémentaires d'environ 15 % pour ce dernier en 2013. Compte tenu des nouveautés exposées précédemment, les rémunérations aux membres du conseil d'administration ne peuvent pas être comparées telles quelles avec les années précédentes.

3. Remarque concernant la structure du conseil d'administration

Le conseil d'administration, qui, conformément à l'art. 63 LAA, compte quarante membres, est l'organe suprême de la CNA. Il est composé de seize représentants des travailleurs, de seize représentants des employeurs et de huit représentants de la Confédération, reflétant ainsi équitablement les intérêts des différents partenaires sociaux. Il détermine notamment le montant des primes et peut être comparé de par ses fonctions à une assemblée générale. Les membres de cet organe sont nommés pour une période de six ans par le Conseil fédéral. Le comité du conseil d'administration de la CNA exerce essentiellement les fonctions d'un conseil d'administration au sens du droit des sociétés anonymes. Il se compose de huit membres issus du conseil d'administration (trois représentants des employeurs, trois représentants des travailleurs et deux représentants de la Confédération).

4. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les membres de la direction sont assurés dans les institutions de prévoyance de la CNA aux mêmes conditions que le reste du personnel. L'ancien plan de prévoyance de la direction a été dissout le 31 décembre 2012 et transféré dans la nouvelle *Stiftung Kadervorsorge der Suva* (fondation de prévoyance des cadres de la CNA) le 1^{er} janvier 2013. Celle-ci comprend le plan de prévoyance 1 pour la direction et un plan de prévoyance 2 pour les cadres, c'est-à-dire tous les collaborateurs qui perçoivent des éléments liés à la prestation et au résultat.

Swissmedic, Institut suisse des produits thérapeutiques		Nombre de collaborateurs: 435 (429)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
	10 % (10 %)		5 % (5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	26 000 (28 000)	119 000 (110 000)	19 833 (18 333)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC), montant total	4 000 (4 000)	12 000 (12 000)	2 000 (2 000)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	30 000 (32 000)	131 000 (122 000)	21 833 (20 333)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral*		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 71.4 % / F: 28.6 % / I: 0.0 % / R: 0.0 % (A: 71.4 % / F: 28.6 % / I: 0.0 % / R: 0.0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 71.4 % / f: 28.6 % (m: 71.4 % / f: 28.6 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
L'indemnité des membres du Conseil de l'Institut se compose d'un forfait annuel (présidence: 20 000 CHF; vice-présidence: 15 000 CHF; membres: 10 000 CHF), de jetons de présence de 1000 CHF par séance (pour les séances d'une durée minimale de 2 heures) et d'une allocation de dépenses annuelle (présidence: 4000 CHF; autres membres: 2000 CHF). Il n'y a pas de système de bonification.			
Dans l'ensemble, le temps requis et les rémunérations n'ont guère changé par rapport à l'exercice précédent. Conformément à l'arrêté fédéral du 18 septembre 2009, le Conseil fédéral a fixé le plafond de l'indemnisation des membres du Conseil de l'Institut à CHF 200'000 (période de fonction 2010 à 2013). Cette limite a été respectée.			
En ce qui concerne la représentation des langues nationales: un membre du Conseil de l'Institut a grandi au Tessin et maîtrise l'italien et l'allemand. Comme il habite et travaille en Suisse alémanique, il figure sous «allemand».			
*Art. 5 de l'ordonnance sur l'organisation de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (RS 812.216).			

Swissmedic, Institut suisse des produits thérapeutiques		Nombre de collaborateurs: 435 (429)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	301 538 (301 538)	1 571 688 (1 477 310)	224 526 (211 044)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (15 000)	0 (2 143)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	301 538 (301 538)	1 571 688 (1 492 310)	2 24 526 (2 13 187)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	57 470 (55 990)	255 980 (225 451)	36 568 (32 207)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	68 % (66 %)	68 % (66 %)	68 % (66 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	Conseil de l'Institut	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<p>Convenu contractuellement, le salaire du directeur correspond au salaire maximal fixé par le Conseil fédéral dans l'ordonnance sur le personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (RS 812.215.4). Il a donc été légèrement adapté en janvier 2012 par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 301 538 CHF (état: octobre 2013*). Toutefois, à la fin de l'exercice sous revue, il dépassait un peu le salaire maximal (300 158 CHF, état: octobre 2012) en raison du renchérissement négatif. Compte tenu du faible dépassement (1 380 CHF ou 0,5 %), on a renoncé à réduire le salaire. Par rapport à l'année précédente, le salaire de base des membres de la direction a augmenté de 79 378 CHF parce que le poste vacant pendant plusieurs mois a pu être pourvu. Les salaires des membres de la direction ont augmenté en moyenne de 1,0 % (mêmes hausses de salaire que pour l'ensemble du personnel). Aucune indemnité de départ n'a été payée. Les cotisations à la prévoyance professionnelle sont versées conformément au règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance Swissmedic, qui a été approuvé par le Conseil fédéral. Les mêmes règles s'appliquent aux membres de la direction et au personnel en général. Les cotisations patronales incluent les primes de risque et, selon la classe d'âge, des allègements de cotisation et l'application du principe de surparité. Celui-ci a été légèrement renforcé suite au changement de base en milieu d'exercice. Le volume des cotisations a dès lors progressé de 2 % par rapport à l'année précédente. Les membres de la direction et le personnel bénéficient du même système de rémunération. Il n'y a pas de système de bonification.</p> <p>* Le niveau d'octobre sert de base pour l'adaptation des salaires au renchérissement.</p>			

Swissmedic: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le système de rémunération de Swissmedic repose sur des classes de salaire, avec un minimum et un maximum fixes pour chaque classe de salaire. La rémunération se compose du salaire de base (correspondant au minimum de la classe de salaire du collaborateur) et d'une composante individuelle. Le salaire de base dépend de la fonction exercée. Il est déterminé à l'aide d'un processus d'évaluation analytique. La composante individuelle du salaire comprend une part indépendante de la performance et une part dépendante de la performance. La part indépendante de la performance est déterminée en fonction de l'âge du collaborateur (valeur empirique, au maximum 15 % du salaire de base). La part dépendante de la performance est déterminée en fonction des prestations fournies par le travailleur concerné et de l'atteinte des objectifs convenus (valeur empirique, au maximum 45 % du salaire de base). La part dépendante de la performance est augmentée annuellement sur la base de l'entretien d'évaluation et en fonction de la masse salariale disponible, si l'atteinte des objectifs est jugée bonne à exceptionnelle et si le maximum de 45 % du salaire de base n'est pas encore atteint.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Pas de système de bonifications, pas de parts variables du salaire.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Description: aucune

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

La Caisse de prévoyance Swissmedic comporte un seul plan de prévoyance pour tous les assurés (voir règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance Swissmedic).

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: -

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

Musée national suisse (MNS)		Nombre de collaborateurs: 247 (251)	
1. Organe de direction suprême (Conseil d'administration, Conseil du musée)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (7)	
	*	Total	Moyenne
		192 heures	24 heures
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	2 298 (3 316)	25 232 (14 330)	3 154 (2 047)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	2 298 (3 316)	25 232 (14 330)	3 154 (2 047)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral (décision du 30.09.2009)		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 50 % / F: 37,5 % / I: 12,5 % / R: 0 % (A: 50 % / F: 37,5 % / I: 12,5 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 62,5 % / f 37,5 % (m 62,5 % / f 37,5 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* Le taux d'occupation du président du Conseil du musée est nettement supérieur à la moyenne des autres membres du Conseil du musée, mais il est difficilement quantifiable.			

Musée national suisse (MNS)		Nombre de collaborateurs: 247 (251)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	232 959 (231 828)	647 192 (658 451)	160 298 (164 612)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	8 904 (8 859)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	4 000 (0)	1 000 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	5 800 (5 350)	1 450 (1 337)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	241 863 (240 687)	645 192 (663 801)	161 298 (165 950)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	43 911 (42 261)	106 705 (89 945)	26 676 (22 486)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	66 % (68 %)	65 % (66 %)	16 % (66 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Selon art. 12 Pers		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil du musée		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le droit au financement d'un AG CFF repose sur l'art. 53 O-OPers. Un nouveau membre de la direction a pris ses fonctions au MNS le 16 avril 2013.			

MNS: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la détermination de la part fixe (salaire de base)

Le salaire de base des membres de la direction est fixé conformément aux art. 36 et 37 OPers.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

A la fin de l'année, les objectifs individuels de l'année à venir sont discutés et déterminés pour chaque membre. Des entretiens d'évaluation sont menés conformément à l'art. 15 OPers. Le Conseil du musée peut accorder une prime de prestation au sens de l'art. 49 OPers lorsque les objectifs ont été atteints ou dépassés.

Modifications par rapport à l'année précédente:

Une collaboratrice qui ne fait pas partie de la direction n'est plus mentionnée dans le rapport, avec effet immédiat (cf. Remarques/Commentaires).

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Le MNS verse des primes de performance d'un volume limité en cas de prestations exceptionnelles. Le budget total s'élevait à 30 000 francs environ en 2012.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Le MNS dispose de sa propre caisse de prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2011. Les plans pour cadres 1 et 2 prévoient une surparité pour l'employeur à partir de 45 ans. Les primes de risque sont entièrement à la charge de l'employeur (conformément au règlement de prévoyance de la Confédération, art. 26, al. 2).

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: -

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Pro Helvetia		Nombre de collaborateurs: 88 (88)	
1. Organe de direction suprême (Conseil de fondation)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
	Env. 12,5 % (Env. 12,5 %)	Total	Moyenne Env. 3,5 % (Env. 3,5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	19 400 (18 000)	38 500 (45 000)	4 800 (5 625)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaC), montant total	5800 (5350)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	25 200 (23 350)	38 500 (45 000)	4 800 (5 625)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 33.3 % / F: 44.5 % / I: 11,1 % / R: 11.1 % (A: 33.3 % / F: 44.5 % / I: 11,1 % / R: 11.1 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 66.7 % / f: 33.3 % (m: 66.7 % / f: 33.3 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<p>Durant la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'encouragement de la culture (LEC) le 1^{er} janvier 2012, le Conseil de fondation s'est réuni pour six séances et deux auditions, soit autant de fois que l'année précédente. L'indemnité forfaitaire des membres du Conseil de fondation s'établissait à 700 CHF par séance. En revanche, celle concernant la commission d'experts s'inscrivait à 400 CHF. Cette commission s'est réunie cinq fois en 2013.</p> <p>La charge totale pour toutes les séances du Conseil de fondation et de la commission d'experts s'élevait à 114 000 CHF, soit une diminution de 8000 CHF par rapport à l'année 2012 (122 000 CHF).</p> <p>Il n'existe aucun système de bonification (cela s'applique à tous les membres de l'institution, y compris le président du Conseil de fondation).</p>			

Pro Helvetia		Nombre de collaborateurs: 88 (88)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 4 (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	205 500 (216 400)	371 200 (443 879)	143 500 (147 960)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	5 350 (5 350)	(0)	(0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	210 850 (221 750)	371 200 (443 879)	143 500 (147 960)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	(40 517)	(47 762)	(15 920)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	(62 %)	(59 %)	(59 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaC)	(0)	22 200 (0)	(0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	3 ou 6 mois (directeur uniquement)		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de fondation, sur la base de l'ordonnance sur le personnel de la Fondation Pro Helvetia, approuvée par le Conseil fédéral		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<p>En 2013, le salaire annuel brut du directeur s'établissait à 205 500 CHF. Il est nettement inférieur à l'année précédente (216 400 CHF) et au maximum de la classe de salaire 33, conformément à l'ordonnance sur le personnel de la Fondation Pro Helvetia (2014: env. 225 000 CHF). Par ailleurs, il faut préciser que les valeurs minimales et maximales des classes de salaire sont inférieures à celles du personnel de la Confédération, car Pro Helvetia n'a pas entièrement mis en œuvre les mesures salariales correspondantes ces dernières années. La rémunération de la direction a baissé de 72 700 CHF par rapport à l'année précédente, car un poste de cadre est resté vacant pendant une période prolongée. De plus, le nouveau et quatrième membre de la direction (responsable Administration et directrice adjointe) n'a pris ses fonctions qu'au 1^{er} août 2013. S'y ajoutent au demeurant les augmentations usuelles du salaire lié à la prestation de 1,3 % en moyenne et une hausse du salaire réel de 0,7 % (total: 2,0 %).</p> <p>Conformément aux dispositions de PUBLICA, les cotisations de prévoyance professionnelle sont versées à la Caisse de prévoyance des organisations affiliées. Les mêmes règles (cotisations d'épargne selon le plan standard Plus) s'appliquent aux membres de la direction et au personnel à partir de la classe de salaire 24.</p> <p>Depuis le 1^{er} juillet 2012 (modification du taux de conversion), le volume des cotisations de l'employeur s'est accru dans toutes les classes d'âge et n'est plus paritaire avec les cotisations des collaborateurs.</p> <p>Le même système des salaires s'applique aux membres de la direction et à l'ensemble du personnel. Conformément à l'art. 16 de l'ordonnance sur le personnel de la Fondation Pro Helvetia, seul le directeur fait exception. En 2013, une prime de prestation de 10 000 CHF lui a été versée (art. 16, al. 3, let. a, de cette ordonnance).</p>			

Pro Helvetia: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la détermination de la part fixe (salaire de base)

Pro Helvetia n'a pas de système des salaires spécifique pour son directeur et sa direction. Le système des salaires défini dans l'ordonnance sur le personnel de la Fondation Pro Helvetia, qui a été élaborée par le Conseil de fondation et approuvée par le Conseil fédéral, s'applique. Le directeur est par ailleurs soumis aux dispositions particulières de l'art. 16 de cette ordonnance. Le système des salaires du personnel de Pro Helvetia repose sur celui du personnel de la Confédération, même s'ils ne sont pas totalement identiques. Il comprend différentes classes de salaires (33 au total), avec des valeurs minimales et maximales pour chacune d'entre elles. Des hausses de salaire liées aux prestations sont accordées en fonction de l'évaluation des collaborateurs et de la masse salariale disponible, jusqu'à ce que le maximum soit atteint.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Pro Helvetia n'a pas de système de bonus, mais uniquement un système de prime (qui s'applique également aux membres de la direction, à la seule exception du directeur, conformément à l'art. 16, al. 3, de l'ordonnance correspondante). Il existe une prime spontanée, une prime de reconnaissance à la fin de l'année et une prime de reconnaissance de fin d'année lorsqu'un collaborateur a atteint le maximum de sa classe de salaire depuis au moins 3 ans. Le montant des primes est compris entre 1000 CHF et 2000 CHF au plus. Dans l'ensemble, des primes d'un total de 26 000 CHF ont été accordées en 2012, mais aucun membre de la direction n'en a bénéficié.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Description: le système de prime est expliqué au point 1.2.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Pro Helvetia est affiliée à la Caisse de prévoyance des organisations affiliées de PUBLICA et a deux plans de prévoyance: un pour les collaborateurs jusqu'à la classe de salaire 23 (plan standard) et un pour les cadres moyens et supérieurs à partir de la classe de salaire 24 (plan standard Plus).

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Aucune remarque; modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Fonds de compensation AVS/AI/APG		Nombre de collaborateurs: 42	
1. Organe de direction suprême (Conseil de fondation)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 10	
		Total	Moyenne
	35 %		6 %
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	88 786*	189 320**	18 932
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0	0	0
• Prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaC), montant total	0	0	0
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	88 786	189 320	18 932
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0	0	0
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0	0	0
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 63,6 % / F: 27,3 % / I: 9,1 %		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 81,8 % / f: 18,2 %		
Remarques/Commentaires			
* Ce montant comprend l'honoraire de base (69 363 CHF), les jetons de présence (13 020 CHF) et les honoraires (6403 CHF) pour siéger dans trois comités.			
** Ce montant comprend l'honoraire de base (143 338 CHF), les jetons de présence (14 703 CHF) et les honoraires (31 279 CHF) pour siéger dans différents comités.			

Fonds de compensation AVS/AI/APG		Nombre de collaborateurs: 42	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	358'413*	1'159'067	231'813
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0	0	0
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0	0	0
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	35'000**	125'000**	25'000
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	5'800	11'600	2'320
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	399'213	1'295'667	259'133
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	77'321	200'799	40'160
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	71%	66%	66%
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaIC)	0	0	0
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Selon la LPers		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	DFI		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
La composante fixe comprend une prime de fidélité de 12 567 CHF pour dix ans de service.			
** Ces chiffres se fondent sur les prestations de l'exercice 2012. Les fonds de compensation versent les composantes variables liées aux prestations l'année suivant l'année concernée, raison pour laquelle les paiements relatifs à l'exercice 2013 figureront dans le prochain rapport sur le salaire des cadres, assortis d'un commentaire.			

2.1.2 Entreprises régies par le droit privé

Néant.

2.1.3 Evaluation globale du DFI

CNA

Nous estimons que les indemnités sont encore tout juste adéquates. Les honoraires des membres du conseil d'administration d'autres institutions et établissements proches de la Confédération (SSR, CFF, RUAG Holding SA, etc.), qui sont présentés dans le rapport sur le salaire des cadres, constituent la référence en la matière. Des rémunérations relativement faibles ont été constatées à la CNA pour des fonctions comportant une responsabilité et un risque de réputation élevés (président du conseil d'administration et membres de la commission administrative, notamment). C'est pourquoi des indemnités de fonction ont été instaurées en plus du salaire de base. Celui-ci est identique pour tous les membres du conseil d'administration et il n'a progressé que modérément, en moyenne.

Le DFI s'efforcera d'accroître la part des femmes au conseil d'administration ces prochaines années, dans le cadre de ses possibilités.

Swissmedic

Les indemnités des membres du conseil d'administration (Conseil de l'institut) sont jugées correctes. La rémunération de la direction et du président est comparable à celle qui a cours dans les offices fédéraux. Il n'y a eu aucune modification par rapport à l'année précédente, hormis les hausses de salaire ordinaires.

Musée national suisse

Les conditions d'engagement sont régies par la LPers et les rémunérations sont alignées sur celles de l'administration fédérale. Les coûts salariaux sont inférieurs à ceux de l'année précédente, car le nouveau membre de la direction n'est entré en fonction qu'en avril 2013.

La part des femmes et celle des différentes langues demeurent inchangées.

Pro Helvetia

La rémunération du directeur repose sur les conditions de la classe de salaire 33 de la Confédération. Elle est nettement inférieure au maximum de cette classe de salaire, car Pro Helvetia n'a pas entièrement mis en œuvre les mesures salariales pour le personnel de la Confédération ces dernières années. La rémunération de la direction est plus faible, car un poste de cadre est resté vacant pendant une période prolongée.

Fonds de compensation AVS / AI / APG

Le fonds de compensation établit un compte rendu pour la première fois dans le cadre du présent rapport. Les conditions d'engagement sont régies par la LPers.

Eventuelles mesures envisagées par le DFI

Néant.

2.2 Département fédéral de justice et police (DFJP)

2.2.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

L'exercice de l'IPI se terminant en automne, les informations fournies par cette institution figurent toujours dans le rapport sur les salaires des cadres de l'année suivante. Les données ci-après couvrent donc la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013.

Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI)		Nombre de collaborateurs: 240 (240)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	2-3 % (3-4 %)		
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	9 984 (12 202)	26 616 (40 480)	3 327 (5 060)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	9 984 (12 202)	26 616 (40 480)	3 327 (5 060)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de l'Institut dans les limites du montant global fixé par le Conseil fédéral (art. 2, al. 1, OIPI)		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 77,8 % / F: 22,2 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 88,9 % / F: 11,1 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 66,7 % / f: 33,3 % (m: 66,7 % / f: 33,3 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris les commentaires sur la mise en œuvre de l'art. 8 OSaC (bonifications: période de référence et critères d'évaluation) et sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Les jetons de présence et les indemnités supplémentaires versées au président n'ont subi aucune modification depuis l'an 2000, sous réserve d'une juste adaptation au renchérissement annuel. Au cours de l'exercice 2012/13, le conseil a tenu deux séances ordinaires (exercice précédent: deux séances ordinaires, une séance extraordinaire et une réunion du comité).			

Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI)		Nombre de collaborateurs: 240 (240)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 4,4 (5.4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	26 6910 (26 6910)	943 529 (1 099 172)	214 438 (203 550)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	34 814 (30 946)	125 259 (141 150)	28 468 (26 139)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées*			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	301 724 (297 856)	1 068 788 (1 240 322)	242 906 (229 689)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	63 027 (80 316)	164 977 (195 228)	37 495 (36 153)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (67 %)	65 % (67 %)	65 % (67 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	12 mois (12 mois)	4/6 mois (4/6 mois)	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	-		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de l'Institut (art. 8, al. 3, LIPI) dans les limites du montant maximum fixé à l'art. 4, al. 2, OPer-IPI		
Remarques/Commentaires			
Y compris les explications sur l'application de l'art. 8 OSaC (bonification: horizon de calcul et critères d'évaluation) et le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC			
*AG non compris dans les montants, car seuls deux membres de la direction effectuant fréquemment des déplacements ont un abonnement général pour des raisons professionnelles, qu'ils peuvent également utiliser à titre privé. Un membre de la direction (élargie) a quitté l'IPI pendant l'exercice sous revue; un autre a été nommé à la direction formelle et a augmenté son taux d'occupation de 10 %.			

IPI: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

La structure des salaires est définie de manière détaillée dans les art. 4 et ss. de l'OPer-IPI (RS 172.010.321). Le salaire se compose d'un élément de base (lié à la fonction), d'un élément lié à la qualification (fondé sur les qualifications personnelles de l'employé pour la fonction concernée, max. 40 % de l'élément de base) et d'un élément lié à la prestation (fondé sur les prestations individuelles, selon la fonction jusqu'à 20 % max. de l'élément de base), auxquels peut s'ajouter un élément lié à la fonction qui est alloué à un employé qui exerce des tâches supplémentaires à titre provisoire. La somme de tous les éléments du salaire ne peut excéder 280 000 francs (situation en janvier 2002).

L'élément lié à la prestation est fixé annuellement sur la base de l'appréciation des prestations. Les éléments de base et lié à la qualification sont réévalués au moins tous les deux ans; par ailleurs, l'élément de base est adapté de manière adéquate au renchérissement annuel.

Modifications par rapport à l'année précédente: un membre de la direction (élargie) a quitté l'IPI pendant l'exercice sous revue; un autre a été nommé à la direction formelle et a augmenté son taux d'occupation de 10 %.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

L'élément lié à la prestation est versé annuellement sous la forme d'un montant unique. Son ampleur et sa base de calcul ne lui confèrent pas pour autant le caractère d'un bonus au sens strict.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Le règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance de l'IPI (auprès de PUBLICA) approuvé par le Conseil fédéral le 7 décembre 2007 prévoit un plan de prévoyance unique pour tout le personnel de l'institut.

Modifications par rapport à l'année précédente: Aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: aucune circonstance particulière

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR)		Nombre de collaborateurs: 27 (26)*	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
	25 % (25 %)	Total	Moyenne
			9 % (9 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	75 000 (75 000)	90 000 (90 000)	22 500 (22 500)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	75 000 (75 000)	90 000 (90 000)	22 500 (22 500)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 80 % / F: 20 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 80 % / F: 20 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 80 % / F 20 % (m 80 % / F 20 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* Au cours des années précédentes, le nombre de postes à temps plein a été indiqué par erreur à la place du nombre de collaborateurs. En 2012, l'ASR comptait 26 collaborateurs. Les honoraires des membres du conseil d'administration couvrent toutes les indemnités (jetons de présence, dépens, etc.).			

Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR)		Nombre de collaborateurs: 27 (20)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 3 (2) * ¹	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	253 000 (249 672)	513 500* ² (323 200)	171 167 (161 600)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	32 000 (35 000)	45 500 (38 000)	15 167 (19 000)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	14 400 (14 400)	43 200 (28 800)	14 400 (14 400)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées		5 800* ³ (5 350)	1 933 (2 675)
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	299 400 (299 072)	608 000 (395 350)	202 667 (197 675)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	44 479 (30 300)	55 595 (34 940)	18 531 (17 470)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	56 %* ⁴ (70 %)	59,8 %* ⁴ (68.5 %)	59,8 %* ⁴ (67 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois	4 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* ¹ La direction comprend un membre supplémentaire, qui a pris la tête du service Surveillance.			
* ² L'OSaIC (art. 2, Champ d'application personnel) s'applique aux membres de la direction ainsi qu'aux employés rémunérés de manière comparable. Les salaires des collaborateurs ne faisant pas partie de la direction, mais dont le montant est au moins équivalent au salaire du membre de la direction le moins rémunéré doivent donc être mentionnés. Dans le cas de l'ASR, dix personnes répondent à ce critère. Leur part fixe correspond à 1 868 560 CHF (sans tenir compte du taux d'occupation). Six de ces collaborateurs travaillent à temps partiel (taux moyen de 50 %). L'ASR estime qu'ajouter les salaires de ces dix collaborateurs dans le tableau ci-dessus amoindrirait la pertinence des salaires des membres de la direction. Les indications sont donc publiées sous forme de notes de bas de page.			
* ³ Un AG CFF d'un membre de la direction n'est pas requis à titre professionnel.			
* ⁴ L'an dernier, la prime de risque n'a pas été prise en compte dans le volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations. C'est pourquoi les valeurs ont baissé.			

ASR: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Conformément à l'art. 33 de la loi sur la surveillance de la révision (LSR; RS 221.302), le personnel de l'ASR est engagé sur la base de rapports de droit privé. L'art. 6a, al. 1 à 5, LPers s'applique par analogie au salaire du directeur ainsi qu'à celui des cadres dirigeants et du reste du personnel ayant un traitement comparable. Les honoraires du conseil d'administration ont été fixés par le Conseil fédéral lors de la nomination de celui-ci. Les traitements de la direction sont fixés par le conseil d'administration.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

L'exercice fait foi pour la fixation et l'atteinte des objectifs. Les objectifs annuels sont fixés en début d'exercice. L'atteinte des objectifs est examinée en décembre.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Le conseil d'administration statue annuellement, en décembre, sur l'attribution, la nature et l'ampleur d'une bonification.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les cotisations à la prévoyance professionnelle (cotisation d'épargne) sont partagées par moitié entre l'employeur et les salariés. La prime de risque est entièrement à la charge de l'employeur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Institut fédéral de métrologie (METAS)		Nombre de collaborateurs: 159	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 4	
		Total	Moyenne
	3,4 %	5,7 %	1,42 %
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	20 625	27 500	6 875
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0	0	0
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0	0	0
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	20 625	27 500	6 875
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0	0	0
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0	0	0
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral (art. 5 OIFM)		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 80,8 % / F: 20,8 % / I: 0 % / R: 0 %		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 80,0 % / f 20,0 %		
Remarques/Commentaires			

Institut fédéral de métrologie (METAS)		Nombre de collaborateurs: 159	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 2	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	291 664	445 904	222 952
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0	0	0
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0	0	0
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	12 500	19 100	9 550
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	3 000	6 000	3 000
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	307 164	471 004	235 502
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	51 021	75 670	37 835
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	66 %	66 %	66 %
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0	0	0
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Oui	Non	
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de l'institut (art. 3, al. 3, let. a, OPers-METAS; art. 9, let. c, OrgR-METAS) dans le cadre du salaire maximum selon l'art. 23, al. 2, OPers-METAS		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Pendant l'exercice sous revue, une prime de fidélité (art. 32 OPers-METAS) a été versée au directeur (5787 CHF) et à un autre membre (11 664 CHF). Les chiffres ci-dessus n'incluent pas ces prestations. Jusqu'au 30 juin 2013, le directeur était membre et président de la Commission de la caisse de PUBLICA, la caisse de pensions de la Confédération.			

METAS: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

La conception de la rémunération est définie en détail à l'art. 23 ss OPers-METAS (RS 941.273). La rémunération se compose d'un salaire de base fixe et d'une part de salaire variable. Pour déterminer le salaire de base, il est notamment tenu compte de la formation, de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi. Le salaire de base est réexaminé au moins tous les deux ans et lors de chaque changement de fonction, et le cas échéant adapté.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: -

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

La part variable est versée chaque année en tant que montant unique pendant l'exercice concerné.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:-

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

La part de salaire variable est déterminée en fonction du niveau de réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. Est notamment déterminante la contribution du collaborateur à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de l'équipe, ainsi qu'aux objectifs individuels en matière de prestations et de comportement.

Le montant disponible pour la part de salaire variable est fixé chaque année par le Conseil de l'institut en fonction de la marche des affaires de METAS. Il représente au maximum 10 % de la somme des salaires de base. Il s'établissait à 3 % pour l'exercice 2013.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:-

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Approuvé le 7 décembre 2012 par le Conseil fédéral, le règlement de prévoyance de la caisse de prévoyance METAS auprès de PUBLICA prévoit trois plans de prévoyance. L'affectation à l'un de ces plans dépend de la fourchette de salaire dont dépend le collaborateur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:-

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Aucune circonstance particulière.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:-

2.2.2 Entreprises régies par le droit privé

Néant.

2.2.3 Evaluation globale du DFJP

L'IPI et l'ASR respectent toutes les prescriptions de la loi

2.2.4 Eventuelles mesures envisagées par le DFJP

Aucune mesure n'est nécessaire.

2.3 Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)

2.3.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Néant.

2.3.2 Entreprises régies par le droit privé

RUAG Holding		Nombre de collaborateurs: 8 241 (8 188 ¹)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence ²	Autres membres: 5 (4 ³)	
		Total	Moyenne
	35 % (35 %)		15 % (15 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	101 250 (90 000)	307 500 (240 000)	61 500 (60 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC), montant total	11 375 (14 000)	73 300 (52 800)	14 660 (13 200)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	112 625 (104 000)	380 800 (292 800)	76 160 (73 200)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Assemblée générale		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A : 100 % / F : 0 % / I : 0 % / R : 0 % (A: 100 % / F: 0 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m : 100 % / f : 0 % m (100 %) / F (0 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
En 2013, le conseil d'administration de RUAG se compose du président, du vice-président et de quatre administrateurs. Au cours de l'exercice 2013, le conseil d'administration a tenu cinq séances ordinaires et une réunion stratégique de deux jours. Par ailleurs, les comités se sont réunis régulièrement. L'indemnité repose sur les valeurs fixées par le Conseil fédéral le 21 décembre 2007. Personnel:			
¹⁾ Le calcul du nombre de collaborateurs a été corrigé et adapté en 2013. Le chiffre pour 2012 a également été modifié.			
²⁾ Jusqu'au 31 mars 2013, Konrad Peter, le président du conseil d'administration, était Executive Chairman et assumait la direction opérationnelle. Pendant cette période, il n'a perçu aucun honoraire du conseil d'administration. L'honoraire du vice-président Hans-Peter Schwald est donc indiqué pour la période concernée.			
³⁾ L'indemnité des cinq autres administrateurs est présentée ici (y compris le vice-président à compter du 1 ^{er} avril 2013).			

RUAG Holding		Nombre de collaborateurs: 8 241 (8 188 ¹)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 9 (10 ³)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	446 538 ² (440 000)	2 433 417 (2 724 083)	270 380 (272 408)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	200 000 (75 000)	22 222 (7 500)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	348 712 (264 000)	1 218 990 (1 509 265)	135 443 (150 926)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	50 400 (50 400)	396 200 (430 150)	44 022 (43 015)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	845 651 (754 400)	4 248 607 (4 738 498)	472 067 (473 850)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	89 699 ⁴ (0)	483 769 ⁵ (579 885)	53 752 (58 562)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (0 %)	60 % (60 %)	60 % (60 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	12 mois	6 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Le conseil d'administration des filiales de RUAG se compose du directeur général (CEO), du directeur financier (CFO) et du secrétaire général. Les personnes concernées ne perçoivent aucune indemnité pour l'exercice de ces fonctions, celle-ci étant incluse dans leur rémunération de membre de la direction du groupe.			
¹⁾ Le calcul du nombre de collaborateurs a été corrigé et adapté en 2013. Le chiffre pour 2012 a également été modifié.			
Bonifications: Les critères financiers (indicateurs tels que le chiffre d'affaires net, l'EBIT, les actifs nets et le cash-flow provenant de l'activité d'exploitation, subdivisés aux échelons du groupe et de ses secteurs) et les critères qualitatifs (objectifs individuels) font référence au résultat de l'exercice. L'horizon de calcul est l'exercice (cf. autres commentaires dans le rapport annuel 2013, p. 115 ss).			
²⁾ Konrad Peter, le président du conseil d'administration, était Executive Chairman et assumait la direction opérationnelle jusqu'au 31 mars 2013. Urs Breitmeier est le nouveau CEO depuis le 1 ^{er} avril 2013. Les rémunérations respectives ont été prises en compte proportionnellement.			
Personnel: ³⁾ Christiane Schneider, responsable Marketing & Communication, a quitté la direction du groupe le 31 juillet. Elle n'a pas été remplacée en 2013; la direction par intérim était assurée par Jiri Paukert.			
Andreas Fitze a pris ses fonctions de nouveau CIO à la direction du groupe le 1 ^{er} avril 2013. Il remplace Marc Grimmer, qui avait repris ce poste par intérim après le départ d'Oliver Meyer en 2012.			
Markus Zoller a rejoint la direction du groupe en tant que nouveau responsable de la division Défense le 16 septembre 2013. Il remplace Urs Breitmeier, qui est devenu CEO le 1 ^{er} avril 2013. Benoit Macherel a assuré l'intérim entre le 1 ^{er} avril et le 15 septembre 2013.			
Pendant l'année 2013, Urs Kiener a dirigé par intérim la division Aérostructures, en plus de ses activités habituelles.			

Prévoyance professionnelle:

³⁾ En 2013, Konrad Peter n'a reçu aucun montant pour la prévoyance professionnelle, car il a dépassé l'âge maximum.

⁴⁾ Le montant total comprend les cotisations patronales pour la prévoyance générale (276 541 CHF) et pour celle des cadres (207 228 CHF). Vous trouverez des informations complémentaires dans les commentaires.

Commentaires concernant l'application de l'ordonnance sur les salaires des cadres (OSaIC)

RUAG Holding SA

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Rapport sur la rémunération

Les commentaires suivants s'alignent sur les directives de SIX Swiss Exchange relatives à la politique salariale et à la rémunération du conseil d'administration et de la direction du groupe. Ils respectent par ailleurs les dispositions du Code des obligations sur la transparence, conformément aux art. 663b^{bis} et 663c CO. Les rémunérations versées sont mentionnées et commentées conformément au Code des obligations dans le rapport financier de RUAG, à son annexe 34, intitulée «Rémunération des membres de la direction occupant des positions clé».

Politique salariale

Dans sa politique du personnel, RUAG prévoit le principe selon lequel la prestation du collaborateur et le résultat de l'entreprise déterminent en grande partie sa rémunération. Elle veille à mettre en place des systèmes salariaux simples et clairs, qui garantissent une rétribution juste et transparente. RUAG s'aligne sur les salaires du marché dans les différents secteurs concernés et procède à une réévaluation régulière. La rémunération individuelle dépend des exigences du poste, des compétences et des prestations du collaborateur ainsi que du résultat de l'entreprise. Dans la mesure du possible, RUAG recourt à des systèmes salariaux qui tiennent compte du résultat et des prestations et prévoient une composante variable en fonction du résultat. Ces principes sont également applicables à la rémunération de la direction du groupe, arrêtée par le conseil d'administration sur proposition du Nomination & Compensation Committee.

Conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration reçoivent une rémunération fixée chaque année par l'assemblée générale dans le cadre des exigences de la Confédération. Les critères déterminants sont les responsabilités assumées, la complexité des tâches, les exigences posées et une estimation du temps moyen consacré à la fonction. La rémunération comprend:

- une rémunération en espèces;
- une indemnisation pour une activité au sein d'un comité;
- d'autres prestations.

Chaque membre du conseil d'administration reçoit une rémunération de base en espèces. Une activité au sein d'un comité est indemnisée à titre complémentaire. Les autres prestations comprennent les cotisations patronales aux assurances sociales versées par RUAG Holding SA ainsi que des indemnités forfaitaires pour frais. Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres des organes de l'entreprise.

Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres des organes.

Direction du groupe

La composition et le montant de la rémunération sont alignés sur le secteur et sur le marché de l'emploi et sont réexaminés régulièrement. Pour ce faire, des comparaisons sont effectuées grâce aux informations généralement accessibles d'entreprises industrielles de taille comparable en Suisse et, le cas échéant, aux résultats d'enquêtes et d'études réalisées par des tiers. Les composantes liées aux prestations des membres de la direction du groupe dépendent des objectifs de performance individuels atteints et du résultat économique de l'entreprise. La rémunération comprend les éléments suivants:

- salaire de base fixe;
- composantes dépendant des prestations;
- cotisations patronales aux caisses de pension;
- prestations en nature.

Le salaire de base fixe est déterminé principalement en fonction des tâches, des responsabilités, de la qualification, de l'expérience et du marché. Les composantes liées aux prestations comprennent un programme d'incitation à court terme d'un an (Short Term Incentive Plan, STI) et, désormais, un

programme d'incitation à long terme de trois ans, de 2013 à 2015 (Long Term Incentive Plan, LTI). Les objectifs sont fixés en fonction de la réalisation des objectifs individuels de prestations (STI) et du résultat économique de l'entreprise (STI et LTI). Au début de l'année, le conseil d'administration et le CEO définissent des objectifs quantifiables pour les membres de la direction du groupe, dans le cadre du processus de convention des objectifs. La réalisation de ces derniers est évaluée en fin d'exercice.

Short Term Incentive Plan (STI): le résultat économique du groupe et de ses différentes divisions est mesuré à l'aune des cinq paramètres suivants:

- chiffre d'affaires net;
- résultat d'exploitation (EBIT);
- actifs nets;
- rendement des actifs nets d'exploitation (RONOA);
- cash-flow provenant de l'activité d'exploitation.

Les valeurs cibles sont fixées pour un an. Les objectifs sont pondérés en fonction des priorités stratégiques. Un seuil inférieur et un seuil supérieur sont arrêtés pour chacun de ces paramètres. Si le seuil inférieur du critère concerné n'est pas atteint, la part correspondante des composantes liées aux prestations est supprimée. En revanche, le dépassement du seuil supérieur n'entraîne aucune augmentation du montant de ces composantes. La réalisation des objectifs est pondérée comme suit pour tous les membres de la direction du groupe: 20 % pour les objectifs individuels et 80 % pour les objectifs économiques. Ces derniers sont définis par division pour les CEO des divisions. Les objectifs économiques du groupe s'appliquent au CEO et aux responsables des unités de service.

Long Term Incentive Plan (LTI): introduit en 2013, ce nouvel élément de la rémunération vise à axer la prestation des cadres supérieurs vers le succès à long terme de RUAG (cf. également l'ordonnance du Conseil fédéral sur les salaires des cadres). Le LTI est destiné exclusivement aux membres de la direction du groupe. Il repose sur le bénéfice net cumulé du groupe sur les trois prochaines années (de 2013 à 2015) et comprend une valeur minimale, une valeur cible et une valeur maximale. Il sera versé pour la première fois début 2016, à condition que des rapports de travail existent entre le bénéficiaire du programme et RUAG à la fin de la période concernée. La mise en place du LTI entraîne la réduction du STI (Short Term Incentive Plan) dès l'année d'évaluation 2015. Dans l'ensemble, la rémunération totale des bénéficiaires du programme LTI peut croître jusqu'à 10 % si les objectifs sont entièrement atteints. Le conseil d'administration fixe chaque année la valeur cible de l'indicateur de prestation pour une période de trois ans lorsqu'il approuve la planification de l'entreprise. Dans le même temps, il définit les valeurs minimale et maximale, ainsi que le montant individuel à verser à chaque bénéficiaire si la valeur cible est atteinte. Il n'y a aucun versement si la valeur minimale n'est pas atteinte. Lorsque la valeur maximale est dépassée, les bénéficiaires reçoivent au plus 150 % du montant du versement. Le paiement a lieu après la publication des comptes annuels révisés du dernier exercice, début 2016.

Le montant des composantes liées aux prestations dépend, dans l'ensemble, de la réalisation des objectifs des programmes STI et LTI, le premier versement pour ce dernier n'étant possible que début 2016. En 2013, ces composantes représentaient entre 34 % (exercice précédent: 42 %) et 69 % (60 %) du salaire de base annuel des membres de la direction du groupe.

Les autres prestations comprennent les cotisations patronales pour la prévoyance obligatoire et subobligatoire du personnel. Les membres de la direction du groupe sont soumis au même règlement d'indemnisation des frais que les autres collaborateurs du groupe. Ils reçoivent par ailleurs, comme tous les membres de directions en Suisse, des indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation, conformément à un règlement complémentaire. Ces deux règlements ont été approuvés par les autorités fiscales cantonales compétentes. Une voiture de fonction est mise à la disposition des membres de la direction du groupe. Aucune rémunération notable n'a été versée à d'anciens membres de la direction du groupe.

Autres indemnités

Indemnités de départ: les membres du conseil d'administration et de la direction du groupe n'ont droit à aucune indemnité de départ contractuelle. Au cours de l'exercice 2013, aucune indemnité de départ n'a été versée à des personnes qui auraient quitté leurs fonctions en 2013 ou auparavant.

Actions et options: aucune action ou option n'est remise aux membres de la direction du groupe ou du conseil d'administration.

Rémunérations supplémentaires: les membres de la direction et du conseil d'administration n'ont reçu aucune rémunération supplémentaire digne d'être mentionnée durant l'exercice 2013 ni aucune autre indemnité pour des prestations supplémentaires apportées à RUAG Holding SA ou aux sociétés du groupe. Urs Kiener, qui a assumé la direction par intérim de la division Aérostructures en plus de son activité habituelle de CFO, a été indemnisé dans la limite de la rémunération la plus élevée parmi les deux concernées (à savoir celle d'Aérostructures).

Prêts: RUAG n'a accordé ni sécurités, ni prêts, ni avances, ni crédits aux membres de la direction du groupe ou du conseil d'administration ni à des personnes qui leur seraient proches. Elle n'a pas non plus renoncé à des créances. Aucune modification par rapport à l'année précédente.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

2.1 Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les collaborateurs sont assurés contre les conséquences économiques des cas d'invalidité, de vieillesse et de décès auprès de PREVOYANCE RUAG. Pour les cadres, seul le salaire fixe y est assuré auprès de PREVOYANCE RUAG, et pas le bonus (variable). Pour combler cette lacune de prévoyance, ils peuvent souscrire une couverture complémentaire (PREVOYANCE POUR CADRES RUAG), conformément au règlement.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

L'assemblée générale statue sur les indemnités et prestations annexes (débours) des membres du conseil d'administration en se fondant sur les valeurs de référence définies par le Conseil fédéral le 21 décembre 2007 pour les honoraires des membres des conseils d'administration de la Poste, des CFF, de Skyguide, de SRG SSR idée suisse et de RUAG Holding SA. Les prestations annexes (débours) ne doivent pas dépasser 10 % du montant des honoraires. Au cours du dernier exercice, elles ont atteint 10 %.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2.3.3 Evaluation globale du DDPS

Le rapport de RUAG Holding SA est conforme aux principes énoncés dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), dans 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 établissements de la Confédération (ordonnance sur les salaires des cadres, RS 172.220.12) et aux objectifs stratégiques du Conseil fédéral concernant sa participation à la société RUAG Holding SA (stratégie du propriétaire 2011 à 2014).

En 2013, le conseil d'administration et la direction du groupe RUAG ont de nouveau atteint les objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral: le groupe technologique a pu être stabilisé durablement et développé après la crise financière et économique de 2008 et de 2009. Par ailleurs, RUAG affiche un bon résultat annuel. Toutefois, les divisions RUAG Défense et RUAG Aviation présentent encore un besoin de restructuration.

Les défis économiques ont été surmontés grâce à la focalisation systématique des unités d'affaires stratégiques sur leur cœur de métier, à la prospection des marchés internationaux et aux relations entre les applications civiles et militaires. Bien que les différentes divisions apparaissent encore comme des secteurs largement autonomes de l'entreprise, le conseil d'administration a répondu aux souhaits du Conseil fédéral et exploité systématiquement les synergies en regroupant les secteurs transversaux dans RUAG Corporate Services SA.

2.3.4 Eventuelles mesures envisagées par le DDPS

Néant.

2.4 Département fédéral des finances (DFF)

2.4.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Caisse fédérale de pensions (PUBLICA)		Nombre de collaborateurs: 137 (138)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 16/18 (16/18*)	
		Total	Moyenne
	25 % (25 %)		5 % (5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	50 000 (50 000)	246 500 (250 500)	14 500 (14 735)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	50 000 (50 000)	246 500 (250 500)	14 500 (14 735)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Commission de la caisse		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 94,4 % / F: 5,6 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 94,4 % / F: 0 % / I: 5,6 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m: 72,2 % / w: 28,8 % (m: 77,8 % / f: 22,2 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* La Commission de la caisse comprend 16 membres permanents (8 représentants des travailleurs et 8 représentants des employeurs). Deux des membres du comité de placement ne font pas partie de la commission de la caisse. Un nouveau règlement de la Commission de la caisse concernant les indemnités est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2013. Le président reçoit une indemnité forfaitaire, comme auparavant. Les autres membres perçoivent une indemnité forfaitaire plus faible que l'année précédente, mais également des jetons de présence.			

Caisse fédérale de pensions (PUBLICA)		Nombre de collaborateurs: 137 (138)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (10*)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	297 000 (285 091)	1 316 698 (1 971 500)	202 569** (197 150)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	297 000 (285 091)	1 316 698 (1 971 500)	202 569 (197 150)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	56 121 (43 447)	197 134 (310 510)	30 328 (31 051)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (62 %)	65 % (64 %)	65 % (64 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Selon la LPers		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Commission de la caisse	PUBLICA	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le 19 août 2009, le Conseil fédéral a conféré à PUBLICA, à compter du 1 ^{er} janvier 2010, le statut d'employeur au sens de la LPers en modifiant dans ce sens l'ordonnance-cadre LPers. Le modèle salarial en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2010 ne comprend pas d'éléments de salaire supplémentaires tels que des primes ou des suppléments fondés sur la fonction ou sur le marché du travail			
* Autres membres: il s'agit des membres de la direction 4 (4) et de la direction élargie 1 (1). Par ailleurs, le revenu de 2 (5) cadres dépasse le salaire le plus bas d'un membre de la direction.			
** La rubrique «Autres membres» comprend le salaire du directeur jusqu'à son départ au 30 juin 2013. La directrice adjointe a assumé la direction <i>ad interim</i> de PUBLICA au second semestre. Son salaire est indiqué dans la rubrique Autres membres, comme l'an dernier.			

PUBLICA: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le 19 août 2009, le Conseil fédéral a conféré à PUBLICA, à compter du 1^{er} janvier 2010, le statut d'employeur au sens de la LPers en modifiant dans ce sens l'ordonnance-cadre LPers.

Le modèle salarial en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010 permet de mieux récompenser financièrement l'engagement des collaborateurs et les résultats obtenus. Les grandes lignes stratégiques en sont décrites à la section 4 du règlement sur le personnel de PUBLICA⁷. Ces articles ne décrivent pas seulement le nouveau modèle salarial dans son ensemble mais aussi les différents éléments du salaire et leur fonction. Les plages salariales comportent une moyenne et une fourchette de plus ou moins 15 %. Le salaire de base, la part liée à l'expérience et la part variable individuelle sont fixés en fonction de la moyenne de la plage salariale, le salaire global ne pouvant dépasser le montant maximal de la plage salariale (art. 12, al. 6, du règlement sur le personnel).

Modifications par rapport à l'année précédente:

Le modèle salarial en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010 ne comprend pas d'éléments de salaire supplémentaires tels que des primes ou des suppléments fondés sur la fonction ou sur le marché du travail.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications:

Il n'y a pas de bonifications.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications:

Il n'y a pas de bonifications.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Le règlement de prévoyance pour les personnes employées et les bénéficiaires de rentes de la Caisse de prévoyance de PUBLICA (RP-PUBLICA), approuvé par le Conseil fédéral le 16 décembre 2009, prévoit deux plans de prévoyance. Le plan de prévoyance 1 s'applique aux employés dont la fonction est rangée dans les classes de salaire 1 à 14. Tous les autres employés sont assurés selon le plan de prévoyance 2.

La participation de PUBLICA à la rente transitoire est déterminée dans l'annexe 3 du règlement du personnel de PUBLICA.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

La rémunération des membres de l'organe de direction suprême est fixée par la Commission de la caisse de PUBLICA, conformément à l'art. 11 de la loi fédérale du 20 décembre 2006 régissant la Caisse fédérale de pensions (loi relative à PUBLICA)⁸ et l'art. 51, al. 7, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité⁹. Le règlement de la Commission de la caisse du 26 novembre 2009 concernant les indemnités est applicable.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

⁷ RS 172.220.115

⁸ RS 172.222.1

⁹ RS 831.40

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA		¹ Nombre de collaborateurs: 504 (477)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	² Autres membres: 7 (8)	
		Total	Moyenne
	100 % (100 %)		22 % (26 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	320 000 (320 000)	546 666 (646 666)	71 930 (82 906)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	15 800 (15 350)	5 800 (4 066)	763 (521)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées (le président et les deux vice-présidents, qui voyagent chacun plus de 90 jours pour raisons de service)			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées (un vice-président)			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	335 800 (335 350)	552 466 (650 732)	72 963 (83 427)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	63 517 (63 414)	0 (16 076)	0 (2 061)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations ⁵⁾	62 % (62 %)	0 % ³ (67 %)	0 % ³ (67 %)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 75,0 % / F: 25,0 % (A: 75,0 % / F: 25,0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 87,5 % / f 12,5 % (m 87,5 % / f 12,5 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
¹⁾ En 2013, la FINMA employait en moyenne 504 collaborateurs pour 468 postes en équivalent plein temps. Le nombre moyen de collaborateurs est indiqué hors conseil d'administration.			
²⁾ Le conseil d'administration de la FINMA comprenait sept membres (y compris la présidente) jusqu'à fin avril 2013, huit en mai et juin 2013, sept en juillet 2013, puis de nouveau huit à partir du mois d'août et jusqu'à la fin de l'année. Les prestations aux autres membres ont été versées conformément aux effectifs mentionnés ci-dessus. La valeur moyenne des effectifs du conseil d'administration sur l'ensemble de l'année a été prise en compte pour calculer la moyenne (soit 7,6 membres, sans la présidente).			
³⁾ Concernant les autres membres, aucun n'était assuré au titre de la prévoyance professionnelle. La différence par rapport à l'exercice précédent tient au fait que la vice-présidente était assurée jusqu'en septembre 2012.			

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA		Nombre de collaborateurs: 504 (477)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	450 000 (450 000)	1 883 333 (1 900 000)	313 889 (316 667)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC) ^{1) 2)}	78 400 (78 400)	175 000 (145 000)	29 167 (24 167)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	14 400 (14 400)	86 400 (86 400)	14 400 (14 400)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées (droit à l'AG en vertu de l'art. 9 du règlement du personnel de la FINMA)			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	542 800 (542 800)	2 144 733 (2 131 400)	357 456 (355 234)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	89 205 (89 031)	322 053 (316 796)	53 675 (52 799)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations ¹⁾	64 % (64 %)	64 % (64 %)	64 % (64 %)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois pour les membres de la direction / 3 mois pour les autres (dans des cas justifiés, 6 mois convenus contractuellement)		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral pour le directeur Conseil d'administration pour les membres de la direction Directeur pour les autres		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
¹⁾ Le calendrier du processus MbO (attribution de primes) a été redéfini. Les primes sont désormais versées avec le salaire de janvier de l'année suivante. Les primes de la direction réglées en janvier 2014 sont prises en compte dans le rapport 2013 (ainsi que toutes les cotisations correspondantes aux assurances sociales). Les primes et les cotisations mentionnées ont été comptabilisées comme provisions dans les comptes annuels 2013.			
²⁾ Ne sont pas pris en compte le paiement d'une prime de 60 000 CHF, des prestations annexes de 65 000 CHF (coaching) et la poursuite du versement du salaire jusqu'à la fin de l'année pour un membre ayant quitté la direction fin janvier 2013.			

FINMA: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le salaire de base est fixé en fonction de six plages salariales qui se chevauchent:

Plage salariale	Montant minimal	Montant maximal
1	215 000	300 000
2	170 000	260 000
3	130 000	210 000
4	100 000	160 000
5	70 000	120 000
6	50 000	90 000

Le salaire de base de chaque collaborateur est fixé à l'intérieur de la plage salariale qui correspond à sa fonction, en tenant compte de son profil de qualifications et des responsabilités qui lui sont confiées.

Le montant total maximal du salaire de base et de la composante variable du salaire du directeur est fixé lors de son engagement et doit être approuvé par le Conseil fédéral. Le salaire de base du directeur est fixé indépendamment des plages salariales. La fixation et l'adaptation ultérieure du salaire de base des membres de la direction incombent au conseil d'administration, sur proposition du directeur.

Le directeur statue sur le montant et l'adaptation ultérieure du salaire de base des collaborateurs, sur proposition du membre de la direction auquel ils sont subordonnés et en se fondant sur la prise de position des services du personnel. L'octroi d'un salaire de base supérieur à 300 000 francs requiert l'accord de la cheffe du Département fédéral des finances.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Conformément à l'ordonnance sur le personnel FINMA approuvée par le Conseil fédéral, le délai déterminant pour le versement de la composante variable du salaire (bonification) est d'un an. L'octroi de cette composante repose sur l'évaluation annuelle écrite des performances et sur l'entretien d'évaluation du personnel. La composante variable du salaire individuelle ne doit pas dépasser 20 % du salaire de base pour les collaborateurs affectés aux deux plages salariales supérieures ainsi que pour le directeur et 15 % du salaire de base pour tous les autres collaborateurs. Il n'existe aucun droit au versement d'une composante variable du salaire. Le conseil d'administration statue annuellement, sur proposition du directeur, sur le montant total disponible pour les composantes variables de salaire et sur sa répartition entre les différents secteurs d'affaires, et il fixe la composante variable du salaire du directeur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

La FINMA n'étant pas une entreprise à but lucratif, l'évaluation des performances se fait exclusivement au regard de critères qualitatifs (objectifs individuels). De quatre à sept objectifs sont convenus avec le collaborateur et la composante variable du salaire n'est octroyée qu'à ceux qui ont dépassé les objectifs convenus. Les niveaux d'évaluation vont de «en-deçà des attentes» à «au-delà des attentes». Il n'existe aucun droit au versement d'une composante variable du salaire.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités:

Il existe un plan de prévoyance sous le régime de la primauté des cotisations pour tous les collaborateurs, cadres compris. Les taux de cotisation des collaborateurs et de l'employeur sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

Age (classe de cotisation)	Cotisation d'épargne du collaborateur (%)	Cotisation d'épargne de l'employeur (%)	Total de l'avoir de vieillesse (%)
22-24	5,00	5,00	10,00
25-34	5,00	6,00	11,00
35-44	7,00	9,00	16,00
45-54	9,75	14,75	24,50
55-65	13,00	18,00	31,00
66-70	7,50	7,50	15,00

Commentaire relatif à l'art. 9, al. 1, OSaIC:

La prévoyance est entièrement gérée dans un régime de primauté des cotisations. Par conséquent, l'al. 1 ne s'applique pas.

Commentaire relatif à l'art. 9, al. 2 et 3, OSaIC:

La FINMA ne prend en charge aucune prestation d'entrée ou de rachat d'années supplémentaires pour la prévoyance professionnelle de son personnel. Particularité: la FINMA prend en charge la moitié des coûts de la rente transitoire lorsque la personne concernée a 62 ans révolus et que les rapports de travail ont duré au moins cinq ans. La prime de risque de 3,5 % (nouveau taux) est à la charge de l'employeur.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: -

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2.4.2 Entreprises régies par le droit privé

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG		Nombre de collaborateurs: 1 (1) ¹	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 2 (1) ²	
		Total	Moyenne
	7 % (7 %)		
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	16 000 (16 000)	22 000 (22 000)	11 000 (11 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC), montant total	1 066 (1 066)	1 465 (1 465)	732 (732)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: cotisations salariales AVS			
Total CHF	17 066 (17 066)	23 465 (23 465)	11 732 (11 732)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 100 % / F: 0 % / I: 0 % / R: 0 % A: (100 %) / F:(0 %) / I: (0 %) / R: (0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 66,6 % / f 33,4 % m (66,6 %) / f (33,4 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
¹ Il s'agit d'un mandat à temps partiel, en régie, pour la direction.			
² Le conseil d'administration comprend trois membres, y compris son président.			

2.4.3 Evaluation globale du DFF

PUBLICA

Un nouveau règlement de la Commission de la caisse concernant les indemnités est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Les membres de la Commission de la caisse reçoivent une indemnité forfaitaire plus faible, mais également des jetons de présence.

Le responsable Ressources a repris par intérim la fonction de suppléant du directeur à partir du 1^{er} juillet 2013, car la suppléante a quitté l'entreprise. La direction comprenait donc sept membres au début de l'année, puis six à compter de cette date (influence sur la part moyenne de la rémunération).

FINMA

En 2013, le nombre de membres du conseil d'administration (y compris la présidente) a régulièrement varié entre sept et huit.

En raison d'adaptations du processus MbO, les primes sont désormais versées avec le salaire de janvier de l'année suivante, mais elles sont prises en compte dans le rapport 2013.

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG

En 2013 également, le conseil d'administration comprenait trois membres, y compris son président. Les honoraires nouvellement fixés en 2012 sont demeurés inchangés.

2.4.4 Eventuelles mesures envisagées par le DFF

Aucune mesure n'est nécessaire.

2.5 Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

2.5.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Domaine des EPF		Nombre de collaborateurs: 19 877 (19 398)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration) : Conseil des EPF			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 10 (10)	
		Total	Moyenne
	80 % (80 %)		7 % (7 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	276 991 (275 339)	120 000 (120 000)	12 000 (12 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	5 000 (5 000)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	281 991 (280 399)	120 000 (120 000)	12 000 (12 000)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	66 007 (63 003)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 54.6 % / F: 36.6 % / I: 9.1 % / R: 0,0 % (A: 54.6 % / F: 36.6 % / I: 9.1 % / R: 0,0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 63.6 % / f 36.4 % (m 63.6 % / f 36.4 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Les six (cinq) membres du Conseil des EPF qui ne sont pas des employés du domaine des EPF perçoivent un forfait annuel de 20 000 CHF (15 000 CHF).			
* L'abaissement du taux de conversion au 1 ^{er} juillet 2012 a entraîné une hausse des cotisations patronales de 60 % à 64 %. La moyenne annuelle s'établit à 62 %.			

Domaine des EPF: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8 OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Les salaires du président du Conseil des EPF, des présidents des écoles ainsi que des directeurs des instituts de recherche sont fixés par le Conseil fédéral, sur proposition du DFI. Les salaires des autres membres de la direction des écoles et des instituts de recherche sont fixés conformément à l'ordonnance sur le corps professoral des EPF et à l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, toutes deux approuvées par le Conseil fédéral. La structure des salaires définie dans l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF a été établie à l'aide d'une évaluation analytique des fonctions, avec le système GFO.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Pas de système de bonification.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Pas d'application au sein du domaine des EPF.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

La Caisse de prévoyance du domaine des EPF est gérée sous le régime de la primauté des cotisations.

Les cotisations d'épargne et de risque se situaient généralement dans un rapport de 64:36 (part patronale : part salariale).

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: -

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

EPF de Zurich		Nombre de collaborateurs: 10 491 (10 242)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	343 944 (341 892)	1 235 952 (1 229 424)	308 988 (307 356)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	3 000 (3 000)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	346 944 (344 892)	1 235 952 (1 229 424)	308 988 (307 356)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	69 713 (72 090)	256 409 (237 796)	64 102 (59 449)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	Conseil des EPF	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* L'abaissement du taux de conversion au 1 ^{er} juillet 2012 a entraîné une hausse des cotisations patronales de 60 % à 64 %. En 2012, la moyenne annuelle s'établissait à 62 %.			

EPF de Lausanne		Nombre de collaborateurs: 5 526 (5 379)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	343 944 (341 892)	1 349 966 (985 745)	323 997 (328 582)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	3 000 (3 000)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	343 944 (344 892)	1 349 966 (985 745)	323 997 (328 582)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	81 920 (78 192)	285 030 (184 168)	68 407 (61 389)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	Conseil des EPF	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Un membre de la direction de l'école est parti à la retraite le 31 juillet 2013. Un nouveau membre de la direction de l'école a repris sa fonction le 1 ^{er} juin 2013. Tous deux ont été pris en compte proportionnellement (7 mois chacun) dans le calcul de la moyenne.			

EAWAG		Nombre de collaborateurs: 474 (443)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	301 807 (302 530)	1 176 797 (1 090 180)	235 359 (238 030)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	301 807 (302 530)	1 179 797 (1 090 180)	235 359 (238 030)
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	71 111	239 911	47 982
- Volume des cotisations de l'employeur en CHF	(56 438)	(214 033)	(46 732)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	EAWAG	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le cinquième membre de la direction de l'Eawag était employé en tant que tel depuis le 1 ^{er} juin 2012. Il a été pris en compte dans le calcul de la moyenne. En 2013, les cinq membres de la direction ont travaillé toute l'année pour l'Eawag.			

EMPA		Nombre de collaborateurs: 923 (928)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	306 702 (303 676)	1 057 576 (1 175 416)	230 761 (223 889)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	306 702 (303 676)	1 057 576 (1 175 416)	230 761 (223 889)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	66 724 (63 195)	219 632 (245 931)	47 923 (46 844)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	EMPA	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le sixième membre de la direction de l'Empa était employé en tant que tel depuis le 1 ^{er} septembre 2012. Il a été pris en compte proportionnellement (4 mois) dans le calcul de la moyenne. En 2013, un membre de la direction n'a travaillé que jusqu'au 31 juillet. Il a été pris en compte proportionnellement (7 mois) dans le calcul de la moyenne.			

PSI		Nombre de collaborateurs: 1 899 (1 865)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (8)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	314 357 (311 815)	1 826 110 (2 132 333)	273 780 (266 542)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	314 357 (311 815)	1 826 110 (2 132 333)	273 780 (266 542)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	55 784 (53 111)	390 932 (442 360)	58 611 (55 295)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	PSI	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
L'un des sept membres de la direction n'a travaillé pour le PSI que jusqu'au 31 août 2013. Il a été pris en compte proportionnellement (8 mois) dans le calcul de la moyenne.			

WSL		Nombre de collaborateurs: 514 (492)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	295 867 (288 456)	952 024 (926 029)	190 405 (185 206)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	295 867 (288 456)	952 024 (926 029)	190 405 (185 206)
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	64 162	150 935	30 187
- Volume des cotisations de l'employeur en CHF	(58 486)	(142 601)	(28 520)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)	64 % (62 %*)
• Indemnités de départs (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Mandat de 4 ans		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral	WSL	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
La direction a changé en 2012.			

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)		Nombre de collaborateurs: 215 (217)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	30 % (30 %)		30 % (moins de 5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	48 347 (55 000)	26 000 (18 200)	3 250 (2 275)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	48 347 (55 000)	26 000 (18 200)	3 250 (2 275)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	7 668 (9 758)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (60 %)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de l'IFFP		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 44,5 % / F: 33,3 % / I: 22,2 % / R: 0 % (A: 55,6 % / F: 22,2 % / I: 22,2 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 66,7 % / f 33,3 % (m 55,6 % / f 44,4 %)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
La présidence du Conseil de l'IFFP a été vacante du 1 ^{er} juillet 2013 au 15 août 2013. Adaptation de la rémunération forfaitaire des membres du conseil d'administration à 3000 CHF par an à partir du 1 ^{er} juillet 2012 (décision du Conseil fédéral du 27 juin 2012), payée pour la première fois pour toute une année en 2013.			

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)		Nombre de collaborateurs: 215 (217)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	213 425 (210 156)	891 974 (846 352)	178 395 (169 270)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	5 220 (5 350)	24 795 (21 400)	4 959 (4 280)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	218 645 (215 506)	916 769 (867 752)	183 354 (173 550)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	23 796 (23 039)	129 953 (120 418)	25 991 (24 084)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (60 %)	60 % (60 %)	60 % (60 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	Selon LPers		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil IFFP		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			

Assurance suisse contre les risques à l'exportation (ASRE)		Nombre de collaborateurs: 42 (41)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	45% (45%)		15% (15%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	120 162 (130 700)	362 800 (342 650)	45 350 (42 831)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	6 920 (8 600)	28 655 (28 920)	3 582 (3 615)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	127 082 (139 300)	391 455 (371 570)	48 932 (46 446)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 88,9% / F: 11,1% / I: 0% / R: 0% (A: 67 % / F: 22 % / I: 11 % / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 77,8 % / f 22,2% (m 66,7 % / f 22,2%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris commentaire sur la mise en œuvre de l'art. 8 OSaIC (bonifications: délai et critères d'évaluation) ainsi que sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
En mai 2013, le Conseil fédéral a autorisé un renouvellement progressif du Conseil d'administration de l'ASRE et un nouveau président ainsi que trois membres dudit conseil ont été nommés. Dans le cadre de la même affaire du Conseil fédéral, les indemnités destinées à deux comités du Conseil d'administration, président inclus (Comité d'assurance et Comité des finances et organisation) ont été adaptées de manière ciblée pour la première fois depuis l'existence de l'ASRE, compte tenu des exigences accrues et de la grande charge de travail. Cela a permis de garantir une indemnisation comparable de la charge de travail des différents membres du conseil d'administration. Les honoraires selon l'art. 4 OSaIC comprennent les honoraires ordinaires et les prestations en espèces au titre d'indemnisation de tâches particulières. Les charges liées aux «prestations en espèces au titre d'indemnisation de tâches particulières» résultent entre autres des travaux préparatoires de la révision partielle de l'ASRE.			
Les indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation consistent exclusivement en jetons de présence. La répartition entre honoraires et prestations financières pour tâches particulières se présente comme suit:			
	Président	CdA - Total	CdA - Moyenne
Jetons de présence (honoraires)	87'200 (90'500)	330'800 (303'200)	41'350 (37'900)
Prestations financières en rémunération de tâches particulières	32'962 (40'200)	32'000 (39'450)	4'000 (4'931)
Honoraire total	120'162 (130'700)	362'800 (342'650)	45'350 (42'831)

Assurance suisse contre les risques à l'exportation (ASRE)		Nombre de collaborateurs: 42 (41)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	274 365 (274 365)	956 100 (942 892)	191 220 (188 578)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	53 000 (18 000)	10 600 (3 600)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	36 257 (40 950)	102 255 (120 000)	20 451 (24 000)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	600 (600)	3 000 (3 000)	600 (600)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	311 222 (315 915)	1 114 355 (1 083 892)	222 871 (216 778)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	68 225 (69 005)	146 237 (135 510)	29 247 (27 102)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	83% (84%)	70% (68%)	70% (68%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration	Directeur avec droit de veto au conseil d'administration	
Remarques/Commentaires			
Y compris commentaire sur la mise en œuvre de l'art. 8 OSaC (bonifications: délai et critères d'évaluation) ainsi que sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Un délai d'évaluation d'un an s'applique à chaque fois aux composantes variables du salaire (bonification). Les critères d'évaluation sont définis dans le cadre de conventions d'objectifs individuelles, conformément au règlement du personnel approuvé par le Conseil fédéral.			
Des prestations financières uniques en rémunération de tâches et missions particulières ont été versées, car les membres de la direction ont dû effectuer plusieurs tâches et travaux supplémentaires en raison de l'absence prolongée du directeur pour raisons de santé.			
Tous les collaborateurs de l'ASRE sont soumis à la fondation de prévoyance professionnelle de Swissmem. Le directeur et les chefs de secteur sont en outre soumis au plan de prévoyance pour les cadres, conformément au règlement des cadres de la fondation de prévoyance de Swissmem. Ce plan pour les cadres est alimenté par l'employeur exclusivement. Son financement prévoit par ailleurs une progressivité des cotisations en fonction de l'âge. Tous les collaborateurs de l'ASRE, y c. le directeur et les responsables de secteur, sont soumis aux mêmes règlements de la caisse de pension de Swissmem; il n'est pas prévu de réglementation spécifique pour l'ASRE. La Garantie contre les risques à l'exportation (GRE) était déjà affiliée jusqu'à fin 2006 à cette fondation de prévoyance, car le personnel de la GRE était employé par Swissmem jusqu'au passage à l'ASRE.			

Suisse Tourisme		Nombre de collaborateurs: 242 (241)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 12 (12)	
		Total	Moyenne
	15% (15%)		5% (5%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	30 720 (30 900)	53 220 (54 420)	4 435 (4 535)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	6 833 (7 137)	875 (864)	73 (72)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	37 553 (38 037)	54 095 (55 284)	4 508 (4 607)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Assemblée des associés		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 76,9% / F: 15,4% / I: 7,7% / R: 0% A: (76,9%) / F: (15,4%) / I: (7,7%) / R: (0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 76,9% / f 23,1% m (76,9%) / f (23,1%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
<u>Présidence</u>			
Honoraires: Le président n'ayant pas pu participer à la séance du 27 mai 2013, il a touché une indemnité journalière (180 CHF) de moins qu'en 2012. Prestations annexes: indemnité forfaitaire de 4900 CHF pour les frais et financement d'un AG CFF 1 ^{re} classe à hauteur d'un tiers. Aucun cadeau en nature (séjour à l'hôtel) n'a été accordé, contrairement à 2012 Aucune bonification.			
<u>Autres membres</u>			
Honoraires: Un siège ayant été vacant au comité durant les quatre premiers mois de l'exercice sous revue, les versements d'honoraires ont diminué de 1200 CHF. Prestations annexes: Un cadeau en nature (invitation dans un hôtel) de 875 CHF a été utilisé a posteriori. Aucune bonification.			

Suisse Tourisme		Nombre de collaborateurs: 242 (241)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 7 (8)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	309 496 (298 006)	1 495 065 (1 601 957)	213 152 (200 245)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	0 (25 000)	0 (109 574)	0 (13 697)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	32 443 (32 169)	148 890 (166 802)	21 270 (20 850)
<input checked="" type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	341 939 (355 175)	1 640 955 (1 878 333)	234 422 (234 792)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	52 569 (49 393)	210 314 (246 150)	30 045 (30 769)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60,3% (60,2%)	59,2% (58,9%)	59,2% (58,9%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois	Adjoint 6 mois / Autres 4 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Comité directeur		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<u>Présidence</u>			
Composantes fixes: hausse du salaire réel de 3,85 % (adaptation à l'évolution des salaires des cadres). Bonifications: instauration d'un nouveau système d'incitation assorti du versement de la composante variable liée aux prestations différé l'année suivante. Aucun paiement n'était dû durant l'exercice transitoire 2013. Prestations annexes: hausse du prix de l'AG CFF. Mis à part cela, les prestations annexes restent dans le cadre des années précédentes. Prévoyance professionnelle: la hausse de prime découle de l'adaptation salariale et du changement des bases techniques de la Caisse de pensions PUBLICA. En 2012, les cotisations d'épargne de l'employeur surparitaires n'ont été dues que pendant six mois. Véhicule d'entreprise: véhicule publicitaire d'Europcar (condition du partenariat stratégique avec Suisse Tourisme).			
<u>Autres membres</u>			
Parts fixes: durant l'exercice sous revue, la direction comprenait sept autres membres (contre huit en 2012). A la fin d'avril 2013, un membre de longue date a quitté la direction pour raison d'âge. Son successeur est déjà entré en fonction au début de mars pour se mettre au courant et pour que les dossiers lui soient transmis, ce qui a généré des coûts salariaux doubles durant deux mois. 78 jours de vacances non pris ont été payés au membre sortant. Les membres qui faisaient déjà partie de la direction jusque-là ont vu leur salaire réel augmenter de 2,88 % en moyenne (besoin de rattrapage prouvé). Bonifications: instauration d'un nouveau système d'incitation assorti du versement de la composante variable liée aux prestations différé l'année suivante. Aucun paiement n'était dû durant l'année transitoire 2013. Prestations annexes: hausse du prix de l'AG CFF. Mis à part cela, pratiquement pas de changement par membre de la direction. Prévoyance professionnelle: amélioration de la structure des âges et des primes suite au départ à la retraite d'un membre de la direction âgé de 65 ans. L'économie ainsi réalisée a dépassé les coûts supplémentaires découlant de l'adaptation des gains			

Suisse Tourisme: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaLC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le salaire est fixé individuellement en tenant compte des exigences du poste, de la formation et de l'expérience professionnelle du candidat. Des adaptations de salaires interviennent annuellement, en début d'année, selon la fonction et les performances, sur la base des qualifications établies régulièrement.

Les salaires sont fixés selon le règlement sur les compétences financières. Le comité directeur approuve le salaire du directeur sur proposition du président. Le président approuve les salaires de la direction sur proposition du directeur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Les objectifs individuels sont fixés sur la base du business plan de l'exercice de référence. La qualification du degré d'atteinte des objectifs sert de base pour la fixation d'une bonification.

Les objectifs pour les membres de la direction sont fixés conformément au nouveau règlement sur le salaire au mérite des cadres de Suisse Tourisme. La composante liée aux prestations dépend de trois critères, à savoir de l'exécution des tâches principales, des caractéristiques de comportement et de gestion et essentiellement des objectifs de réussite de l'entreprise (*Business Plan*), ainsi que des objectifs du domaine de gestion concerné.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Le nouveau règlement sur le salaire au mérite des cadres tient compte de l'exigence relative à une composante variable de la rémunération adéquate par rapport à la fonction. Le nouveau système garantit par ailleurs le lien entre les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise. Le degré d'atteinte des objectifs est déterminé à l'aide d'une évaluation formalisée. La composante liée aux prestations représente 0 à 20 % du salaire de base. En cas de prestations professionnelles et impeccables, cette composante s'élève en moyenne à 13 % du salaire de base. Le premier versement rétroactif a été effectué en mars 2014, pour l'exercice 2013

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: mentionnées.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaLC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Le personnel de Suisse Tourisme, direction comprise, est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, qui applique le régime de la primauté des cotisations. Les primes et les prestations sont fixées conformément au Règlement de prévoyance des organisations affiliées qui reprend dans les grandes lignes le règlement de prévoyance applicable pour le personnel de la Confédération. Les membres de la direction sont assurés dans le plan pour les cadres, qui ne présente aucune particularité par rapport au plan pour les cadres de la Confédération.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: les contributions ont été versées pour la première fois durant tout un exercice suite au changement des bases techniques de la Caisse de pensions PUBLICA. En 2012, les cotisations d'épargne de l'employeur surparitaires n'ont été dues que pendant six mois.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Un commentaire est ajouté lorsque des circonstances particulières doivent être mentionnées au regard de la mise en œuvre de cette décision du Conseil fédéral.

Description: -

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM		Nombre de collaborateurs: 1 (1)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (5) ¹	
		Total: 5	Moyenne: 5
	27% (27%)		22,2% (22.2%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC) ²⁾	50 247 (54 000)	179 129 (188 700)	35 825 (37 340)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)			
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC) montant total			
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiels/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	50 247 (54 000)	179 129 (188 700)	35 825 (37 740)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Assemblée générale		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 50% / F: 22% / I: 0% / R: 0% / autre: 28% (A: 50% / F: 22% / I: 0% / R: 0% / autre: 28%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 71,4% / f 28,6% (m 80% / f 20%)		
Remarques/Commentaires			
Concernant le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC			
La structure de rémunération du conseil d'administration de SIFEM AG repose sur la législation fédérale en matière de salaire des cadres (art. 6a LPers et OSaC) et a été fixée, dans ce cas précis, dans la proposition au Conseil fédéral de mars 2010. Le salaire annuel prévu s'élève à 200 000 CHF pour le président du conseil d'administration et à 170 000 CHF pour tout autre membre du conseil d'administration.			
La charge de travail estimée pour exécuter les tâches de base correspond à environ 15 % d'un poste à plein temps pour le président et à près de 13 % pour les autres membres, soit des indemnités annuelles respectives de 30 000 CHF et 22 100 CHF. Elle englobe les séances trimestrielles du conseil d'administration, les séances des comités de celui-ci (par ex. comité d'audit), les séances relatives au contrôle stratégique, ainsi que des travaux ad hoc et des contacts réguliers avec les offices fédéraux (présidence du conseil d'administration).			
Pour ce qui est de la charge de travail annuelle estimée, on distingue les tâches de base susmentionnées du conseil d'administration, qui concernent uniformément tous ses membres, et la participation au comité de placement (CP) et au comité d'audit (CA), où ceux-ci ne siègent pas forcément. La participation au CP et au CA fait l'objet d'une rémunération forfaitaire. La charge de travail estimée pour le CP correspond à environ 7 % d'un poste à plein temps, ce qui représente 14 000 CHF pour le président, qui dirige également le CP, et 11 900 CHF pour les autres membres, eu égard au salaire annuel fixé. La charge de travail estimée pour le CA correspond à environ 5 % d'un poste à plein temps, soit 8500 CHF pour les deux membres du CA eu égard au salaire annuel fixé.			
Par ailleurs, des travaux supplémentaires (travaux de lancement) sont escomptés durant les deux premières années suivant l'entrée en fonction du conseil d'administration. Ils font également l'objet d'une indemnité forfaitaire et devraient représenter une charge de travail d'environ 5 % d'un poste à plein temps pour le président et de près de 3 % pour les autres membres. Eu égard au salaire annuel fixé, cela correspond à une indemnité annuelle de 10 000 CHF pour le président et de 5100 CHF pour les autres membres.			

¹⁾ Le représentant de la Confédération au conseil d'administration de SIFEM AG bénéficie de rapports de travail avec la Confédération et ne perçoit aucune indemnité supplémentaire pour l'exercice de ce mandat d'administrateur.

²⁾ Le conseil d'administration de SIFEM AG a commencé son activité le 17 août 2011. Le tableau ci-dessus présente les indemnités annuelles.

La Confédération dirige SIFEM AG par l'intermédiaire du conseil d'administration. Celui-ci a externalisé la direction de SIFEM AG, avec l'accord du Conseil fédéral, à la société de droit privé Obviam, qui n'appartient pas à la Confédération.

Identitas SA (BDTA)		Nombre de collaborateurs: 69 (73)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 3 (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	201 110 (200 135)	528 645 (522 405)	176 215 (174 135)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	32 942 (29 360)	79 824 (74 346)	26 608 (24 782)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	234 052 (229 495)	608 469 (596 751)	202 823 (198 917)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	17 617 (18 613)	46 309 (48 584)	15 436 (16 195)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois	6 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Comité du conseil d'administration*		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Prévoyance professionnelle: la prime de risque et la contribution aux frais d'administration ont été abaissées en 2013.			
*Selon règlement interne et d'organisation du 1 ^{er} janvier 2010.			

2.5.2 Entreprises régies par le droit privé

Néant.

2.5.3 Evaluation globale du DFE

Les chiffres du rapport sur le salaire des cadres correspondent à la moyenne des dernières années. Aucune variation notable n'a été constatée. Les valeurs des entités tenues de faire une déclaration se situent dans la moyenne à long terme.

2.5.4 Eventuelles mesures envisagées par le DFE

Néant.

2.6 Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)

2.6.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

La Poste Suisse SA		Nombre de collaborateurs: 61 593 (62 058)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	50% (50%)		12% (12%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	225 000 (225 000)	560 000 (560 000)	70 000 (70 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaC), montant total, dont	27 000 (26 700)	233 800 (238 400)	29 225 (29 800)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite	22 500	60 100	7 513
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	4 500	-	-
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
- Forfaits journaliers pour tâches spéciales			
- Droit acquis Honoraires		2 500	
- Honoraire présidents comités		20 000	
- Honoraires comités		60 000	
		91 200	
Total CHF	252 000 (252 650)	793 800 (867 650)	99 225 (108 456)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaC)	A: 44.5% / F: 44.5% / I: 11.1% / R: 0% (A: 44.5% / F: 44.5% / I: 11.1% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 77.8% / f 22.2% (m 77.8% / f 22.2%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Composition du conseil d'administration: En 2013, le conseil d'administration comptait huit membres, sans la présidence, comme l'année précédente.			
Prestations annexes et autres prestations: Par rapport à l'exercice précédent, le remboursement des frais et la participation aux comités se situent de nouveau dans un cadre usuel.			

La Poste Suisse SA		Nombre de collaborateurs: 61 593 (62 058)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 7 (8.83)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	530 000 (668 334)	2 500 000 (3 213 602)	357 143 (363 941)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (66 552)	0 (7 537)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	189 475 (324 480)	732 517 (1 105 610)	104 645 (125 211)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total, dont	47 257 (66 662)	262 452 (350 246)	37 493 (39 665)
□ Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	30 000	126 400	18 057
□ Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées	4 614	48 948	6 993
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	5 800	40 600	5 800
<input checked="" type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	(Non quantifiable)	(Non quantifiable)	
<input checked="" type="checkbox"/> Assurance-vie	6 243	42 304	6 043
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées	600	4 200	600
Autres prestations annexes			
Total CHF	766 732 (1 059 476)	3 494 969 (4 736 010)	499 281 (536 354)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	147 632 (202 229)	565 134 (658 905)	80 733 (74 621)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois*		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de la Poste		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* Dans le règlement remanié sur les conditions d'engagement de la direction du groupe, en vigueur depuis le 1 ^{er} juillet 2010, le délai de résiliation a été ramené à six mois. L'ancien délai de douze mois est maintenu pour les membres de la direction du groupe engagés avant cette date.			
Composition de la présidence: J. Bucher a été pris en compte pour un total de 8 mois (départ à la retraite le 31 août 2012) et S. Ruoff, de 7 mois (entrée en fonction le 1 ^{er} juin 2012); toutes les indications se réfèrent à une période de 15 mois.			
Composition de la direction: La direction (sans la présidence) se composait de 7 personnes en moyenne. La rémunération englobe également les émoluments de deux anciens membres de la direction qui étaient employés tous les deux jusqu'à fin juin et qui font toujours partie du champ d'application du rapport en vertu de l'art. 2 OSaC.			
Bonifications: Depuis 2013, le versement d'une partie des composantes variables de la rémunération est différé et les montants effectivement payés ont ainsi diminué.			

La Poste Suisse: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le Conseil d'administration détermine les salaires de base du directeur général et des membres de la Direction du groupe. Il est notamment tenu compte ici de la taille et des caractéristiques des unités (capacité de chiffre d'affaires, effectifs, structure de qualification, etc.). La fourchette maximale est définie dans le règlement de la Direction du groupe. Les hausses annuelles de salaire dépendent des mesures salariales destinées aux cadres, du résultat des négociations salariales pour la maison-mère La Poste Suisse, de la pertinence stratégique de l'unité ainsi que de la comparaison avec des fonctions similaires.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Aucune bonification n'est versée aux membres du Conseil d'administration.

Pour les membres de la direction, le calcul dépend des composantes aux niveaux du groupe, de l'unité et du collaborateur, sachant que les objectifs du groupe et de l'unité sont dans chaque cas pondérés à hauteur de 40 % et que les objectifs individuels du collaborateur le sont à hauteur de 20 %. Au niveau du groupe et des unités, on utilise des paramètres financiers et qualitatifs comme bases de calcul. Concernant les paramètres financiers, le résultat moyen de l'année de prestation et celui de l'année précédente sont pris en compte.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: un tiers de la composante variable est versé dans un fonds de bonus, puis payé sous forme différée sur trois ans.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Au niveau du groupe, le calcul des bonifications se fonde sur le paramètre de la valeur ajoutée et sur la part de clients très satisfaits au sein du groupe. La pondération est de 28 % pour la valeur ajoutée et de 12 % pour la part des clients très satisfaits.

Au niveau de l'unité, le calcul repose sur des paramètres tant financiers (en fonction de l'EBIT de l'unité, de l'EBIT du groupe ou du ROE [*Return on Equity*]) que qualitatifs (satisfaction de la clientèle et du personnel), les deux composantes étant chacune pondérées à hauteur de 20 %.

Les objectifs individuels sont pondérés à 20 %. Lors du calcul, il est tenu compte en particulier de la contribution personnelle à la performance de la direction.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: en ce qui concerne les paramètres au niveau du groupe et des unités, un calcul des malus est effectué, si les objectifs sont nettement ratés. Le malus maximal correspond à la moitié de la composante variable maximale.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Description: les salaires jusqu'à douze fois une rente AVS simple sont assurés auprès de la caisse de pensions de la Poste selon le principe de la primauté des cotisations. La part dépassant cette somme est assurée par une assurance complémentaire pour les cadres selon le principe de la primauté des cotisations. La part de l'employeur s'élève à 60 % du volume total.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Description: Régulé dans la décision du Conseil fédéral du 21 décembre 2007

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Chemins de fer fédéraux CFF		Nombre de collaborateurs: 28 425 (27 919)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (9)	
		Total	Moyenne
	60% (60%)		15% (15%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	225 000 (225 000)	580 000* (591 666*)	72 500 (65 741)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	57 419 (58 893)	176 490 (182 278)	22 061 (20 253)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	22 500 (22 500)	56 000 (57 166)	7 000 (6 352)
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées	8 640 (7 980)	66 580 (68 090)	8 323 (7 566)
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées	26 279 (28 413)	53 910 (57 022)	6 738 (6 335)
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: honoraires des comités du conseil d'administration, indemnités pour fonctions spéciales			
Total CHF	282 419 (283 893)	756 490 (773 944)	94 561 (85 994)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0% (A: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 89% / f 11% (m 89% / f 11%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Les rémunérations des membres du conseil d'administration se fondent sur le règlement du 5 novembre 2009 et se composent d'indemnités fixes, déterminées selon la fonction, qui sont calculées sur la base d'une charge de travail quotidienne moyenne sur l'année, et d'une indemnité forfaitaire pour frais. Les travaux au sein des comités et les tâches spéciales sont rémunérés sous forme d'indemnités journalières et de débours, conformément aux dispositions statutaires.			
La rémunération totale du président du conseil d'administration a légèrement diminué. Toutes les composantes des rémunérations des autres membres du conseil d'administration ont baissé. Etant donné que la base de calcul du nombre de membres du conseil d'administration est différente, les valeurs moyennes sont plus élevées qu'en 2012.			
* L'honoraire de base des membres du conseil d'administration s'élève à 70 000 CHF; pour la vice-présidence: 90 000 CHF.			

Chemins de fer fédéraux CFF		Nombre de collaborateurs: 28 425 (27 919)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 8 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	580 000 (573 333)	2 702 000 (2 191 999)	337 750 (365 333)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	247 863 (346 434)	1 057 122 (1 178 097)	132 140 (196 349)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total, dont	115 835 (115 835)	449 559 (346 300)	56 194 (57 717)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	25 200 (25 200)	147 200 (115 200)	18 400 (19 200)
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées	11 130	72 359	9 044
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	(11 130)	(51 100)	(8 517)
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	19 505	0	0
<input checked="" type="checkbox"/> Assurance-vie (seulement présidence)	(19 505)	(0)	(0)
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: contributions annuelles à la caisse de pension (prévoyance surobligatoire)	60 000 (60 000)	230 000 (180 000)	28 750 (30 000)
Total CHF	943 698 (1 035 602)	4 208 681 (3 716 396)	526 084 (619 399)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	175 672 (160 500)	764 829 (589 867)	95 603 (98 311)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	62% (60%)	62% (60%)	62% (60%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)		12 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)		Aucune	
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)		Conseil d'administration des CFF	
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
La direction du groupe CFF comporte les deux nouvelles fonctions suivantes depuis 2013: chef de l'informatique (CIO, depuis le 1 ^{er} janvier 2013) et responsable de la communication et des affaires publiques (depuis le 1 ^{er} mai 2013).			
La rémunération totale du directeur général a diminué de 92 000 CHF (- 9 %) par rapport à 2012. La composante variable a diminué de 98 000 CHF (- 28 %) en 2013, étant donné que les objectifs du groupe ont été moins bien atteints.			
Du fait de l'élargissement de la direction du groupe, celle-ci compte davantage d'autres membres (8 contre 6 auparavant) et la rémunération totale moyenne de ces huit fonctions a diminué de 15 % et la composante variable de 33 % par rapport à 2012.			
Les contrats de travail de la direction du groupe CFF ne prévoient aucune indemnité de départ.			
Pour la direction du groupe, la prime liée aux prestations et aux résultats repose à 50 % sur les objectifs du groupe et à 50 % sur les objectifs personnels. Les objectifs du groupe comprennent notamment les objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral et les neuf principaux objectifs des CFF au niveau stratégique, tous étant formulés sur le long terme. Le délai déterminant pour la prime liée aux prestations et aux résultats est d'un an, alors que les objectifs du groupe sont axés sur le moyen et le long terme (actuellement, jusqu'en 2020).			

CFF: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8 OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la détermination de la part fixe (salaire de base)

Le Conseil d'administration des CFF définit la plage des salaires annuels fixes des membres de la Direction du groupe. Sont déterminantes pour la fixation du salaire annuel à l'intérieur de cette plage (1) l'importance du domaine des tâches et des responsabilités, (2) l'expérience du membre de la Direction du groupe dans sa sphère d'activité et de conduite ainsi que (3) la comparaison avec le marché externe.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

1.2 Pour l'évaluation des résultats pendant la période déterminante; règles correspondantes pour le paiement de bonifications

La période afférente au calcul de la prime liée à la prestation et aux résultats s'étend sur une année. Les trois objectifs-clés du groupe, à savoir le résultat financier, la ponctualité / la qualité et la sécurité, constituent les objectifs stratégiques assignés par le Conseil fédéral à long terme.

Les six autres objectifs du groupe, soit la satisfaction de la clientèle, l'image du groupe, la satisfaction du personnel, le flux de trésorerie disponible, la position concurrentielle/part de marché ainsi que la viabilité écologique sont également axés sur le long terme.

L'atteinte de chacun des objectifs peut s'exprimer entre 0 % et 100 % (objectifs qualitatifs) ou 150 % (objectifs quantitatifs). La prime liée aux prestations et aux résultats susceptible d'être versée est plafonnée à 120 %.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Normes financières et qualitatives: définition et pondération, influence sur les bonifications

Pour la direction du groupe, la prime liée aux prestations et aux résultats repose à 50 % sur les objectifs du groupe et à 50 % sur les objectifs personnels. Il s'agit principalement d'objectifs quantitatifs.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, al. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance ainsi que particularités éventuelles

Les dépenses de prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) sont imputables à des plans standard. Les prestations assurées (parts fixes et composantes variables liées à la prestation) sont celles payées durant l'exercice.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Arrêté de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Réglé dans la décision du Conseil fédéral du 21 décembre 2007.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN)		Nombre de collaborateurs: 148 (146)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 5 (6)	
	60% (40%)	Total	Moyenne
			28% (18.3%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	125 551 (101 103)	210 926 (200 183)	42 185 (33 364)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	73 346 (25 000)	123 221 (40 000)	24 644 (6 667)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	198 897 (126 103)	334 147 (240 183)	66 829 (40 031)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	32 617 (20 019)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	65,4% (62,7%)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil fédéral selon LIFSN		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 83,3% / F: 16,7% / I: 0% / R: 0% (A: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 83,3% / f 16,7% (m 85,7% / f 14,3%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le 26 juin 2013, le Conseil fédéral a décidé d'augmenter les indemnités forfaitaires annuelles des membres du conseil de l'IFSN, avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2012.			
L'augmentation des indemnités pour 2012 a été comptabilisée dans le poste versements uniques selon l'art. 5 OSaIC et les paiements pour 2013 figurent dans les honoraires.			
Un membre du Conseil de l'IFSN s'est retiré à la fin de 2012. Son remplaçant a été nommé à la fin de 2013, avec effet au 1 ^{er} janvier 2014.			
Le pourcentage requis par la fonction a été adapté compte tenu des nouvelles indemnités.			
Les frais effectifs sont remboursés.			
L'IFSN participe dans la même mesure à la prévoyance professionnelle de la présidente du conseil de l'IFSN et des collaborateurs de l'IFSN.			
La part des langues nationales et des sexes est basée sur les chiffres du 31 décembre 2013.			

Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN)		Nombre de collaborateurs : 148 (146)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres : 9 (8)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. A, OSaC)	284 961 (289 200)	1 945 445 (1 819 321)	216 161 (227 415)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. B, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. C, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	12 120 (6 000)	81 910 (34 000)	9 101 (4 250)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	0 (0)	1 100 (1 100)	122 (138)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir :			
Total CHF	297 081 (295 200)	2'028 455 (1 854 421)	225 384 (231 803)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. A) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	59 728 (56 918)	327 264 (279 137)	36 363 (34 892)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (59%)	63% (64%)	63% (64%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. B et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	3 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil de l'IFSN		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
La direction comprend sept personnes (le directeur et six chefs de domaine).			
La rémunération des membres de la direction repose sur les plages salariales exposées au chapitre suivant. En 2013, une hausse du salaire réel de 0,5 % a été accordée aux membres de la direction et à l'ensemble du personnel de l'IFSN, comme dans l'administration fédérale. A cela s'ajoutent, selon le niveau d'évaluation, des augmentations individuelles de salaire allant jusqu'à 3 %.			
La présentation des composantes fixes et variables des honoraires a été modifiée durant l'exercice sous revue. La composante variable de la rémunération figure désormais dans la rubrique versements uniques de composantes variables liées aux prestations, etc. Elle s'élevait à 9830 CHF en plus de la prime spéciale pour Fukushima dans le cas du directeur et à 66 740 CHF dans le cas des autres membres de la direction, soit à 8343 CHF en moyenne. La composante variable de la rémunération est déterminée en fonction de l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans la convention d'objectifs annuelle, comme décrit dans les chapitres 1.2 et 1.3 ci-dessous. Compte tenu de la bonne réalisation des objectifs, le conseil de l'IFSN a octroyé pour 2012 une rémunération variable égale à 4 % de la masse salariale de l'IFSN soumise à l'AVS. Cette rémunération a été versée en avril 2013.			
En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, les prestations (composantes fixes et variables) payées durant l'exercice sont assurées. Le montant des cotisations de l'employeur n'a pas changé notablement par rapport à 2012.			
Prestations annexes et forfaits: de manière générale, l'IFSN ne rembourse que les dépenses effectives. L'indemnité forfaitaire de 200 CHF (de 100 CHF pour les membres de l'organisation d'urgence) constitue une exception.			

IFSN: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Les salaires se basent sur le règlement du personnel de l'IFSN (RS 732.221) approuvé par le Conseil fédéral le 17 octobre 2008. Les salaires sont adaptés à ceux de la branche et correspondent en majeure partie à ceux de l'administration fédérale dans des fonctions semblables.

Le conseil de l'IFSN fixe le salaire du directeur en se fondant sur l'art. 20, al. 2, du règlement du personnel de l'IFSN (RS 732.221). Les fonctions des collaborateurs de l'IFSN sont attribuées à six plages salariales qui se chevauchent (état : 2013).

Plage salariale	Salaire médian	Salaire maximum
1	246 981	264 549
2	208 746	246 981
3	171 543	203 579
4	140 542	171 544
5	108 506	132 274
6	89 905	110 573

Le directeur décide de l'attribution des fonctions aux plages salariales. Les fonctions sont évaluées et attribuées à une plage salariale sur la base de critères relatifs aux connaissances techniques, à la connaissance de l'entreprise, aux compétences sociales, aux facultés de réflexion, au degré de difficulté, à l'autonomie de décision, au domaine et au degré d'influence. Lors de la fixation du salaire de base au sein des plages salariales, la formation, l'expérience professionnelle, l'expérience personnelle et le marché de l'emploi sont pris en compte.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

L'IFSN ne paie pas de bonifications. La part de salaire variable réglée dans le règlement du personnel de l'IFSN a le caractère d'une part salariale dépendante des prestations fournies et est traitée comme un salaire normal. Elle est déterminée en fonction de l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans la convention d'objectifs annuelle.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Les objectifs individuels et les objectifs de groupe (aussi de section) sont fixés dans une convention d'objectifs annuelle. L'atteinte des objectifs est affectée d'une pondération comme par exemple le degré de difficulté où une priorité. L'évaluation systématique de l'atteinte des objectifs au moyen d'une trame généralement valable donne le taux d'atteinte en pour cent qui sert à fixer la part de salaire dépendante des prestations fournies. Celle-ci s'élève pour les deux plages salariales supérieures à un maximum de 20 % du salaire de base, pour les autres à un maximum de 15 %. En outre, le montant maximum pouvant être distribué s'élève à 10 % de la masse salariale soumise à l'AVS.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

La caisse de prévoyance de l'IFSN est raccordée à l'institution collective PUBLICA. Elle prévoit un plan de prévoyance pour tout le personnel. Les cotisations d'épargne sont échelonnées d'après l'âge et sont versées par l'employé et l'employeur. A part cela, les employés ont la possibilité de verser des cotisations d'épargne facultatives. Les primes couvrant les risques sont payées par l'employeur.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

La rémunération des membres du conseil de l'IFSN est fixée par le Conseil fédéral. Le 26 juin 2013, ce dernier a décidé une augmentation des indemnités forfaitaires des membres du conseil de l'IFSN, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012.

2.6.2 Entreprises régies par le droit privé

PostFinance SA		Nombre de collaborateurs: 3 424	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6	
	50%	Total	Moyenne
			10%
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	200 000	360 000	60 000
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0	0	0
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	25 800	138 400	23 067
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	20 000	27 600	4 600
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	5 800		
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:		40 000	6 667
		70 800	11 800
Total CHF	225 800	498 400	83 067
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0	0	0
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0	0	0
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de la Poste Suisse SA		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 85,7% / F: 0% / I: 14,3% / R: 0%		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 71,4% / f 28,6%		
Remarques/Commentaires			

PostFinance SA		Nombre de collaborateurs: 3 424	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 7,5	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	375 000	1 807 071	240 943
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0	0	0
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0	0	0
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	102 395	410 406	54 721
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	51'781	187'299	24'974
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales		6'140	819
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	19'200	107'000	14'267
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite	7'492	32'259	4'301
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées	5'800	37'700	5'027
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	(Non quantifiable)	(Non quantifiable)	
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	18'689	0	
<input type="checkbox"/> Assurance-vie	600	4'200	0
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			560
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	529'176	2'404'776	320'638
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	76'258	292'074	38'943
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60%	60%	60%
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de la PostFinance SA		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Composition de la direction: La direction comprend le président et huit autres membres. Un changement est intervenu au niveau du responsable Opérations en 2013, c'est pourquoi la direction a compté neuf membres (sans le président) durant cet exercice. La direction de l'unité Distribution n'a été occupée qu'à partir du deuxième semestre de 2013. Le responsable Opérations a quitté la direction à la fin juin 2013. Il a toutefois continué de toucher son salaire jusqu'à la fin de 2013. Ainsi, la direction de PostFinance a compté 7,5 membres en 2013. Indemnité de départ: Une indemnité de départ égale à six salaires mensuels a été versée à un des deux membres qui ont quitté la direction en 2013.			

PostFinance AG: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Le Conseil d'administration de PostFinance SA fixe les salaires de base du président et des membres de la direction, en tenant notamment compte de la taille et des caractéristiques des unités (chiffre d'affaires, effectifs, structure de qualification, etc.). La fourchette maximale est définie dans les règlements d'engagement. Les hausses annuelles de salaire dépendent des mesures salariales en faveur des cadres, du résultat des négociations salariales pour le personnel soumis à la CCT, de l'importance stratégique de l'unité ainsi que de la comparaison avec des fonctions similaires.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: suite à sa transformation en une société anonyme de droit privé en 2012, PostFinance établit pour la première fois un rapport sur l'application de l'ordonnance sur le salaire des cadres.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Aucune bonification n'a été versée aux membres du conseil d'administration. Pour les membres de la direction, le calcul dépend des composantes aux niveaux du groupe, de l'unité et du collaborateur, tant les objectifs du groupe que ceux de l'unité étant pondérés à hauteur de 30 % (de 40 % pour le président) et les objectifs individuels du collaborateur l'étant à hauteur de 40 % (de 20 % pour le président). Au niveau du groupe et des unités, des paramètres financiers et qualitatifs sont utilisés comme bases de calcul. Concernant les paramètres financiers, le résultat moyen de l'année de prestation et celui de l'année précédente sont pris en compte. Un tiers de la composante variable est versé dans un fonds de bonus, puis payé sous forme différée sur trois ans.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: suite à sa transformation en une société anonyme de droit privé en 2012, PostFinance établit pour la première fois un rapport sur l'application de l'ordonnance sur le salaire des cadres.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Au niveau du groupe, le calcul des bonifications repose sur le paramètre de la valeur ajoutée et sur la part de clients très satisfaits au sein du groupe. La pondération de la valeur ajoutée s'élève à 21 % (28 % pour le président) et celle de la part de clients très satisfaits au sein du groupe à 9 % (12 % pour le président).

Au niveau de l'unité, le calcul repose sur des paramètres tant financiers (pour PostFinance, la rentabilité des capitaux propres [*Return on Equity, ROE*]) que qualitatifs (satisfaction de la clientèle et du personnel), ces deux paramètres étant chacun pondérés à hauteur de 15 % (de 20 % pour le président).

Les objectifs individuels sont pondérés à hauteur de 40 % (de 20 % pour le président). Le calcul tient notamment compte de l'évaluation des objectifs personnels.

En ce qui concerne les paramètres au niveau du groupe et des unités, un calcul des malus est effectué si les objectifs sont nettement ratés. Le malus maximal correspond à la moitié de la composante variable maximale.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: suite à sa transformation en une société anonyme de droit privé en 2012, PostFinance établit pour la première fois un rapport sur l'application de l'ordonnance sur le salaire des cadres.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Description: les salaires représentant jusqu'à douze fois une rente AVS simple sont assurés auprès de la caisse de pensions de la Poste selon le principe de la primauté des cotisations. La part dépassant cette limite est assurée par une assurance complémentaire pour les cadres selon le principe de la primauté des cotisations. La part de l'employeur s'élève à 60 % du volume total.

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Modifications éventuelles par rapport à l'année précédente: aucune.

SKYGUIDE, Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires		Nombre de collaborateurs: 1 763 (1 767)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
	28% (28%)		12% (12%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	135 000 (135 000)	300 000 (300 000)	50 000 (50 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total*	2 451 (2 408)	16 363 (16 070)	2 727 (2 678)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	137 451 (137 408)	316 636 (316 070)	52 727 (52 678)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Assemblée générale		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 86,0% / F:14,0% / I: 0% / R: 0% (A: 86,0% / F:14,0% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 100% / f 0% (m 100%) / f 0%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			

SKYGUIDE, Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires		Nombre de collaborateurs: 1 763 (1 767)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	370 361 (369 253)	1 397 716 (1 388 220)	279 543 (277 644)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC) Total :	135 593 (118 528)	459 205 (399 226)	91 841 (79 845)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	41 010 (40 583)	136 311 (145 413)	27 262 (29 083)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: congé de régénération tous les 5 ans			
Total CHF	246 964 (528 364)	1 993 232 (1 932 859)	398 646 (386 572)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	172 842 (174 857)	499 454 (483 403)	99 891 (96 681)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	75% (75%)	75% (75%)	75% (75%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	9 mois	6 mois	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de Skyguide		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
<i>Commentaires sur les composantes du salaire 2013:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> • Les composantes du salaire fixe pour les membres de la direction ont été adaptées en 2013. • En 2013, l'évaluation du «Variable Salary Part 2 years» pour 2011 et 2012 a donné lieu au paiement définitif de la partie variable (l'année précédente une évaluation intermédiaire avait donné lieu à un versement partiel de la partie variable). 			
Commentaires concernant les autres conditions contractuelles:			
<ul style="list-style-type: none"> • Occupations accessoires: max. 100 heures par an. 			

Skyguide: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: En 2013, les salaires de base ont été augmentés.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications:

Des bonifications peuvent être versées sur la base de l'atteinte d'objectifs fixés sur deux ans selon le VSP2 (Variable Salary Part 2 years).

Éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications:

Des objectifs tant qualitatifs que financiers sont fixés puis évalués par le Comité de rémunération du CA. L'atteinte des critères financiers est déterminée par le résultat annuel comparé au résultat budgété. Au total, les bonifications annuelles peuvent atteindre au maximum 35% du salaire de base.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, al. a et art. 9 OSaC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités: Plan de prévoyance en primauté des cotisations avec âge ordinaire de la retraite fixé à 62 ans. La cotisation totale est, en moyenne, de 25 % du salaire de base entre 20 et 62 ans, dont 55 % sont à la charge de Skyguide. Entre 40 et 62 ans, la cotisation moyenne totale est de 36,6 %, dont les 2/3 sont à la charge de Skyguide. Un plan complémentaire LPP avec des cotisations épargnes de 5.9% vient compléter le plan LPP décrit ci-dessus.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Réglé dans la décision du Conseil fédéral du 21 décembre 2007.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

SRG SSR		Nombre de collaborateurs: 6 069 (6 077)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	50% (50%)		20% (20%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	135 000 (135 000)	539 600 (511 000)	67 448 (63 819)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (3 000)	0 (375)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	17 800 (12 000)	40 700 (31 350)	5 085 (3 919)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: paiement au titre de la redevance R+TV			
Total CHF	152 800 (147 000)	580 300 (541 900)	72 533 (67 738)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Assemblée des délégués		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 55,5% / F: 22,2% / I: 11,1% / R: 11,1% (A: 55,5% / F: 22,2% / I: 11,1% / R: 11,1%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 77,8% / f 22,2% (m 77,8% / f 22,2%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Perception complète de l'indemnité, y compris les honoraires issus des activités au sein du conseil d'administration des sociétés régionales ou filiales et participations de SRG SSR. Tous les montants de base pour le mandat national reposent sur les valeurs annuelles recommandées par le Conseil fédéral (décision du 21 décembre 2007) pour les honoraires du président (forfait de 135 000 CHF) et les membres du conseil d'administration SRG SSR sans fonction spéciale (40 000 CHF). L'indemnité versée à l'ensemble des membres (sans le président) pour la seule activité au niveau national s'élève à 400 844 CHF. Ce montant est plus élevé qu'en 2012 en raison d'un plus grand nombre de séances et de projets spéciaux.			

SRG SSR		Nombre de collaborateurs: 6 069 (6 077)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC) ¹	396 844 (392 250)	1 808 324 (1 787 016)	301 387 (297 836)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC) ²	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	41 200 ³ (64 349)	394 100 (346 600)	65 683 (57 767)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	53 626 (53 183)	220 915 (222 628)	36 819 (37 105)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input checked="" type="checkbox"/> Prévoyance des cadres			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: - prise en charge de la redevance R + TV			
Total CHF	491 670 (509 782)	2 423 339 (2 356 244)	403 890 (392 707)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	51 932 (49 970)	188 396 (180 017)	31 399 (30 003)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	51% (51%)	51% (51%)	51% (51%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de SRG SSR: règlement de base		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
¹ Conformément à la politique des cadres de SRG SSR, la rémunération se compose d'un salaire de base et d'une composante variable du salaire. Cette composante se base sur les objectifs de la direction de SRG, qui sont définis en fonction des axes stratégiques de la Balanced Scorecard [BSC] de SRG SSR. Cette approche découlant de la stratégie d'entreprise garantit une orientation à long terme; les objectifs à court terme d'ordre opérationnel sont exclus des objectifs des membres de la direction. Les objectifs stratégiques sont réexaminés chaque année et adaptés le cas échéant, pour faciliter la planification continue.			
² Les prestations uniques en espèces selon l'art. 3, al. 2, let. b, OSaIC sont allouées au titre de l'exercice de mandats d'administrateur dans des sociétés affiliées ou de participations de SRG SSR. En juin 2012, le conseil d'administration a décidé que ce type de mandats faisait partie des tâches fondamentales d'une fonction de cadre. Par conséquent et dans l'optique d'une bonne gouvernance, tous les honoraires (hors frais) provenant de mandats d'administrateur ou de membre d'un conseil de fondation exercés par le personnel de la SSR en vertu de sa fonction au sein de la SSR et sur demande de celle-ci (et, en fin de compte, également au détriment du temps de travail à la SSR) reviendront à l'avenir à la SSR. Pour que les acquis financiers des mandataires existants soient garantis, les honoraires précédemment versés pour un mandat d'administrateur ou de membre d'un conseil de fondation ont été intégrés dans la composante variable du salaire.			
³ Le recul s'explique par le nouveau processus de gestion appliqué au sein de la SRG SSR. Seule une partie (60 %) de la composante variable du salaire a été versée en décembre 2012, en vertu d'une réglementation transitoire. Les prestations de l'exercice écoulé ont été évaluées en début d'année et le solde a été réglé en avril 2013 sur la base de cette évaluation. Le nouveau calendrier s'applique à partir de 2014. La totalité de la composante variable est versée en avril sur la base de l'évaluation des prestations de l'exercice précédent effectuée en janvier ou février.			

SRG SSR: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Description et éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Calendrier déterminant: exercice écoulé, évaluation en janvier ou février, versement de la composante variable en avril.

Description et éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Les objectifs des membres du Comité de direction étant définis en fonction des axes stratégiques de la Balanced Scorecard (BSC) de SRG SSR, seul le long terme entre en ligne de compte; les objectifs à court terme d'ordre opérationnel sont exclus des objectifs des membres du Comité de direction. Les objectifs stratégiques sont réexaminés chaque année pour faciliter la planification par vagues.

Dans la BSC, les différentes composantes (Politique et société, Finances et économie, Marché, etc.) sont pondérées en fonction de la position de l'organisation ou de l'unité d'entreprise. Chez le CEO Politique et société, par exemple, est pondéré au plus haut, tandis que les critères marchés et processus pèsent plus lourd pour les directeurs radio/TV. Hormis les objectifs découlant de la BSC, 30 % sont réservés pour apprécier le travail accompli par les membres du Comité de direction dans le cadre de leur mandat (comportement, compétences). Autrement dit, il est aussi tenu compte de leur façon de travailler.

Éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, al. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les membres du comité de direction de SRG SSR sont assurés normalement par la Caisse de pension SRG SSR contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. Par ailleurs, ils sont affiliés à l'institution de prévoyance pour les cadres de SRG SSR, financée à 100 % par l'employeur.

Description et éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

3. Décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19 décembre 2003

Réglé dans la décision du Conseil fédéral du 21 décembre 2007

Éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Technology and Production Center Switzerland SA (TPC)	Nombre de collaborateurs: 1 004 (991)		
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
	6% (6%)		2,4% (2,4%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	5 000 (5 000)	46 250 (46 250)	7 708 (7 708)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	1 000 (1 000)	12 000 (5 000)	2 000 (833)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	6 000 (6 000)	58 250 (51 250)	9 708 (8 542)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration du Tpc		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 85,7% / F: 0% / I: 14,3% / R: 0% (A: 85,7% / F: 0% / I: 14,3% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 100% / f 0% (m 100% / f 0%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Toutes les indemnités des collaborateurs de SRG SSR (à l'exception du remboursement des frais attestés) sont versées à SRG SSR.			

Technology and Production Center Switzerland ag (TPC)		Nombre de collaborateurs: 1 004 (991)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 6 ² (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	260 000 ¹ (302 001)	1 127 824 (1 231 625)	187 971 (205 270)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	43 334 (63 000)	190 000 (185 600)	31 997 (30 933)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total ¹⁾ <input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: prévoyance des cadres (cotisation patronale)	33 067 (44 631)	106 108 (121 827)	17 685 (20 304)
Total CHF	336 401 (409 632)	1 423 922 (1 539 051)	237 320 (256 509)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	28 149 (33 754)	109 063 (118 347)	18 177 (19 725)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	53% (53%)	52% (52%)	52% (52%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	6 mois		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration du tpc		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
¹ Poste de CEO occupé temporairement par deux personnes en 2012, ce qui explique la baisse enregistrée en 2013 par rapport à 2012 au niveau de la direction. Vacance partielle en 2013: cette baisse s'explique par le départ d'un membre de la direction en 2013, qui n'est remplacé qu'en 2014.			

TPC: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaIC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base):

En vue d'une meilleure comparabilité avec les autres entreprises de service public, les composantes variables du salaire sont présentées séparément à compter de cette année, comme pour SRG SSR.

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Description et éventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Horizon temps retenu pour évaluer les résultats : un an (durée de l'exercice).

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Les objectifs des membres du Comité de direction étant définis en fonction des axes stratégiques de la Balanced Scorecard (BSC) du TPC SA, seul le long terme entre en ligne de compte ; les objectifs à court terme d'ordre opérationnel sont exclus des objectifs des membres du Comité de direction. Les objectifs stratégiques sont réexaminés chaque année pour faciliter la planification par vagues.

Dans la BSC, les différentes composantes (Politique et société, Finances et économie, Marché, etc.) sont pondérées en fonction de la position de l'organisation ou de l'unité d'entreprise. Un CEO Politique et société, par exemple, est pondéré au plus haut, tandis que les critères marché et processus pèsent plus lourd pour les directeurs radio/TV. Hormis les objectifs découlant de la BSC, 30 % sont réservés pour apprécier le travail accompli par les membres du Comité de direction dans le cadre de leur mandat (comportement, compétences). Autrement dit, il est aussi tenu compte de leur façon de travailler.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les membres du Comité de direction du TPC SA sont assurés normalement par la Caisse de pension SRG SSR contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. Par ailleurs, ils sont affiliés à l'institution de prévoyance pour les cadres de SRG SSR, financée à 100 % par l'employeur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

Publisuisse SA		Nombre de collaborateurs: 125 (122)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
	6% (6%)		4% (4%)
Indemnité	(0)		
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	30 000 (30 000)	97 000 (97 000)	16 167 (16 167)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	2 500 (2 500)	17 651 (16 900)	2 942 (2 817)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	32 500 (32 500)	114 651 (113 900)	19 109 (18 983)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de Publisuisse		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 57,1% / F: 28,6% / I: 14,1% / R: 0% (A: 57,1% / F: 28,6% / I: 14,1% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 100% / f 0% (m 100% / f 0%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le règlement de SRG SSR prévoyant que les collaborateurs SSR dans les conseils d'administration des filiales touchent 1/3 des prétentions réglementaires s'applique. Toutes les indemnités des collaborateurs SRG SSR (à l'exception du remplacement des frais attestés) sont versées à SRG SSR.			

Publisuisse SA		Nombre de collaborateurs: 125 (122)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4,4 (4,4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	276 900 (274 300)	768 300 (754 300)	174 614 (171 432)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)*	53 500 (71 500)	133 800 (170 500)	30 409 (38 750)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total, dont <input type="checkbox"/> Allocations spéciales <input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: Fringe Benefits**	33 238 (33 233)	74 984 (74 824)	17 042 (17 005)
Total CHF	363 638 (379 033)	977 084 (999 624)	222 065 (227 187)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	36 017 (37 182)	94 555 (97 368)	21 490 (22 129)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	63% (62%)	62% (62%)	62% (62%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois		3 mois
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de Publisuisse		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* Composante variable de la rémunération (liée aux prestations et aux résultats): le paiement effectué une année donnée se base sur l'évaluation portant sur l'exercice précédent. Les fluctuations des montants sont dues à la définition en fonction des objectifs de l'entreprise (cf. explications relatives à la mise en œuvre, ch. 1.3).			
** Les avantages sociaux (<i>fringe benefits</i>) se composent d'un «paquet facultatif» d'une valeur de 6000 CHF et d'un «paquet de base» d'une valeur de 8470 CHF.			

Publisuisse: commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

La part variable du salaire est à présent indiquée à la rubrique «Versements uniques de composantes variables».

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Horizon temps retenu pour évaluer les résultats: un an (durée de l'exercice). Les composantes liées aux prestations et aux résultats sont payées l'année suivante.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Les objectifs des membres du Conseil de direction dépendent de la stratégie de l'entreprise. Ils sont définis en fonction des objectifs de l'entreprise (charges et produits de l'entreprise), des objectifs personnels et des règles de comportement. Les objectifs de l'entreprise sont pondérés à 50 %, les objectifs personnels à 30 % et le comportement à 20 %.

La répartition suivante s'applique aux membres de la direction étendue: 35 % pour les objectifs de l'entreprise, 45 % pour les objectifs personnels et 20 % pour les règles de comportement.

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Comme tout le personnel de publisuisse, les membres du Comité de direction sont assurés par la Bâloise-Fondation collective pour la prévoyance professionnelle contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

Teletext Suisse SA (Swiss TXT)		Nombre de collaborateurs: 167 (162)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
	6% (6%)		3% * (3%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	6 000 (6 000)	18 000 (15 000)	4 500 (3 750)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées			
<input type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input type="checkbox"/> Assurance-vie			
<input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	6 000 (6 000)	18 000 (16 000)	4 500 (4 000)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Compétences pour la fixation des honoraires (décision de principe 4.1 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de Teletext Suisse SA		
• Représentation des langues nationales (art. 7a OSaIC)	A: 20,0% / F: 20,0% / I: 40,0% / R: 20,0% (A: 20,0% / F: 20,0% / I: 40,0% / R: 20,0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 100% / f 0% (m 100% / f 0%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le règlement de SRG SSR prévoyant que les collaborateurs SSR dans les conseils d'administration des filiales touchent 1/3 des prétentions réglementaires s'applique. Toutes les indemnités des collaborateurs SRG SSR (à l'exception du remplacement des frais attestés) sont versées à SRG SSR. * Taux d'occupation: quatre séances d'une demi-journée par an + une demi-journée de préparation par séance = environ quatre jours par personne et par an.			

Télétexte Suisse SA (Swiss TXT)		Nombre de collaborateurs: 167 (162)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence*	Autres membres: 4** (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	208 021 (214 092)	471 424** (449 059)	147 576 (149 686)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail (art. 3, al. 2, let. c, OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axée sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	55 000 (50 000)	72 634 (62 200)	22 738 (20 733)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	30 002 (17 294)	38 261 (26 350)	11 977 (8 783)
<input checked="" type="checkbox"/> Allocations spéciales <input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation <input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite <input type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées <input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées <input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières <input type="checkbox"/> Assurance-vie <input type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total CHF	293 023 (281 386)	582 319 (537 609)	182 291 (179 203)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	36 563 (41 743)	78 979 (75 862)	24 724 (25 287)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 – 3, OSaIC)	(0)	(0)	(0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC)	6 mois**		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	aucune		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Conseil d'administration de Teletext Suisse SA		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* Départ du directeur le 30 juin 2013; nouvelle directrice à partir du 1 ^{er} juillet 2013			
** Départ d'un membre le 10 septembre 2013. Il a été remplacé par deux nouveaux membres le 1 ^{er} octobre 2013 (délai de résiliation de trois mois), ce qui explique l'augmentation de la rémunération.			

Teletext Suisse SA (Swiss TXT): commentaires concernant la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres

1. Conception du système salarial (art. 3, 7 et 8, OSaC)

1.1 Principes et méthodes pour la fixation de la part fixe (salaire de base)

Les composantes variables du salaire sont à présent indiquées à la rubrique «Versements uniques de composantes variables...».

1.2 Délai déterminant pour l'évaluation du résultat; règles pour le versement des bonifications

Pas de bonifications.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: cf. point 1.1.

1.3 Critères d'évaluation de nature financière et qualitative: définition et pondération, influence sur les bonifications

Pas de bonifications.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2. Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a et art. 9 OSaC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités

Les membres du Comité de direction de la Teletext Suisse SA sont assurés par la Fondation de Teletext-Fondation collective pour la prévoyance professionnelle contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

2.6.3 Evaluation globale du DETEC

La pratique de la Poste, des CFF, de l'IFSN, de Skyguide et de la SSR concernant la rémunération des cadres supérieurs au cours de l'exercice 2013 ne suscite aucun commentaire particulier.

Les honoraires de base du président et des autres membres du conseil d'administration de la **Poste** ont été versés conformément aux directives fixées dans l'arrêté du Conseil fédéral. Les montants des rémunérations sont comparables à ceux de l'exercice précédent. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales sont atteintes et le quota cible pour la représentation des sexes l'est également du fait de la nomination de deux nouveaux membres lors de l'assemblée générale de 2014. La rémunération totale du directeur général et des autres membres de la direction ont diminué en 2013. Cette diminution s'explique par l'effectif moyen plus élevé des membres et par le fait que la rémunération totale du président se rapportait l'année dernière à une période de quinze mois, en raison du passage dans la direction du groupe. Un tiers de la composante variable de la rémunération des membres de la direction est désormais versé dans un fonds de bonus, puis payé sous forme différée sur trois ans.

Suite à sa transformation en une société anonyme de droit privé en 2012, **PostFinance** établit pour la première fois un rapport sur l'application de l'ordonnance sur le salaire des cadres. Les honoraires du président et des autres membres du conseil d'administration se situent dans le cadre des valeurs de référence fixées pour la Poste par le Conseil fédéral le 21 décembre 2007. La rémunération du directeur général et des autres membres de la direction est fixée par le Conseil d'administration de PostFinance sur la base des dispositions de l'ordonnance sur le salaire des cadres. Dans le cas de PostFinance, comme dans celui de sa société-mère, un tiers de la composante variable de la rémunération des membres de la direction est versé dans un fonds de bonus, puis payé sous forme différée sur trois ans.

Les honoraires de base du président et des autres membres du conseil d'administration des **CFF** sont conformes aux directives du Conseil fédéral. Les rémunérations se situent dans les limites de 2012, les écarts résultant de bases différentes utilisées pour calculer le nombre de membres. En 2013, il n'y a pas eu de changements au sein du conseil d'administration et les parts des langues nationales et des sexes sont restées les mêmes qu'en 2012. La nomination de deux membres supplémentaires a entraîné une augmentation de la rémunération totale des autres membres de la direction du groupe, tandis que la rémunération totale moyenne a diminué, faute d'avoir atteint les objectifs fixés aussi bien que l'année précédente. La rémunération totale du directeur général a reculé pour la même raison.

La marge de manœuvre des organes compétents de l'**IFSN** est nettement moins grande que celle des entreprises. Les indemnités des membres du conseil de l'IFSN sont fixées directement par le Conseil fédéral. La rémunération des membres de la direction se fonde sur le règlement du personnel de l'IFSN, qui a été approuvé par le Conseil fédéral. Le 26 juin 2013, le Conseil fédéral a décidé d'augmenter les indemnités forfaitaires annuelles des membres du conseil de l'IFSN, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012. Cette augmentation des indemnités intervenue en 2012 figure dans le compte 2013, de sorte que les comparaisons avec l'exercice précédent ne sont pas très pertinentes. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales et le quota cible pour la représentation des sexes ne sont pas atteints. La rémunération totale du directeur et des membres de la direction a affiché le même niveau qu'en 2012.

L'indemnité versée aux membres du conseil d'administration de **Skyguide** est conforme aux valeurs de référence fixées par le Conseil fédéral. Aucun nouveau membre n'a été nommé au conseil d'administration en 2013 et les parts des langues nationales et des sexes ont été les mêmes qu'en 2012. La rémunération de base du directeur général et des autres membres de la direction n'a pas changé tandis que les composantes de la rémunération liées aux prestations et aux résultats ont affiché une hausse, en raison du système de bonus, selon lequel l'atteinte des objectifs est évaluée pour une période de deux ans.

Les honoraires de base du président et des autres membres du conseil d'administration de **SRG SSR** pour leurs activités au sein du conseil d'administration correspondent aux recommandations du Conseil fédéral. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales au sein du conseil d'administration sont atteintes. Ce dernier compte 22,2 % de femmes. La rémunération totale du directeur a diminué en 2013 en raison d'une

réglementation transitoire relative à l'évaluation des prestations s'appliquant jusqu'en 2014 et il n'a touché que le 40 % de la composante liée aux prestations. Cette dernière a augmenté dans le cas des autres membres de la direction, du fait de primes spéciales et de contributions aux congés pour le développement des cadres.

2.6.4 Eventuelles mesures envisagées par le DETEC

Aucune.

3 Annexes

172.220.1

Annexe 1: Art. 6a de la loi sur le personnel de la Confédération

Art. 6a¹⁰ Rémunération et autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération

¹ Le Conseil fédéral édicte les principes applicables:

- a. au salaire (prestations annexes comprises) des cadres du plus haut niveau hiérarchique et des autres membres du personnel rémunérés de manière comparable:
 1. de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux (CFF);
 2. des autres entreprises et établissements de la Confédération soumis à la présente loi en leur qualité d'unités administratives décentralisées;
- b. aux honoraires (prestations annexes comprises) versés aux membres du conseil d'administration ou d'un autre organe exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.
- c. à la représentation équitable des communautés linguistiques au sein du conseil d'administration ou des autres organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.

² Le Conseil fédéral édicte les principes applicables à d'autres conditions contractuelles convenues avec les personnes visées à l'al. 1, notamment aux conditions relatives à la prévoyance professionnelle et aux indemnités de départ.

³ Il édicte les principes applicables aux activités accessoires exercées par les personnes visées à l'al. 1, let. a. Les activités accessoires rétribuées qui mobilisent ces personnes dans une mesure susceptible de compromettre leurs prestations dans l'activité exercée pour le compte de l'entreprise ou de l'établissement ou qui risquent d'entrer en conflit avec les intérêts de ces derniers sont soumises à l'approbation du Conseil fédéral. Celui-ci règle l'obligation de remettre le revenu résultant de ces activités à l'entreprise ou l'établissement concerné.

⁴ Le montant total des salaires et honoraires versés (prestations annexes comprises) aux personnes visées à l'al. 1 ainsi que les autres conditions contractuelles convenues avec ces personnes sont publics. Pour le président de la direction et pour le président du conseil d'administration ainsi que pour le président d'un organe de direction comparable, le salaire et les honoraires versés (prestations annexes comprises) sont mentionnés individuellement.

⁵ Les principes édictés en vertu des al. 1 à 4 s'appliquent aussi aux entreprises sises en Suisse dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par une entreprise ou un établissement soumis à la présente loi.

⁶ Le Conseil fédéral veille à ce que les principes édictés en vertu des al. 1 à 5 soient appliqués par analogie à toutes les entreprises régies par le droit privé, dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par la Confédération et dont le siège se trouve en Suisse. Sont exceptées les sociétés dont les actions sont cotées en bourse. Les art. 663b^{bis} et 663c, al. 3, du code des obligations¹¹ s'appliquent à ces dernières.¹²

¹⁰ Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 juin 2003 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 établissements de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} février 2004 (RO 2004 297 300; FF 2002 6972 6990).

¹¹ RS 220

¹² Nouvelle teneur selon le ch. II de la LF du 7 octobre 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 (RO 2006 2629 2632; FF 2004 4223).

Annexe 2: Ordonnance sur les salaires des cadres

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

Le Conseil fédéral suisse,

vu les art. 6a et 15, al. 6, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹³,
vu les art. 4, al. 5, et 8, al. 3, de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur le statut et les tâches de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle¹⁴,
vu les art. 30, al. 4, et 33, al. 3, de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision¹⁵,
vu les art. 34, al. 6, et 39, al. 3, de la loi du 11 décembre 2009 sur l'encouragement de la culture¹⁶,
vu les art. 6, al. 4, et 9, al. 2, de la loi du 22 juin 2007 sur l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire¹⁷,
vu les art. 71, al. 2, et 75, al. 2, de la loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques¹⁸,
vu l'art. 63, al. 2 et 3, de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents¹⁹,
vu les art. 24, al. 5, et 27, al. 3, de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation²⁰, et
vu les art. 9, al. 3, et 13, al. 3, de la loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers^{21, 22},

arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application matériel

La présente ordonnance s'applique:

- a.²³ aux Chemins de fer fédéraux (CFF) ainsi qu'aux entreprises et établissements de la Confédération soumis à la LPers en qualité d'unités administratives décentralisées;
- b. à l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle;
- c. à Swissmedic;
- d. à la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA);
- e.²⁴ à l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation;
- f.²⁵ à l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire;
- g.²⁶ à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers;

¹³ RS 172.220.1

¹⁴ RS 172.010.31

¹⁵ RS 221.302

¹⁶ RS 442.1

¹⁷ RS 732.2

¹⁸ RS 812.21

¹⁹ RS 832.20

²⁰ RS 946.10

²¹ RS 956.1

²² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 21 nov. 2012, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2013 (RO 2012 6677).

²³ Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 24 oct. 2012 relative à la loi sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2012 (RO 2012 6089).

²⁴ Introduite par l'art. 30 ch. 2 de l'O du 25 oct. 2006 sur l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 4403).

²⁵ Introduite par le ch. 3 de l'annexe à l'O du 15 oct. 2008 sur les audits des marchés financiers, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2008 5363).

²⁶ Introduite par le ch. 3 de l'annexe à l'O du 15 oct. 2008 sur les audits des marchés

h.²⁷ à l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision;

i.²⁸ à Pro Helvetia.

Art. 2 Champ d'application personnel

¹ La présente ordonnance s'applique aux membres de la direction et aux autres membres du personnel rémunérés de manière comparable. La notion de cadre du plus haut niveau hiérarchique comprend ces deux catégories de personnel.

² La présente ordonnance s'applique également aux membres des organes de direction responsables de la conduite stratégique et de la surveillance de l'entreprise.

Art. 2a²⁹ Représentation des communautés linguistiques

Les entreprises et les établissements s'efforcent d'assurer une représentation des communautés linguistiques conforme à la répartition des langues nationales dans la population résidante permanente de Suisse dans les organes de direction visés à l'art. 2, al. 2.

Section 2 Prestations de l'employeur

Art. 3 Rémunération

¹ La rémunération des cadres du plus haut niveau hiérarchique comprend les montants bruts du salaire visé à l'al. 2 et les prestations annexes visées à l'art. 5.

² Les composantes du salaire sont les suivantes:

- a. les composantes fixes relatives à la fonction y compris les composantes liées aux prestations fournies pendant l'année;
- b. des prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers;
- c. des prestations spéciales en espèces fondées sur la fonction ou sur le marché du travail.

Art. 4 Honoraires

¹ Les honoraires sont les prestations en espèces versées aux membres des organes de direction pour l'accomplissement de leur tâche.

² Les honoraires peuvent être complétés par des prestations annexes selon l'art. 5.

Art. 5 Prestations annexes

Sont réputées prestations annexes d'une part toutes les prestations en espèces versées en sus du salaire ou des honoraires, telles que les allocations spéciales, les indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation ou les primes forfaitaires et bonifications liées aux prestations, et d'autre part les prestations en nature et les avantages matériels tels que le droit d'utiliser un véhicule de l'entreprise à des fins privées ou la prise en charge ou la compensation indirecte de certains frais.

Art. 6 Autres conditions contractuelles

Les autres conditions contractuelles comprennent notamment des clauses concernant:

- a. la nature et la taille des plans de prévoyance et les parts respectives des cotisations prises en charge par l'employeur et par l'employé;

financiers, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2008 5363).

²⁷ Introduit par le ch. I de l'O du 21 nov. 2012, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2013 (RO 2012 6677).

²⁸ Introduite par le ch. I de l'O du 21 nov. 2012, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2013 (RO 2012 6677).

²⁹ Introduit par le ch. III 1 de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1515).

- b. d'éventuelles indemnités de départ;
- c. les délais de résiliation du contrat de travail.

Section 3

Principes régissant l'évaluation des prestations et la rétrocession de revenus accessoires

Art. 7 Fixation du salaire et des autres conditions contractuelles

Les entreprises et les établissements tiennent notamment compte, au moment de fixer le salaire et les autres conditions contractuelles:

- a. du risque encouru par l'entreprise;
- b. de la taille de l'entreprise;
- c. de la rémunération et des autres conditions contractuelles d'usage dans la branche;
- d. de la rémunération et des autres conditions contractuelles propres aux fonctions de cadre du plus haut niveau hiérarchique de la Confédération.

Art. 8 Bonifications

Les bonifications sont calculées en principe sur la base des résultats moyens de deux années consécutives au minimum et augmentent ou diminuent en conséquence. Les critères d'évaluation utilisés doivent être de nature tant financière que qualitative.

Art. 9 Prestations affectées à la prévoyance professionnelle

¹ Le montant assuré selon la primauté des prestations dans le cadre de la prévoyance professionnelle ne doit pas dépasser deux fois et demie le montant de la limite supérieure fixée à l'art. 8, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité³⁰.

² En règle générale, l'employeur ne prend pas en charge de prestations d'entrée ni de prestations de rachat d'années supplémentaires pour la prévoyance professionnelle. Dans les cas particuliers où une telle prise en charge s'avère nécessaire, il y participe au maximum à raison de la moitié.

³ L'art. 7 de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur le libre passage³¹ s'applique dans tous les cas.

Art. 10 Délai de résiliation du contrat de travail et prestations en cas de sortie

¹ Le délai de résiliation du contrat de travail ne doit pas dépasser une année.

² En principe, aucune indemnité de départ n'est prévue.

³ Si exceptionnellement une indemnité de départ se justifie, on tiendra compte pour la calculer des motifs du départ, de l'âge, de la situation professionnelle et personnelle de la personne concernée ainsi que de la durée de l'engagement. Si la personne concernée a été libérée d'autres prestations de travail pendant le délai de résiliation, la durée de cette suspension est prise en considération pour le calcul de l'indemnité de départ.

⁴ Des bonifications ne peuvent être payées que si le départ de la personne concernée n'est pas dû à une faute de sa part.

Art. 11 Activités accessoires

¹ Sont en particulier réputées activités accessoires:

- a. l'exercice d'un mandat politique;

³⁰ RS 831.40

³¹ RS 831.42

- b. l'exercice d'une activité en qualité de membre d'un organe de direction d'une autre entreprise ou d'un autre établissement de droit public ou privé;
- c. l'exercice d'une activité de conseil.

² Tout cadre du plus haut niveau hiérarchique est tenu d'annoncer à l'instance supérieure qu'il a accepté d'exercer une activité accessoire rétribuée visée à l'al. 1. Si l'organe de direction constate que l'activité accessoire mobilise ce cadre dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations au sens de l'al. 3 ou risque de conduire à des conflits d'intérêts au sens de l'al. 4, il le notifie au département compétent. Celui-ci examine si le Conseil fédéral doit donner son accord.

³ Les prestations sont réputées compromises si la charge de travail totale de l'activité principale et de l'activité accessoire dépasse de 10 % une charge de travail entière. L'organe de direction peut édicter des dispositions restrictives.

⁴ Si les activités accessoires sont exercées dans la même branche ou dans une branche apparentée ou si elles peuvent donner lieu à une relation d'affaires directe ou à une participation directe, un examen approfondi doit être entrepris pour déterminer si elles peuvent être admises.

⁵ La part du revenu provenant d'activités accessoires qui dépasse 30 % de la rémunération doit être remise à l'employeur. Si l'exercice d'une activité accessoire est motivé par l'intérêt de l'employeur, celui-ci peut renoncer entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu en question.

Art. 12 Consultation du Conseil fédéral

Dans des cas dûment motivés, le Département des finances (DFF) peut charger les départements concernés de soumettre certaines conditions du contrat au Conseil fédéral pour consultation.

Section 4 Rapports et publication

Art. 13 Rapports

¹ Les entreprises et les établissements rendent compte chaque année, sous une forme standardisée de l'application de la présente ordonnance, aux départements compétents, à l'intention du Conseil fédéral et de la Délégation des finances des Chambres fédérales.

² Ces rapports indiquent en particulier le montant total des honoraires et des prestations annexes versés à l'organe de direction, la somme totale des rémunérations, les autres conditions contractuelles ainsi que les activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral. Les prestations versées à la présidence de l'organe de direction ainsi qu'au président de la direction sont présentées séparément. Les indications sont subdivisées en salaires, honoraires, bonifications et autres prestations annexes.

³ Le DFF édicte les règles de présentation des rapports et coordonne leur rédaction.

Art. 14 Publication

¹ Les entreprises et les établissements publient les informations prévues par l'art. 13, al. 2 dans leur rapport annuel ou dans un organe d'information comparable. Ils commentent les écarts par rapport aux chiffres de l'exercice précédent.

² Sont réputées fonctions des cadres du plus haut niveau hiérarchique de l'administration fédérale visées à l'art. 15, al. 6, LPers, les fonctions des classes de salaires 34 à 38.

³ Les entreprises et les établissements communiquent sur demande les indemnités versées aux cadres du plus haut niveau hiérarchique au titre:

- a. d'indemnités de résidence selon l'art. 43 de l'O du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)³²;
- b. de primes de fonction selon l'art. 46 OPers;
- c. d'allocations spéciales selon l'art. 48 OPers;
- d. d'allocations liées au marché de l'emploi selon l'art. 50 OPers.

Section 5 Dispositions finales

Art. 15 Exécution

Les départements assurent l'exécution de la présente ordonnance.

Art. 16 Disposition transitoire

Les conditions contractuelles qui ne correspondent pas à la présente ordonnance devront être adaptées d'ici au 31 décembre 2004.

Art. 17 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} février 2004.

Annexe 3: Décisions du Conseil fédéral

3.1 Mise en vigueur du 19 décembre 2003

1: Entrée en vigueur de la loi

La loi fédérale du 20 juin 2003 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 entrera en vigueur le 1^{er} février 2004.

2: Entrée en vigueur de l'ordonnance sur les salaires des cadres

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) est approuvée et entrera en vigueur le 1^{er} février 2004.

3: Mandat de mise en œuvre aux départements

Les départements veillent à l'exécution de l'ordonnance sur les salaires des cadres. Ils s'assurent que l'ordonnance sur les salaires des cadres est mise en œuvre de manière appropriée également dans les entreprises de droit privé détenues par la Confédération.

4: Principes

De la même façon les départements s'assurent que dans les entreprises et les établissements proches de la Confédération, à l'exception des entreprises cotées en bourse, les principes suivants soient observés:

4.1: Nouvelle compétence pour la fixation des honoraires

Les assemblées générales ou les organes équivalents des entreprises et des établissements fixent les honoraires et les prestations annexes versés aux membres des organes dirigeants conformément aux articles 4 et 5 de l'ordonnance sur les salaires des cadres. Faute d'assemblée générale ou d'organe équivalent, il faut fonder une compétence du Conseil fédéral.

4.2: Compétence uniforme pour la fixation des salaires

Quand les décisions de l'organe dirigeant le plus élevé relevant de la politique des salaires et du personnel sont préparées par une commission, celle-ci est compétente pour l'ensemble des questions relevant de la politique du personnel, telles qu'embauche, promotion, évaluation, rémunération, prévoyance professionnelle et résiliation de contrat. Ni les membres actuels ni les anciens membres de la direction ou son président ne sont représentés dans la commission. Dans tous les cas l'organe suprême de la direction est responsable de la fixation des salaires et des autres conditions contractuelles.

4.3: Transparence des affiliations

Les membres des plus hauts organes dirigeants font part dans le rapport de gestion ou dans un même organe d'information de manière exhaustive de leur appartenance à des organes analogues dans d'autres entreprises ou d'autres établissements de droit public ou privé.

4.4: Exceptions

Dans des cas exceptionnels qui se justifient le Conseil fédéral peut, sur mandat du département compétent, autoriser des écarts par rapport aux principes fixés aux points 4.1 et 4.2.

3.2 Directives du 6 novembre 2013 sur la représentation des communautés linguistiques et des sexes

1. Valeurs de référence pour la représentation des communautés linguistiques

En matière de représentation des langues nationales, les entreprises et les établissements proches de la Confédération doivent aspirer à obtenir, dans la composition des organes de direction suprêmes visés à l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance sur les salaires des cadres, la répartition suivante:

- allemand: 65,5 %
- français: 22,8 %
- italien: 8,4 %
- rhéto-romanche: 0,6 %

Ces valeurs de référence entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour une durée illimitée.

2. Quota-cible pour la représentation des sexes

Un quota-cible d'au moins 30 % pour les deux sexes est fixé pour la composition des organes de direction visés à l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance sur les salaires des cadres.

Ce quota-cible entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et restera valable jusqu'au 31 décembre 2020. Il représente un objectif qui doit être atteint à la fin de l'année 2020.

Le DFF (OFPER) est chargé de soumettre au Conseil fédéral, au cours de l'année 2020, une proposition de renouvellement du quota-cible pour le 1^{er} janvier 2021.

3. Rapports

La représentation des communautés linguistiques et des sexes est traitée dans le rapport sur le salaire des cadres que le Conseil fédéral établit chaque année à l'intention de la Délégation des finances des Chambres fédérales. Dans ce rapport, les départements justifient les écarts constatés par rapport aux valeurs de référence et aux quotas-cibles.

4. Profil d'exigences et propositions de nomination

4.1 Lorsqu'ils soumettent une proposition de nomination, les départements sont priés de commenter les écarts existants par rapport aux valeurs de référence et aux quotas-cibles.

4.2 Pour les entreprises et les établissements relevant de leur domaine de compétence, les départements sont chargés d'intégrer dans les profils d'exigences les valeurs de référence et les quotas cibles.

Annexe 4: Liste des filiales de La Poste et des CFF

Filiales dont le capital et les voix sont détenus par **La Poste Suisse** (art. 6a, al. 5, LPers) suivant le cercle de consolidation dans le rapport financier (seules les filiales intégralement consolidées), soit

- Presto Presse-Vertriebs SA, Berne
- Epsilon SA, Lancy
- PostMail SA, Berne
- Direct Mail Company AG, Bâle
- Direct Mail Logistik AG, Bâle
- IN-Media SA, Bâle
- Swiss Post International Holding SA, Berne
- Swiss Post International Management AG, Berne (en liquidation)
- Prisma Medienservice SA, Saint-Gall
- Swiss Post Solutions SA, Zurich
- SwissSign SA, Opfikon
- Scalaris SA, Opfikon
- Mobility Solutions SA, Berne
- Mobility Solutions Management SA, Berne
- PostLogistics SA, Dintikon
- SecurePost SA, Oensingen
- Dispodrom SA, Schlieren
- IT ServiceHouse SA, Berne (en liquidation)
- Swiss Post International Logistics SA, Bâle
- Swiss Post SAT Holding SA, Berne
- Debitoren Service SA, Berne
- PostAuto Schweiz SA, Berne
- velopass SARL, Lausanne
- InfraPost SA, Berne
- Post Immobilien SA, Berne
- Post CH SA, Berne

Filiales dont le capital et les voix sont détenus par les **Chemins de Fer Fédéraux CFF** (art. 6a, al. 5, LPers) suivant le cercle de consolidation dans le rapport financier (seules les filiales intégralement consolidées), soit

- ChemOil Logistics SA, Bâle
- elvetino SA, Zurich
- Etzelwerk SA, Einsiedeln
- Euroswitch SA, Freienbach
- Kraftwerk Amsteg SA, Amsteg
- Kraftwerk Rapperswil-Auenstein SA, Aarau
- Login Berufsbildung SA, Olten
- RailAway SA, Lucerne
- RégionAlps SA, Martigny
- SBB Cargo International SA, Olten
- Chemins de fer fédéraux suisses CFF Cargo SA, Bâle
- Securitrans, Public Transport Security SA, Berne
- Sensetalbahn SA, Berne
- Swiss Travel System SA, Zurich
- Turbo SA, Kreuzlingen
- zb Zentralbahn SA, Stansstad