

Septembre 2016

Rapport du Conseil fédéral sur le salaire des cadres en 2015

Rapport du Conseil fédéral à
l'intention de la Délégation des
finances des Chambres fédérales sur
la situation dans les entreprises et les
établissements de la Confédération

Exercice 2015



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

1	Introduction	5
2	Bases légales et champ d'application	5
3	Données	7
3.1	Département fédéral de l'intérieur (DFI)	8
3.2	Département fédéral de justice et police (DFJP)	24
3.3	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)	34
3.4	Département fédéral des finances (DFF)	40
3.5	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)	51
3.6	Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)	70
4	Annexes	100
	Annexe 1: Décisions du Conseil fédéral	100
	Annexe 2: Liste des filiales de La Poste et des CFF	101

1 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 Confédération (RO 2004 297) a permis d'ancrer dans l'art. 6a de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) les dispositions centrales en la matière. Le Conseil fédéral a concrétisé les principes énoncés à l'art. 6a, al. 1, LPers dans l'ordonnance sur les salaires des cadres (OSaIC, RS 172.220.12). Il a également réglé d'autres questions par sa décision de mise en vigueur du 19 décembre 2003 (annexe 1, section A).

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 1, section B). Plus l'organe exerçant la haute direction est petit, 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 forte proportion. C'est la raison pour laquelle le Conseil fédéral qualifie les directives concernant la représentation des communautés linguistiques de valeurs de référence. En outre, les dispositions légales relatives à certains établissements et entreprises confèrent à d'autres organisations des droits particuliers en ce qui concerne la nomination de membres de l'organe de direction suprême. Ces dispositions peuvent éventuellement limiter l'influence du Conseil fédéral et entraver le respect des directives. Dans ces cas, les entreprises et les établissements précisent la réglementation spéciale correspondante.

Dans les précédents rapports sur le salaire des cadres, la taille de l'organisation était exprimée en nombre de collaborateurs. A partir du présent rapport, elle l'est en nombre de postes (équivalents plein temps, EPT).

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 décisions 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 en relation avec cet article.

2 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 SSR, la tâche incombant au Conseil fédéral est également mentionnée dans la loi fédérale sur la radio et la télévision (art. 35, al. 4, LRTV; RS 784.40). 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.

En vertu de l'art. 42, al. 2, let. j, de la loi fédérale du 3 octobre 2003 sur la Banque nationale suisse (LBN; RS 951.11), la Banque nationale est tenue d'appliquer par analogie l'art. 6a, al. 1 à 6, LPers. 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.

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 obligations (CO; RS 220) 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 (RS 101).

Département fédéral de l'intérieur (DFI)

Régis par le droit public

- Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA; art. 1, let. d, OSaIC)
- Swissmedic, Institut suisse des produits thérapeutiques (art. 1, let. c, OSaIC)
- Musée national suisse (MNS; art. 1, let. a, OSaIC)
- Pro Helvetia (art. 1, let. i, OSaIC)
- Compenswiss, fonds de compensation AVS/AI/APG (art. 1, let. a, OSaIC)

Département fédéral de justice et police (DFJP)

Régis par le droit public

- 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)

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

Régi par le droit privé

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

Département fédéral des finances (DFF)

Régis par le droit public

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

Régi par le droit privé

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

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

Régis par le droit public

- 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, let. e, OSaIC)
- Suisse Tourisme

Régis par le droit privé

- Identitas SA (banque de données sur le trafic des animaux, BDTA; part de capital: 51 %)
- SIFEM, *Swiss Investment Fund for Emerging Markets* (part de capital: 100 %)

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

Régis par le droit public

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

Régis par le droit privé

- 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 2)
- 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 2)

3 Données

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.

3.1 Département fédéral de l'intérieur (DFI)

3.1.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA)		Nombre de positions: 3 373 (3 320)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 38 (39)	
	25 % (20 %)	Total	Moyenne
			6 % (5%)
Indemnisation			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	104 400 (101 000)	594 445 (633 940)	15 643* (16 255)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations annexes (art. 4 al. 2 et 5 OSaC), montant total	4 228 (1 736)	38 938 (32 404)	1 025 (831)
<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 fr.	108 628 (102 736)	633 383 (666 344)	16 668 (17 086)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6 let. a OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en fr.	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 du 19.12.2003)	Conseil d'administration		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaC et arrêté du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 74,4 % / F: 17,9 % / I: 7,7 % / R: 0% (A: 77,5 % / F: 15,0 % / I: 7,5 % r.0%)		
• Représentation des sexes (arrêté du Conseil fédéral du 6.11.2013)	m: 77,5 % / f: 22,51 % (m: 77,5 %) / (f: 22,5 %)		
Remarques/Commentaires			
* Vice-présidence: deux vice-présidents, 1 ^{er} VP = fr. 36 800.00, 2 ^e VP = fr. 42 500.00. L'écart est dû à l'appartenance à un nombre différent d'autres instances du Conseil d'administration. Le taux d'occupation représente 13-15%.			
** Un membre bilingue du conseil d'administration (ayant l'italien et l'allemand comme langues maternelles) a été rattaché aux représentants de la Suisse italienne (trois personnes au total).			

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA)		Nombre de collaborateurs: 3 373 (3 320)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaLC)	Présidence	Autres membres: 4* (4*)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3 al. 2 let. a OSaLC)	500 000 (498 750)	1 594 052* (1 583 052*)	398 513* (395 763*)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaLC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Prestations uniques en espèces fondées sur la fonction ou le marché du travail (art. 3 al. 2 let. c OSaLC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (Art. 5 et 10 al. 4 OSaLC)	140 000 (130 000)	569 652* (524 849*)	142 413* (131 212*)
• Prestations annexes (art. 5 OSaLC), montant total	37 656*** (2 794)	12 423* (11 923*)	3 106* (2 981*)
<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 checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: 14 ^e mois de salaire lors du départ à la retraite			
Total fr.	677 656 (631 544)	2 176 127* (2 119 824*)	544 032* (529'956*)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaLC) - Volume des cotisations de l'employeur en fr.	174 904 (171 790)	484 131* (471 304*)	121 033* (117 826*)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	69,7 % (69,7 %)	69,7 % (69,7 %)	69,7 % (69,7 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b et art. 10, al. 2 - 3 OSaLC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10 al. 1 OSaLC)	Membres de la direction: six mois. Autres membres du personnel rémunérés de manière comparable: trois ou six mois selon la fonction		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaLC)	Aucun		
• Compétences pour la fixation du salaire (décision de principe 4.2 du Conseil fédéral du 19.12.2003)	Commission administrative du conseil d'administration		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaLC			
* L'OSaLC (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 2015, cela concernait un collaborateur.			
** Deux des quatre membres de la direction ont un abonnement général CFF qu'ils utilisent également à des fins privées.			
*** Les cadres supérieurs (membres de la direction, chefs d'agence et de division) perçoivent un 14 ^e mois de salaire lors du départ à la retraite après un engagement de 10 ans au minimum.			

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 OSaIC)

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. Les membres de la direction, le médecin-chef, le juriste en chef et le secrétaire général n'en font pas partie et les fonctions correspondantes sont «hors classe». 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 la commission administrative 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 le secrétaire général et vérifie la réalisation des objectifs de l'exercice précédent. Sur cette base, elle fixe également les bonifications de la direction, ainsi que des chefs de division responsables de division et d'agence (composante liée aux prestations et aux résultats).

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, le degré de réalisation des objectifs individuels convenus annuellement 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

Les indemnités versées aux membres du conseil d'administration sont fondées sur les fonctions exercées au sein du conseil et de ses organes et sur la responsabilité assumée de ce fait, indépendamment de toute appréciation des prestations. Les règlements de la CNA ne prévoient aucune bonification pour les membres du conseil d'administration.

La version entièrement révisée du Règlement d'indemnisation du Conseil d'administration est entrée en vigueur en 2012. Le conseil d'administration a fixé les honoraires pour chaque fonction sur cette base. Il s'est fondé sur les critères objectifs de la responsabilité, de la responsabilité civile et de la réputation. 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.). Il en est ressorti que, vu leur charge de travail, il y avait lieu d'augmenter clairement la rémunération du président et des membres de la commission administrative du conseil d'administration. Les nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013, de sorte que l'effet est particulièrement sensible en 2014. Aucun nouvel ajustement n'étant prévu au cours des prochaines années, les indemnités allouées au conseil d'administration devraient se stabiliser au niveau actuel. Compte tenu des nouveautés décrites, elles ne sont toutefois pas comparables à celles des années précédentes.

La nouvelle loi sur l'assurance-accidents entrera vraisemblablement en vigueur le 1^{er} janvier 2017. En vertu de l'art. 63 al. 3, il appartiendra désormais au Conseil fédéral d'approuver le règlement sur les honoraires des membres du conseil de la CNA. Il se basera pour ce faire sur les dispositions de la loi sur le personnel de la Confédération (LPer) et sur l'ordonnance sur le salaire des cadres.

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. La commission administrative de la CNA exerce essentiellement les fonctions d'un conseil d'administration au sens du droit des sociétés anonymes. Elle se compose de huit membres issus du conseil d'administration (trois représentants des employeurs, trois représentants des travailleurs et deux représentants de la Confédération).

Lorsque la LAA révisée sera en vigueur, le conseil d'administration se nommera «conseil de la CNA». Ce nom reflète mieux sa qualité d'organe responsable. La commission administrative du conseil d'administration devient la commission du conseil de la CNA. La taille des différents organes demeure inchangée.

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

Nature et étendue 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. La prévoyance professionnelle 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 une composante liée aux prestations et aux résultats.

Swissmedic, Institut suisse des produits thérapeutiques		Nombre de postes: 360 (360)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (5)	
		Total	Moyenne
	10 % (10 %)		5 % (5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	32 000 (32 000)	115 000 (106 000)	19 167 (21 200)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 (10 000)	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 en francs	36 000 (36 000)	127 000 (116 000)	21 167 (23 200)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A : 57.1 % / F: 28.6 % / I: 14.3 % / R: 0.0 % (A: 66.7 % / F: 33.3 % / I: 0.0 % / R: 0.0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 85.7 % / f: 14.3 % (h: 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.			
*Art. 5 de l'ordonnance sur l'organisation de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (RS 812.216). L'indemnité des membres du Conseil de l'Institut reste inchangée et se compose d'un forfait annuel (présidence: 20 000 francs; vice-présidence: 15 000 francs; membres: 10 000 francs), de jetons de présence de 1000 francs par séance (pour les séances d'une durée minimale de 2 heures) et d'une allocation de dépenses annuelle (présidence: 4000 francs; autres membres: 2000 francs). Il n'y a pas de système de bonification. Pendant l'exercice sous revue, le Conseil de l'institut comptait sept membres (contre six l'année précédente), de sorte que l'indemnité totale fut légèrement plus élevée. Le temps que les différents membres ont consacré à l'institut n'a évolué que de façon marginale. Représentation des langues nationales et des sexes : deux membres du Conseil de l'institut ont démissionné fin 2014 et un membre du CI fin 2015. Les postes vacants ont été pourvus en veillant à une représentation équilibrée des langues nationales (objectif qui a été atteint pendant l'année sous revue) et des sexes (le Conseil de l'institut comptera à nouveau deux femmes en 2016).			

Swissmedic, Institut suisse des produits thérapeutiques		Nombre de postes: 360 (360)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	301 538 (301 538)	1 601 998 (1 597 314)	228 857 (228 187)
• 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 axées 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 en francs	301 538 (301 538)	1 601 998 (1 597 314)	228 857 (228 187)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	57 103 (57 470)	252 338 (260 262)	36 048 (37 180)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	69% (68%)	67% (68%)	67% (68%)
• 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)	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 fédéral	Conseil de l'Institut	
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
<p>Convenu contractuellement, le salaire du directeur correspond au salaire maximal fixé par le Conseil fédéral dans l'art. 16 al. 3 de l'ordonnance sur le personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (RS 812.215.4). Depuis janvier 2012, ce dernier est resté inchangé à 301 538 francs (état : octobre 2011*), mais compte tenu du renchérissement négatif de ces dernières années, il est supérieur au salaire maximal (296 016 francs, état : octobre 2015*). Il a toutefois été décidé de ne pas le réduire dans la mesure où le dépassement par rapport à ce dernier est faible (5522 francs, soit 1,8 %).</p> <p>Par rapport à l'année précédente, les rémunérations des membres de la Direction n'ont augmenté que de manière marginale, à savoir de 4684 francs, soit à peine 0,3 %. Certes, l'adaptation salariale moyenne s'élevait à 1,0 % début 2015 (augmentations salariales identiques à celle de l'ensemble du personnel), mais dans le cadre des dispositions prises pour assurer la succession d'un membre de la Direction qui avait quitté l'institut fin octobre 2015, la masse salariale a légèrement baissé. Aucune prime ni indemnité de départ n'a été versée.</p> <p>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 versées par l'employeur comprennent les primes de risque ainsi que les cotisations d'épargne fixées en fonction de la catégorie d'âge de manière surparitaire.</p> <p>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, OSaC)

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 OSaC)

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

Description: -

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

Musée national suisse (MNS)		Nombre de postes: 146 (137)	
1. Organe de direction suprême (Conseil d'administration, Conseil du musée)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
	*	168 heures (168 heures)	ca. 24 heures (ca. 24 heures)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	3 600 (2 200)	12 800 (7 200)	1 829 (1 029)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	3 600 (2 200)	12 800 (7 200)	1 829 (1 029)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 42,9 % / F: 42,9 % / I: 14,2 % / R: 0 % (A: 50 % / F: 37,5 % / I: 12,5 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 57,1 % / f: 42,9 % (h: 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 postes: 146 (137)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 4 (3,9)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	237 128 (236 654)	745 757 (710 948)	186 439 (177 737)
• 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)	8 922 (8 904)	0 (0)	0 (0)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	0 (0)	3 000 (4 000)	0 (1 000)
• 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 en francs	246 045 (245 558)	478 757 (714 948)	187 189 (178 737)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	55 318 (52 372)	121 632 (110 932)	30 408 (27 733)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	62% (66 %)	63% (65 %)	15% (16 %)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaC)	(0)	(0)	(0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	Selon art. 12 Pers		
• 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 du musée, jusqu'au montant maximal prévu dans le règlement du personnel**		Conseil du musée
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* Prime de fonction ne pouvant pas dépasser le montant maximal prévu dans le règlement du personnel.			
** Art. 11, al.1, du règlement concernant le personnel du Musée national suisse, approuvé par le Conseil fédéral le 27 octobre 2010.			

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 prestations au sens de l'art. 49 OPers lorsque les objectifs ont été atteints ou dépassés.

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.

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 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

Description: -

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

Pro Helvetia		Nombre de postes: 69,3 (67,7)	
1. Organe de direction suprême (Conseil de fondation)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: (8)	
	env. 12,5% (env. 12,5 %)	Total	Moyenne
			env. 3.6% (env. 4.2%)
Indemnités			
• Honoraires (art. 4 OSaIC), cotisations aux assurances sociales comprises	19 400 (19 400)	26 813 (29 288)	3 351 (3 661)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	5 970 (5 800)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule d'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 en francs	25 370 (25 200)	26 813 (29 288)	3 351 (3 661)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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		Conseil fédéral
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	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 (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 66,7 % / f: 33,3 % (h: 66,7 %) / f: 33,3 %)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le Conseil de fondation s'est réuni pour six séances, une de moins que l'année précédente. De même que l'année précédente, la commission d'experts s'est réunie cinq fois. La charge totale des dépenses pour toutes les séances du Conseil de fondation et de la commission d'experts s'est élevée à 71 475 francs, soit une diminution de 17,2 % par rapport à l'année précédente (86 307 francs).			
La Fondation ne prévoit aucun système de bonification, ni pour les membres des différents organes, ni pour le président.			

Pro Helvetia		Nombre de postes: 69,3 (67,7)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 3 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	215 295* (210 771)	474 915 (503 014)	158 305** (125 753)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnités 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	11 250 (11 200)	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 représentation			
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite			
<input type="checkbox"/> Véhicule d'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 en francs	226 545 (221 971)	474 915 (503 014)	158 305* (125 753)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	32 405 (29 978)	61 607 (62 580)	20 536 (15 645)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	57,4% (57,7%)	58,3% (58,6%)	58,3% (58,6%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaC)	0 (0)	0 (38 878)	0 (9 719)
• 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, jusqu'au montant maximal prévu dans le règlement du personnel***		Conseil de fondation
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
*L'augmentation découle des mesures salariales habituellement versées en fonction des prestations.			
** La différence frappante entre le salaire moyen de la direction de l'année sous revue par rapport à l'année 2014 s'explique par le fait qu'en 2014, le quatrième membre de la direction n'a été employé que durant un semestre: le salaire moyen en 2014 (125 753 francs) est donc largement inférieur à ce qu'il devrait être (le poste sera de nouveau occupé en 2016).			
*** Art. 16, al. 2, de l'ordonnance sur le personnel de la Fondation Pro Helvetia, approuvée par le Conseil fédéral le 23 novembre 2011.			
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. La faible réduction du volume des cotisations de l'employeur est imputable à une déduction de coordination plus élevée ainsi qu'à une prime-risque réduite de 0,5%.			
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.			

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, OSaIC)

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

Pro Helvetia n'a pas de système de salaire 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 s'inspire de celui du personnel de la Confédération, même s'il prévoit des classifications et des classes de salaire plus basses. 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, 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 primes (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 oscille entre 1000 francs et 2000 francs au plus. Dans l'ensemble, des primes d'un total de 28 300 francs ont été accordées en 2015 (année précédente: 12 000 francs), 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 OSaIC)

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

compenswiss, fonds de compensation AVS/AI/APG		Nombre de postes: 52 (46)	
1. Organe de direction suprême (Conseil de fondation)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: ... (10)	
		Total	Moyenne
	35% (35%)		6% (6%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	96 469* (95 615)	187 500** (179 282)	18 750 (17 928)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	96 469 (95 615)	187 500 (179 282)	18 750 (17 928)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: / F: / I: A: 72,7 %, F: 18,2 %, I: 9,1% (A: 72,7% / F: 18,2% / I: 9,1%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: / f: m: 63,6%, f: 36,4% (h: 72,7% / f: 27,3%)		
Remarques/commentaires			
* Ce montant comprend les honoraires de base, les jetons de présence et les honoraires pour siéger dans différents comités.			

compenswiss, fonds de compensation AVS/AI/APG		Nombre de postes: 52 (46)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: ... (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	352 866 (350 968)	1 177 056 (1 126 039)*	235 411 (225 208)*
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	35 000 (35 000)	120 018 (114 500)	24 004 (22 900)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), 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	5 970	5 970	1 194
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	(5 800)	(11 600)	(2 320)
<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 en francs	393 836 (391 768)	1 303 044 (1 252 139)	260 609 (250 428)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	78 208	216 652	43 330
- Volume des cotisations de l'employeur en francs	(78 414)	(190 706)	(38 141)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	69% (71%)	66% (65%)	66% (65%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaIC)	0 (0)	0 (57 425)	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.			
Primes de prestations: Les fonds de compensation versent les composantes variables liées aux prestations l'année suivant l'année concernée. Les chiffres présentés ici sont basés sur les prestations de l'exercice 2014.			
* En 2014, ces chiffres incluaient aussi les versements uniques ainsi qu'une indemnité de départ bien qu'ils soient indiqués encore une fois séparément dans les rubriques correspondantes, d'où leur rectification.			

3.1.2 Entreprises régies par le droit privé

Aucune.

3.1.3 Evaluation générale du DFI

SUVA

La part des femmes au sein du conseil d'administration a augmenté à 23,1 %. La part des francophones et des italophones a elle aussi pu être renforcée au cours de l'année sous revue.

S'agissant de la rémunération, la comparaison a été effectuée comme chaque année sur la base des honoraires qui se pratiquent dans d'autres organisations et entreprises parapubliques (SSR, CFF, RUAG, Holding AG, etc.) et qui sont mentionnés dans le rapport sur les salaires des cadres.

Swissmedic

Un changement au sein du conseil de l'institut a permis d'augmenter la part des italophones de 0,0 % à 14,3 %. La part des femmes va pour sa part augmenter en 2016 suite au pourvoi d'un nouveau poste.

Le niveau des rémunérations est resté stable par rapport à 2014.

Musée national suisse

Les conditions d'engagement du MNS se fondent sur la LPers et les rémunérations sont comparables à celles de l'administration fédérale. La part des femmes, des francophones et des italophones a pu être augmentée en 2015.

Pro Helvetia

Aucun changement notable n'a été enregistré chez Pro Helvetia par rapport à l'année précédente. La rémunération du directeur se situe dans le cadre relatif à la classe de salaire 33 de la Confédération. La répartition entre les sexes et la répartition linguistique n'ont pas connu de changements.

Fonds de compensation AVS / AI / APG

Les honoraires moyens ont légèrement augmenté au cours de l'année sous revue. La part des femmes a pu être augmentée en 2015 et se situe à 36,4 %. Quant à la répartition linguistique, elle est restée stable par rapport à l'année précédente.

3.1.4 Evaluation générale du DFI

Aucune mesure n'est nécessaire.

3.2 Département fédéral de justice et police (DFJP)

3.2.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

L'exercice de l'IPI se terminant en été, 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 2014 au 30 juin 2015.

Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI)		Nombre de postes: 217* (212)	
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 % (2-3 %)		
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	9 984 (9 984)	31 052 (26 616)	3 882 (3 327)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	9 984 (9 984)	31 052 (26 616)	3 882 (3 327)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 77,8 % / F: 22,2 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 77,8 % / F: 22,2 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 66.7 % / f: 33.3 % (h: 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.			
* Moyenne annuelle. Les jetons de présence et les indemnités supplémentaires versées au président n'ont subi aucune modification depuis 2000, sous réserve d'une juste adaptation au renchérissement annuel. Au cours de l'exercice 2014/15, le Conseil de l'Institut s'est réuni pour deux séances ordinaires (exercice précédent: 2) ; par rapport à l'exercice précédent, un membre du Conseil de plus a assisté à chacune d'elles. Les valeurs de référence pour la représentation des communautés linguistiques sont respectées pour l'allemand (65,5 %) et pour le français (22,8 %), mais elles ne le sont pas pour l'italien (8,4 %), ni pour le romanche (0,6 %). En effet, lors de la nomination des membres du Conseil de l'Institut, il est accordé une importance plus grande aux critères professionnels (notamment connaissances d'une branche) et au respect du quota cible pour la représentation des sexes.			

Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI)		Nombre de postes: 217 (212)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	244 667 (266 910)	870 812 (854 607)	217 703 (213 652)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	34 938 (38 114)	123 159 (116 336)	30 790 (29 084)
• 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 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 en francs	279 605 (305 024)	993 971 (970 943)	248 493 (242 736)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	62 822 (63 774)	176 615 (161 434)	44 154 (40 359)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	61% (60%)	66% (65%)	66% (65%)
• 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)	12 mois (12 mois)	6 mois (6 mois)	
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	-		
• 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 OSaIC (bonification: horizon de calcul et critères d'évaluation) et le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC			
* 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. Le directeur est parti à la retraite après onze mois.			

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, OSaIC)

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 ss 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.

Changements par rapport à l'année précédente : Le directeur est parti à la retraite après onze mois.

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.

Changements par rapport à l'année précédente : aucun.

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

Changements par rapport à l'année précédente : aucun.

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

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.

Changements par rapport à l'année précédente: aucun.

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

Description: aucune circonstance particulière.

Changements par rapport à l'année précédente: aucun.

Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR)		Nombre de postes: 26,0 (24,0)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
	25% (25 %)	36% (36%)	9% *1 (9 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	75 000 (75 000)	90 000 (90 000)	22 500 *1 (22 500)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	75 000 (75 000)	90 000 (90 000)	22 500 (22 500)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 60% / F: 20% / I: 0% / R: 0%/reste: 20%*2 (A: 80 % / F: 20 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 60% / f: 40% (h: 80 %) / f: 20 %)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
*1 vice présidence: Fr. 37 500, taux d'activité 15%			
*2 un membre du conseil d'administration est de langue maternelle anglaise			
En raison des exigences du profil, il n'a jusqu'ici pas été possible pour l'ASR de trouver les personnes répondant à l'ensemble des exigences et critères ciblés.			
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 postes: 26,0 (24,0)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (3) *1	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	260 000 (256 000)	719 475 *2 (526 000*1)	179 869 (175 333)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	42 000 (38 000)	65 000 (68 000)	16 250 (22 667)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	14 400 (14 400)	55 920 (43 200)	13 980 (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		6 000 *3 (5 800)	1 500 (1 933)
<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	1 700 (1 700)	2 900	725
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: part subrogatoire d'allocations pour charge d'assistance			
Total en francs	318 100 (308 400)	849 295 (643 000)	212 324 (214 333)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	50 108 (44 585)	103 184 (57 132)	25 796 (19 044)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	57,1% (56,1%)	58,7% (59,9%)	58,7% (59,9%)
• 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)	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 Depuis le 1er janvier 2015 l'ASR dispose à la suite d'une concentration de compétences (reprise de compétences de la FINMA) du nouveau service Regulatory Audit et d'un nouveau cadre dirigeant.			
*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, 10 personnes répondent à ce critère. Leur part fixe correspond à 1 793 802 francs (sans tenir compte du taux d'occupation). Quatre de ces collaborateurs travaillent à temps partiel (taux moyen de 65 %). L'ASR estime qu'ajouter les salaires de ces 10 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.			

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

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: aucune

Institut fédéral de métrologie (METAS)		Nombre de postes: 175 (163)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
	3,6 % (3,7 %)	5,6 % (5,1 %)	1,39 (1,28 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	21'313 (22'000)	26'400 (24'200)	6'600 (6'050)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	21'313 (22'000)	26'400 (24'200)	6'600 (6'050)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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 (art. 5 OIFM)		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 80,0 % / F: 20,0 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 80,0 % / F: 20,0 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 80,0% / f: 20,0% (h: 80,0 % / f: 20,0 %)		
Remarques/commentaires			
Les écarts par rapport aux valeurs de référence concernant la représentation des langues nationales et des sexes sont dus au profil particulier et spécialisé auquel doivent correspondre les membres du Conseil de l'Institut de METAS (très bonne mise en réseau dans le domaine de la recherche et du développement scientifiques et techniques, expériences dans le développement technique axé sur l'application, connaissances et expériences en matière de gestion stratégique d'entreprise). Lors de l'évaluation de la représentation des sexes, il convient de tenir compte du fait que le Conseil de l'Institut est présidé par une femme.			

Institut fédéral de métrologie (METAS)		Nombre de postes: 175 (163)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 2 (2)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	288'192 (291'664)	461'162 (445'904)	230'581 (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 (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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	20'800 (20'800)	33'300 (31'800)	16'650 (15'900)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	3'500 (3'500)	7'000 (7'000)	3'500 (3'500)
<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 : prestations salariales accessoires selon l'art. 34 OPers-METAS			
Total en francs	312'492 (315'964)	501'462 (484'704)	250'731 (242'352)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	57'263 (56'799)	89'484 (84'501)	44'742 (42'250)
- Volume des cotisations de l'employeur en francs			
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64,8 % (65,7 %)	64,8 % (65,7 %)	64,8 % (65,7 %)
• 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)	6 mois (6 mois)		
• Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC)	Non (Non)	Non (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.			
En raison de la nomination du directeur à la direction de l'Administration fédérale des douanes , le déla i de résiliation a été réduit à trois mois. La sortie prend effet au 31 mars 2016. L'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les membres de la direction (art. 37, al. 3 OPers-METAS), dont l'indemnité représente une part de salaire fixe.			

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 aux 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 ré-examiné 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.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: La part de salaire variable 2015 représentait, comme l'année précédente, 5 % de la somme du salaire de base.

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

Approuvé le 7 décembre 2012 et le 8 octobre 2014 par le Conseil fédéral, le règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance de 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:-

3.2.2 Entreprises régies par le droit privé

Aucune.

3.2.3 Évaluation globale du DFJP

Valeurs de référence pour les langues nationales (décision du Conseil fédéral du 6 novembre 2013)

IPI : Les valeurs de référence pour l'allemand et le français sont respectées.

METAS : Les écarts constatés par rapport aux valeurs de référence s'expliquent par le profil particulier et spécialisé que doivent présenter les membres du Conseil de l'Institut.

ASR : En raison du faible taux de fluctuation et du profil recherché, il n'a pas encore été possible de recruter des personnes répondant à toutes les exigences et permettant de se rapprocher des valeurs de référence. Une des administratrices est de langue maternelle anglaise.

Quota cible pour la représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6 novembre 2013)

Le quota cible de 30 % pour la représentation des sexes dans les organes de direction supérieurs est actuellement respecté à l'IPI et à l'ASR. À METAS, le quota cible n'est pas facile à atteindre en raison du profil particulier et spécialisé que doivent présenter les candidats. On notera cependant que c'est une femme qui préside le Conseil de l'Institut.

En résumé, le Département fédéral de justice et police constate que les efforts continuent dans tous les domaines pour atteindre les valeurs de référence et le quota cible.

3.2.4 Évaluation générale du DFJP

Aucune mesure n'est nécessaire.

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

3.3.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Aucune.

3.3.2 Entreprises régies par le droit privé

RUAG Holding AG		Nombre de postes : 8 115 (8 182)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence ¹⁾	Autres membres: 6 (6) ^{2) 3)}	
		Total	Moyenne
	35% (35%)		15% (15%)
Indemnisation			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	180 000 (202 500)	535 000 (521 251)	89 167 (86 875)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de participations au résultat, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Autres prestations annexes (art. 4, al. 2 et art. 5 OSaIC), montant total	18 000 (20 250)	69 279 (79 038)	11 547 (13 173)
<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: impôt à la source Suisse			
Total en francs	198 000 (222 750)	604 279 (600 289)	100 713 (100 048)
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)	Assemblée générale dans le cadre des valeurs de références décidées par le Conseil fédéral le 25 mars 2015.		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0% (A: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	m 86% / f 14% (m 86% / f 14%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
En 2015, le conseil d'administration de RUAG était composé du président, du vice-président et de cinq membres. Durant l'exercice 2015, le conseil d'administration s'est réuni pour six séances convoquées de manière ordinaire et pour une séance de deux jours portant sur la stratégie. Par ailleurs, les comités – comité d'audit (Audit Committee), comité de nomination et de rémunération (NCC, Nomination & Compensation Committee) et comité de stratégie (Strategy Committee) – se sont réunis régulièrement. L'indemnisation s'oriente sur les valeurs de référence fixées par l'assemblée générale du 23 avril 2015.			
<u>Informations concernant le personnel:</u>			
¹⁾ Jusqu'à l'assemblée générale du 15 mai 2014, Konrad Peter était président du conseil d'administration. Depuis cette date, c'est Hans-Peter Schwald qui le remplace à ce poste. Suite à cette transition, la présidence a été occupée par deux personnes du 15 mai au 30 juin 2014. Le conseil d'administration n'a connu aucun changement de personnel en 2015.			
²⁾ L'indemnisation des six autres membres du conseil d'administration (y compris de son vice-président), est présentée ici.			
³⁾ Le taux d'occupation de vice-président est d'environ 20 % et les indemnisations se montent à CHF 110 000.			

RUAG Holding AG		Nombre de postes : 8 115 (8 182)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 10 (9)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	460 000 (460 000)	3 157 052 (2 765 078)	315 705 (307 231)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaC)	0 (0)	0 (92 000)	0 (10 222)
• 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 participations au résultat, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	499 836 ³⁾ (364 000)	1 798 650 ³⁾ (1 216 422)	179 865 ³⁾ (135'158)
• Autres prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	50 400 (50 400)	396 600 (466 818)	39 660 (51 869)
<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			
Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total en francs	1 010 236 (874 400)	5 352 302 (4 540 318)	535 230 (504 480)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	108 058 ⁴⁾ (117 397)	568 625 ⁵⁾ (542'401)	56 863 (60'267)
- Volume des cotisations de l'employeur en CHF			
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (60%)	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)	Néant		
• Compétences pour la fixation des honoraires (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 généralement du CEO, du CFO et du General Counsel. Les personnes concernées ne reçoivent pas d'indemnisation pour l'exercice de ces fonctions. Celle-ci est comprise dans la rémunération perçue en tant que membre de la direction du groupe.			
³⁾ <u>Bonification:</u>			
Short Term Incentive: la référence est définie par des objectifs financiers et personnels (qualitatifs) dans un rapport fixe. Les valeurs de référence financières (telles que le chiffre d'affaires net, le résultat opérationnel (EBIT), les actifs d'exploitation nets, le rendement des actifs d'exploitation nets (RONOA) et le cash-flow disponible) sont mesurées à l'échelle du groupe et des divisions. L'horizon d'évaluation est un exercice, à l'exception des actifs d'exploitation nets, du RONO et du cash-flow disponible, basés sur une moyenne de 36 mois. Pour de plus amples détails, cf. le rapport annuel 2015, page 120 et suivantes.			
Long Term Incentive: L'exercice sous revue (2015) comprend pour la première fois des exigences LTI issues du plan LTI 2013–2015 (versement en avril 2016). Le LTI est réservé à la direction du groupe et est mesuré à l'aune du bénéfice net cumulé du groupe sur trois ans. Un versement n'est effectué que si une valeur-seuil définie au préalable est atteinte; il est en outre limité vers le haut à 150% du versement cible.			
<u>Informations concernant le personnel:</u> Alexander Toussaint, CEO de la division Aerostructures, a rejoint RUAG le 1 ^{er} janvier 2015.			
<u>Prévoyance professionnelle:</u>			
⁴⁾ Le montant total se compose des cotisations patronales pour la PREVOYANCE générale (CHF 65 314) et de la PREVOYANCE POUR CADRES (CHF 42 744). Vous trouverez de plus amples informations dans les commentaires.			
⁵⁾ Le montant total se compose des cotisations patronales pour la PREVOYANCE générale (CHF 377 380) et de la PREVOYANCE POUR CADRES (CHF 191 245). Vous trouverez de plus amples informations dans les commentaires.			

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

RUAG Holding AG

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

1.1 *Principes et méthodes pour la fixation des composantes fixes (salaire de base) et bonus lié aux prestations*

Rapport d'indemnisation

Les commentaires suivants s'alignent sur les directives de SIX Swiss Exchange relatives à la politique d'indemnisation 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 conformément aux dispositions du Code des obligations susmentionnées sont présentées et commentées à l'annexe 33 du rapport financier de RUAG, sous le titre «Rémunérations pour les membres du management occupant des positions clés».

Politique d'indemnisation

Selon la politique de ressources humaines de RUAG, la rémunération des collaborateurs dépend avant tout des performances individuelles de ces derniers et de la réussite de la société. Cette politique vise à instituer des systèmes de rémunération simples, clairement structurés, transparents pour les salariés, et qui permettent d'assurer une rétribution équitable. RUAG aligne les rémunérations de ses collaborateurs sur les salaires du marché des secteurs correspondants, et les passe régulièrement en revue. La rémunération individuelle est calculée en fonction du profil de poste, des compétences, des performances et du succès économique de l'entreprise. Lorsque cela est possible, RUAG applique des systèmes de rémunération indexés sur la réussite et sur les performances, qui comportent une part de rémunération variable en fonction des résultats atteints. Les mêmes principes président à l'élaboration de la politique d'indemnisation des membres de la direction du groupe, déterminée par le conseil d'administration sur proposition du NCC.

Conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration perçoivent pour leur travail une rémunération dont le montant est fixé chaque année par l'assemblée générale dans le cadre des prescriptions applicables de la Confédération. La rémunération des administrateurs est déterminée en fonction de leurs responsabilités respectives, de la complexité de leur mission, des exigences techniques et personnelles qui leur sont imposées ainsi que de l'investissement en temps moyen attendu de leur part. L'indemnisation se décompose comme suit:

- un salaire de base fixe,
- d'autres prestations.

La rémunération de chaque membre du conseil d'administration comprend toujours une part sous forme de salaire de base fixe. Les autres prestations comprennent les cotisations de l'employeur aux assurances sociales supportées par RUAG Holding SA ainsi que les remboursements des frais et les défraiements forfaitaires.

Aucune indemnité n'a été versée à d'anciens administrateurs.

Direction du groupe

La composition et le montant de la rémunération sont fixés en fonction des pratiques du secteur et du marché du travail, et font l'objet de révisions régulières. Entrent également en ligne de compte des informations disponibles sur des entreprises de taille comparable exerçant dans le secteur industriel suisse et, le cas échéant, des résultats d'enquêtes ou d'études réalisées par des tiers. La part de la rémunération des membres de la direction liée à la performance dépend de l'atteinte de leurs objectifs individuels, ainsi que de la réussite économique de l'entreprise. L'indemnisation se décompose comme suit:

- un salaire de base fixe,
- une composante dépendant de la performance,
- les cotisations de l'employeur aux caisses de pensions,
- des prestations en nature.

Le salaire de base fixe dépend avant tout de la mission, de la responsabilité, de la qualification et de l'expérience du dirigeant concerné, ainsi que du contexte de marché. La composante dépendant de la performance comprend un plan Short Term Incentive (STI) sur un an et un plan Long Term Incentive (LTI) qui s'étend sur trois ans. Les objectifs sont fixés en fonction du degré de réalisation des objectifs personnels (STI) et du résultat économique de l'entreprise (STI et LTI). En début d'année, dans le cadre de la convention d'objectifs, le conseil d'administration et le CEO fixent des objectifs mesurables pour les membres de la direction du groupe. La réalisation de ces objectifs est évaluée après la clôture de l'exercice.

Plan Short Term Incentive (STI)

La réussite économique du groupe dans son ensemble et de ses différentes divisions est évaluée en fonction de cinq critères financiers:

- Chiffre d'affaires net
- Résultat d'exploitation (EBIT)
- Actifs d'exploitation nets (NOA)
- Rendement des actifs d'exploitation nets (RONOA)
- Cash-flow disponible

Les valeurs cibles sont fixées pour un an (à l'exception des actifs d'exploitation nets, du RONO et du cash-flow disponible, basés sur une moyenne de 36 mois.) Les objectifs sont pondérés en fonction des priorités stratégiques. Un seuil minimum et un seuil maximum sont définis pour chacun des cinq générateurs de valeurs. Si le seuil correspondant à un critère donné n'est pas atteint, alors la part correspondante liée à la performance est supprimée. En revanche, le dépassement d'un plafond n'entraîne aucune augmentation supplémentaire de la composante dépendant de la performance. 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. Pour la direction élargie du groupe, les valeurs cibles sont de 70% pour les objectifs économiques et de 30% pour les objectifs individuels. Les objectifs économiques des CEO des divisions sont définis pour chaque division individuellement. Dans le cas du CEO et des responsables des Service Units, ce sont les objectifs économiques du groupe qui servent de référence.

Plan Long Term Incentive (LTI)

Introduite en 2013, cette composante de la rémunération vise à aligner les performances des hauts dirigeants sur la réussite à long terme de RUAG (cf. à cet effet également l'ordonnance sur les salaires des cadres du Conseil fédéral). Le plan LTI s'adresse exclusivement aux membres de la direction du groupe. Il repose sur le bénéfice net cumulé du groupe sur les trois années de planification et comprend un seuil, une valeur cible et un plafond. Un versement n'est possible que s'il existe une relation de travail entre le participant et RUAG à la fin de la période du plan. Avec l'introduction du plan LTI, le plan STI (Short Term Incentive) a été réduit et ce, pour la première fois, à compter de l'exercice 2015. Au total, la rémunération globale des participants au plan LTI est susceptible d'augmenter dans une proportion allant jusqu'à 10% si les objectifs sont entièrement atteints. Chaque année, lors de l'adoption de la planification d'entreprise, le conseil d'administration détermine la valeur cible de la mesure de performance pour une période de trois ans. Par ailleurs, il fixe le seuil et le plafond et décide, pour chaque participant, du montant du versement si la valeur cible est atteinte. Si le seuil n'est pas atteint, aucun versement n'est effectué. Si le plafond est dépassé, le participant reçoit au maximum 150% du montant du versement. Le versement aura lieu après l'audit des comptes annuels de l'exercice précédent.

Le montant de la composante dépendant de la performance varie globalement selon le degré de la réalisation des objectifs des plans STI et LTI. En 2015, ces composantes représentaient entre 27% (exercice précédent: 14%) et 103% (exercice précédent: 75%) au maximum de la rémunération annuelle de base en espèces des membres de la direction et de la direction élargie du groupe (composantes fixes, allocations spéciales et indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation).

Les autres prestations comprennent les cotisations patronales pour la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire. Concernant les défraiements, le règlement applicable aux membres de la direction est le même que pour tous les autres collaborateurs du groupe. En outre, un règlement complémentaire s'applique aux membres de la direction du groupe, ainsi qu'aux cadres en Suisse, concernant les indemnités forfaitaires liées aux frais de représentation et menues dépenses. Les deux règlements reçoivent l'approbation des autorités fiscales cantonales compétentes. Un véhicule de fonction est mis à la disposition des membres de la direction du groupe.

Autres rémunérations

Indemnités de départ: les membres du conseil d'administration ou de la direction du groupe ne peuvent prétendre à aucune indemnité de départ contractuelle. Au cours de l'exercice 2015, aucune indemnité n'a été versée à d'anciens membres de la direction du groupe. De même, rares ont été les indemnités de départ versées à des personnes qui auraient quitté leurs fonctions durant l'exercice sous revue ou auparavant.

Actions et options: aucune action et/ou option n'a été attribuée aux administrateurs ni aux membres du conseil d'administration.

RUAG et les sociétés du groupe n'ont accordé aucun prêt, garantie, avance ou crédit aux membres de la direction du groupe ou du conseil d'administration, ni à leurs proches, et n'ont pas non plus renoncé à des créances.

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. Par ailleurs, ils sont assurés auprès de PREVOYANCE POUR CADRES RUAG, conformément au règlement. Pour les cadres, seul le salaire de base fixe est assuré auprès de PREVOYANCE RUAG, et pas les composantes liées aux prestations. Celles-ci sont assurées auprès de PREVOYANCE POUR CADRES RUAG.

Éventuelles 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 Elle se fonde en l'occurrence sur les valeurs de référence pour les honoraires du conseil d'administration de RUAG définies par le Conseil fédéral le 25 mars 2015. Les prestations annexes (débours) ne doivent pas dépasser 10% du montant des honoraires.

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

3.3.3 Évaluation globale du DDPS

Durant l'exercice 2015, RUAG a répondu dans une large mesure aux attentes du Conseil fédéral. D'importants indicateurs financiers ont pu être améliorés. Ces développements positifs ont eu un impact direct sur la rémunération des membres de la direction, qui a sensiblement augmenté. Le résultat avant intérêts et impôts (*Earnings before Interest and Taxes*, EBIT), d'un montant de CHF 137 millions, dépasse de 21 % celui de l'exercice précédent. Le flux de trésorerie (cash-flow) provenant de l'exploitation a augmenté de 7 % pour atteindre CHF 145 millions et le bénéfice net a progressé, passant à CHF 117 millions.

Etant donné que le plan *Long Termin Incentive* (LTI) a pour la première fois donné lieu à des versements en 2015, la composante variable de la rémunération des membres de la direction était également à la hausse. Cette augmentation a été en partie contrebalancée par la réduction des taux de participation sous forme de bonus. Toutefois, en raison de la nette amélioration des indicateurs financiers, les versements LTI ont plus que compensé la diminution des bonus. Du fait de l'introduction du plan LTI, la pleine réalisation des objectifs (*at target*) a eu pour effet une augmentation de la rémunération globale d'environ 10 %. L'adaptation des standards de présentation des comptes au cours du plan LTI triennal n'a guère influencé la composante variable de la rémunération. Le 1^{er} janvier 2015, Alexander Toussaint a rejoint la direction du groupe en tant que CEO de la division *Aerostructures*, fonction assumée l'année dernière ad intérim par le directeur financier du groupe. La direction du groupe est donc passée de neuf à dix membres.

En ce qui concerne la représentation des langues nationales, le conseil d'administration de RUAG est encore loin de satisfaire les exigences fixées par le Conseil fédéral. Pour ce qui est du nombre de femmes cadres dans l'entreprise, il est vrai que les postulations féminines sont rares dans le domaine de l'armement, d'où la nécessité que le conseil d'administration poursuive les efforts de recrutement dans ce sens. L'état des lieux complet effectué en 2015 par RUAG – le premier depuis la création de la société anonyme de droit privé – sera à nouveau dressé en 2016.

3.3.4 Eventuelles mesures envisagées par le DDPS

Aucune.

3.4 Département fédéral des finances (DFF)

3.4.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Caisse fédérale de pensions (PUBLICA)		Nombre de postes: 110,8 (115,4)	
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
	15 - 20% (env. 15 -20%)		5% (env. 5%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	35 500** (50 000)	281 500 *** (245 500) ^A	16 559 (14 441)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 d'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 en francs	35 500 (50 000)	281 500 (245 500)	16 559 (14 441)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 94,4% / F: 5,6% / I: 0% / R: 0% (A: 94,4% / F: 5,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 72,2% / f: 27,8% (h: 72,2% / f: 27,8%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* La Commission de la caisse comprend 16 membres permanents (8 représentants des employés et 8 représentants des employeurs). Deux des membres du comité de placement ne font pas partie de la Commission de la caisse.			
** L'indemnité de la présidence a été ajustée au 1 ^{er} juillet 2015. Les honoraires du président s'élèvent désormais à 36 000 francs et ceux du vice-président à 24 000 francs. Le montant indiqué ci-dessus intègre le changement opéré au sein de la présidence au 1 ^{er} juillet 2015.			
*** Le montant concernant les membres de l'organe de direction est supérieur à celui de l'année précédente en raison d'un plus grand nombre total de séances.			
^A Ce montant a été corrigé par rapport à celui qui avait été indiqué l'année précédente dans la mesure où, par erreur, les honoraires du vice-président n'avaient pas été pris en compte dans le décompte 2014 et que des arriérés ont, par ailleurs, encore été versés au titre de l'exercice 2014.			
Seuls 6 des 16 membres de la Commission de la caisse sont nommés par le Conseil fédéral. Les employeurs des entreprises			

fédérales décentralisées et les employeurs des organisations affiliées ont compétence pour élire leurs représentants (1 chacun, soit 2 au total), l'Assemblée des délégués de PUBLICA élit quant à elle les représentants des employés (8).

Caisse fédérale de pensions (PUBLICA)		Nombre de postes: 110,8 (115,4)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	309'000 (309 000)	890'284 (1 247 002)	222'571 (207 834*)
• 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 axées 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 d'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 en francs	309'000 (309 000)	890'284 (1 247 002)	222'571 (207 834)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	60 135 (58 593)	140 500 (182 328)	35 125 (30 388)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	59% (60%)	62% (65%)	62% (65%)
• 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 le règlement sur le personnel de PUBLICA		
• 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 apporté un complément aux dispositions de l'ordonnance-cadre LPers octroyant à PUBLICA le statut d'employeur au sens du droit du personnel à partir du 1 ^{er} janvier 2010. 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: par autres membres 4 (6), on entend le directeur suppléant et les membres de la direction. Au cours du présent exercice, aucun cadre n'a perçu un revenu supérieur au salaire le plus bas d'un membre de la direction.			

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 OSaC)

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

Le 19 août 2009, le Conseil fédéral a apporté un complément aux dispositions de l'ordonnance-cadre LPers octroyant à PUBLICA le statut d'employeur au sens du droit du personnel à partir du 1^{er} janvier 2010. 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 PUBLICA¹. Ces articles ne décrivent pas seulement le 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 OSaC)

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 comprise 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 sur le personnel de PUBLICA.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

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

La rémunération des membres de l'organe suprême de direction est fixée par la Commission de la caisse de PUBLICA, conformément à l'art. 11 al. 3 de la loi fédérale du 20 décembre 2006 régissant la Caisse fédérale de pensions (loi relative à PUBLICA)² et l'art. 51, let. a, al. 4, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité³.

Le règlement concernant l'indemnisation des membres de la Commission de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA du 26 novembre 2009 est applicable.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

¹ RS 172.220.115

² RS 172.222.1

³ RS 831.40

3.4.2 Entreprises et établissements régis par le droit public

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA		Nombre de postes: 494 (483 ¹⁾)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6,5 ² (7)	
		Total	Moyenne
	100% (100%)		26,6% (29%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	416 890 ³⁾ (320 000)	533 333 (593 333)	83 333* (82 791)
• Bonifications (art. 5 OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Autres prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaC), montant total	15 970 (15 800)	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 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			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total en CHF	432 860 (335 800)	533 333 (593 333)	83 333 (82 791)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	65 267 (63 517)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	62% (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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 86,5% / F: 13,5% (A: 79,6% / F: 20,4%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	H: 86,5% / F: 13,5% (H: 87,8% / F: 12,2%)		
Remarques / commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
¹⁾ En 2015, la FINMA a employé en moyenne 527 collaborateurs (contre 509 l'année précédente) dans le cadre de contrats à durées déterminée ou indéterminée, pour 494 postes en équivalents plein temps (contre 483 l'année précédente). Le nombre moyen de collaborateurs est indiqué hors conseil d'administration. ²⁾ Le conseil d'administration de la FINMA était composé de sept membres (présidente incluse) jusqu'à la fin juillet 2015. Il en comptait huit d'août à décembre 2015. Les prestations aux autres membres ont été versées conformément aux effectifs mentionnés ci-dessus. La moyenne est calculée sur la base de la moyenne de l'effectif du conseil d'administration sur l'ensemble de l'année (77 mois de rémunération, correspondant à environ six membres et demi). ³⁾ Est inclus le paiement d'honoraires à hauteur de 96 890 francs, plus les cotisations d'assurance sociale jusqu'à la mi-2016 (délai de cooling off). * Vice-présidence: 100 000 francs, TO 35 %.			

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA		Nombre de postes: 494 (483 ¹)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Directeur	Autres membres: 8 ² (7)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	491 640 (412 500)	2 519 279 (2 312 917)	314 910 (319 023)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC) ³	39 960 (78 400)	165 000 (212 000)	20 625 (29 241)
• Autres prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	20 370 (18 517)	159 360 (148 107)	19 920 (20 429)
<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 en CHF	551 970 (509 417)	2 843 639 (2 673 024)	355 455 (368 693)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	90 787 (85 988)	463 622 (409 174)	57 953 (56 438)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	63% (64%)	64% (65%)	64% (65%)
• 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)	9 mois pour le directeur, 7 mois pour les membres de la direction, 6 mois pour les collaborateurs de la plage salariale 2, 3 mois pour les autres collaborateurs		
• 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) En 2015, la FINMA a employé en moyenne 527 collaborateurs (contre 509 l'année précédente) dans le cadre de contrats à durées déterminée ou indéterminée, pour 494 postes en équivalents plein temps (contre 483 l'année précédente). Le nombre moyen de collaborateurs est indiqué hors conseil d'administration. ²) En 2015, la direction de la FINMA était composée de huit membres (directeur inclus). Est également pris en compte un cadre dont la rémunération correspond au moins au salaire du membre de la direction le moins rémunéré (art. 2 OSaIC). ³) Le paiement des primes au titre de l'année 2014 a été effectué en janvier 2015 et a été pris en compte dans les comptes annuels 2014 (cotisations d'assurance sociale et prévoyance professionnelle incluses). Les comptes annuels 2015 mentionnent les primes versées en cours d'année (juillet 2015) (à nouveau avec cotisations d'assurance sociale et prévoyance professionnelle incluses). Le paiement en cours d'année a été effectué à la suite de la révision de l'ordonnance sur le personnel au 1 ^{er} juillet 2015 (suppression de la composante variable du salaire et intégration, neutre sur le plan des coûts, dans le salaire annuel individuel).			

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, OSaIC)

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

Le salaire annuel est fixé en fonction de cinq plages salariales qui se chevauchent:

Plage Salariale	Montant minimal	Montant maximal
1	240 000	360 000
2	180 000	300 000
3	130 000	240 000
4	90 000	170 000
5	50 000	120 000

Le salaire annuel 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 salaire annuel du directeur est fixé lors de son engagement et doit être approuvé par le Conseil fédéral. Il est fixé indépendamment des plages salariales. La fixation et l'adaptation ultérieure du salaire annuel 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 annuel des collaborateurs sur proposition du membre de la direction auquel ils sont subordonnés et en se fondant sur la prise de position de la direction des services du personnel. L'octroi d'un salaire annuel supérieur à 360 000 francs requiert l'accord du chef du Département fédéral des finances.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:

La nouvelle ordonnance sur le personnel FINMA approuvée par le Conseil fédéral est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2015 conjointement avec le règlement révisé du personnel et du temps de travail. L'ordonnance sur le personnel FINMA révisée supprime, sans incidence sur le budget et sur les coûts, la composante variable du salaire, qui est intégrée dans le salaire annuel individuel. Dans le même temps, le nombre de plages salariales est passé de six à cinq. Les montants minimaux et maximaux des plages salariales ont été adaptés pour tenir compte de l'intégration de la composante variable du salaire dans le salaire de base.

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

La composante variable du salaire (bonifications) a été intégrée dans le salaire annuel individuel dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur le personnel FINMA. Le montant individuel des bonifications est fondé sur l'évaluation des objectifs et des performances (MbO) de chaque collaborateur. Le conseil d'administration statue, sur proposition du directeur, sur la répartition du montant total entre les différents secteurs d'affaires et fixe le montant des bonifications du directeur.

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:

Avec l'ordonnance sur le personnel FINMA révisée, la composante variable du salaire n'a pas d'incidence sur le budget et sur les coûts.

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

La composante variable du salaire (bonifications) a été intégrée dans le salaire annuel individuel dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur le personnel FINMA. La FINMA n'étant pas une entreprise à but lucratif, l'évaluation des performances se fait exclusivement au regard de critères qualitatifs (objectifs individuels).

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente:

Avec l'ordonnance sur le personnel FINMA révisée, la composante variable du salaire a été supprimée sans incidence sur le budget et sur les coûts.

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.

Classe d'âge (classe de cotisation)	Cotisation d'épargne de la personne employée (%)	Cotisation d'épargne de l'employeur (%)	Total des bonifications de vieillesse (%)
22 – 24	5,00	6,00	11,00
25 – 34	5,00	7,00	12,00
35 – 44	7,00	10,50	17,50
45 – 54	10,60	15,90	26,50
55 – 65	13,40	20,10	33,50
66 – 70	13,40	20,10	33,50

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.

Particularités: 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% est entièrement prise en charge par l'employeur.

Modifications par rapport à l'année précédente: aucune.

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

Description: -

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 % 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

Description: -

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

3.4.3 Entreprises régies par le droit privé

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG		Nombre de postes: 0,15 (0,15) *1	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 2 (2) *2	
		Total	Moyenne
	7 % (7 %)		
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	16 000 (16 000)	21 333 (22 000)	10 667 *4 (11 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 OSaIC)	(0)	(0)	(0)
• Prestations annexes (art. 4, al. 2, et art. 5 OSaIC), montant total	1 066 (1 066)	1 422 (1 466)	711 (733)
<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 en francs	17 066 (17 066)	22 755 (23 466)	11 378 (11 733)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	(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		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 66,6% / F: 33,4 / I: 0% / R: 0% *3 A: (100 %) / F: (0 %) / I: (0 %) / R: (0 %) *3		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 100% / f: 0% *3 h: (66,6 %) / f: (33,4 %)*3		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
*1 Il s'agit d'un mandat à temps partiel.			
*2 Le conseil d'administration comprend trois membres, y compris son président.			
*3 Le conseil d'administration comprend trois membres, y compris son président. Il est élu pour une durée de trois ans. Deux membres sont d'office désignés représentants de la Confédération: - le directeur de l'OFCL en tant que président du conseil d'administration - le directeur de la DR du DFAE			
*4 par 31.12.2015 aucune vice-présidence			

3.4.4 Evaluation globale du DFF

PUBLICA

Seuls 6 des 16 membres de la Commission de la caisse sont nommés par le Conseil fédéral. Les employeurs des entreprises fédérales décentralisées et les employeurs des organisations affiliées ont compétence pour élire leurs représentants (1 chacun, soit 2 au total), l'Assemblée des délégués de PUBLICA élit quant à elle les représentants des employés (8). L'indemnité de la présidence a été ajustée. Le montant concernant les membres de l'organe de direction est supérieur à celui de l'année précédente en raison d'un plus grand nombre total de séances.

FINMA

La nouvelle ordonnance sur le personnel FINMA approuvée par le Conseil fédéral est entrée en vigueur le 1er juillet 2015 conjointement avec le règlement révisé du personnel et du temps de travail. L'ordonnance sur le personnel FINMA révisée supprime, sans incidence sur le budget et sur les coûts, la composante variable du salaire, qui est intégrée dans le salaire annuel individuel. En raison de mutations, la direction de la FINMA a été diversement pourvue au cours de l'année 2015. Au total, 77 mois de rémunération ont été recensés pendant l'exercice (ce qui représente correspondant à environ six membres et demi).

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG

En 2015 également, le conseil d'administration comprenait trois membres, y compris son président. Les honoraires fixés en 2012 sont demeurés inchangés.

3.4.5 Eventuelles mesures envisagées par le DFF

Aucune mesure n'est nécessaire.

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

3.5.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

Domaine des EPF		Nombre de postes: 20 899 (20 430)	
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%)		10% (7%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	(280 046) (280 046)	(120 000) (120 000)	(20 000) (12 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	5 000 (5 000)	43 000 (0)	7 167 (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 checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: - Présidence du comité d'audit - Comité d'audit, membres - Dialogues avec les institutions du domaine EPF		6 000 13 000 24 000	1 000 2 167 4 000
Total en francs	285 046 (285 046)	163 000 (120 000*)	27 167 (12 000*)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	67 549 (66 361)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%*)	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 54,5% / F: 36,4% / I: 9,1% / R: 0,0% (A: 54,5 % / F: 36,4 % / I: 9,1 % / R: 0,0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 6,36% / f: 36,4% (h: 63,6 % / f: 36,4 %)		
Remarques/commentaires			
Y compris les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaC.			
Des dix (dix) membres, seul les six (six) membres du Conseil des EPF qui ne sont pas des employés du Domaine des EPF perçoivent un forfait annuel de 20 000 francs ainsi que les montants indiqués sous prestations annexes. Les quatre membres employés par l'EPF ne perçoivent pas d'honoraires. C'est pourquoi les montants moyens sont indiqués pour six au lieu de dix personnes à partir de 2015.			
*l'année précédente, les paiements aux membres du comité d'audit ainsi que pour les dialogues avec les institutions n'ont par erreur pas été indiqués.			

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.

ETH Zurich		Nombre de postes: 11 116 (10 865)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	347 172 (345 664)	1 268 048 (1 251 436)	317 012 (312 859)
• 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 axées 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 en francs	350 172 (348 664)	1 268 048 (1 251 436)	317 012 (312 859)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	84 685 (70 058)	266 514 (272 447)	66 629 (68 112)
- Volume des cotisations de l'employeur en francs			
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			

EPFL		Nombre de postes: 5 775 (5 619)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4 (4)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	347 734 (345 664)	1 320 030 (1 293 981)	330 008 (323 495)
• 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 axées 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 en francs	350 734 (348 664)	1 320 030 (1 293 981)	330 008 (323 495)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	83 833 (82 361)	287 007 (271 854)	71 752 (67 964)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			

Eawag		Nombre de postes: 501 (479)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	303 328 (303 328)	1 171 788 (1 080 608)	244 123 (254 261)
• 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 axées 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 en francs	303 328 (303 328)	1 171 788 (1 080 608)	244 123 (254 261)
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	72 310	255 314	53 190
- Volume des cotisations de l'employeur en francs	(71 501)	(231 664)	(54 509)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			
L'un des membres de la direction a quitté ses fonctions le 31 juillet 2015 et a été remplacé le 1 ^{er} août 2015. Un autre membre de la direction a quitté ses fonctions le 28 février 2015 et a été remplacé le 1 ^{er} mars 2015. L'un des membres de la direction est employé à un taux d'occupation de 80%. Tous les membres de la direction ont été pris en compte dans le calcul de la moyenne proportionnellement à la durée d'engagement et au taux d'occupation.			

Empa		Nombre de postes: 942 (950)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	312 519 (310 655)	999 180 (823 441)	235 101 (229 798)
• 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 axées 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 en francs	312 519 (310 655)	999 180 (823 441)	235 101 (229 798)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	71 817 (67 659)	213 910 (167 889)	50 332 (46 853)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			
L'un des membres de la direction est entré en fonction le 1 ^{er} octobre 2015 et a été pris en compte proportionnellement (3 mois) dans le calcul de la moyenne.			

PSI		Nombre de postes: 2 108 (1 935)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	317 824 (315 929)	1 686 469 (1 714 670)	281 078 (278 055)
• 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 axées 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 en francs	317 824 (315 929)	1 686 469 (1 714 670)	281 078 (278 055)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	59 069 (56 086)	371 571 (317 261)	61 929 (51 448)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			

WSL		Nombre de postes: 496 (530)*	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	299 131 (297 346)	994 217 (969 402)	198 843 (193 880)
• 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 axées 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 en francs	299 131 (297 346)	994 217 (969 402)	198 843 (193 880)
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	68 477	172 413	34 483
- Volume des cotisations de l'employeur en francs	(64 512)	(154 680)	(30 936)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• 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)	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 les commentaires sur les écarts par rapport à l'exercice précédent selon l'art. 14 OSaIC.			
* La différence concernant le nombre de collaborateurs en 2014 et en 2015 est due au fait que jusqu'à l'année 2014 incluse, le WSL prenait en compte environ 30 auxiliaires, ce qui ne correspondait pas aux directives en matière de reporting.			

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)	Nombre de postes: 177,5 (168,7)		
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 %)		moins de 5 % (moins de 5 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	55 000 (55 000)	31 000 (34 000)	3 875 (4 250)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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			
<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	5 970 (5 800)	0 (0)	0 (0)
<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 en francs	60 970 (60 800)	31 000 (34 000)	3 875 (4 250)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	8 341 (8 811)	0 (0)	0 (0)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60 % (60 %)	60 % (0 %)	60 % (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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 55,6 % / F: 22,2 % / I: 22,2 % / R: 0 % (A: 55,6 % / F: 22,2 % / I: 22,2 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 66,7 % / f: 33,3 % (h: 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.			

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)		Nombre de postes: 177,5 (168,7)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	197 259 (108 724)	862 158 (910 199)	172 432 (182 040)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	0 (0)	700 (8 700)	140 (1 740)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), 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 checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	5 970 (5 220)	23 880 (20 880)	4 776 (4 176)
<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 en francs	203 229 (113 944)	886 738 (939 779)	177 348 (187 956)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	41 564 (17 461)	157 189 (145 388)	31 438 (29 078)
- Volume des cotisations de l'employeur en francs			
- 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 et 3, OSaIC)	89 500 (107 500)	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 de l'IFFP, sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral (art. 11, al. 6, let. h, de l'ordonnance sur l'IFFP)		Conseil de l'IFFP
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Le poste de la directrice/du directeur a été vacant du 1 ^{er} juillet 2014 au 31 mars 2015.			

Assurance suisse contre les risques à l'exportation (la SERV / ASRE)		Nombre de postes: 41,9 (41,5)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (9)	
		Total	Moyenne
	45% (45%)		15% (15%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	122 300 (115 425)	291 950 (322 050)	41 707 (40 256)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	4 350 (4 050)	18 600 (21 750)	2 657 (2 719)
<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 en francs	126 650 (119 475)	310 550 (343 800)	44 364 (42 975)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 87,5 % / F: 12,5 % / I: 0 % / R: 0 % (A: 88,9 % / F: 11,1 % / I: 0 % / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	75,0 h : / f: 25,0 (h: 75,0 % / f: 25,0 %)		
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.			
Les honoraires selon l'art. 4 OSaIC comprennent les honoraires ordinaires et les prestations en espèces au titre d'indemnisation de tâches particulières.			
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	CA, total	CA, moyenne
Jetons de présence (honoraires)	84 000 (76 500)	262 500 (292 000)	37 500 (36 500)
Prestations financières en rémunération de tâches particulières	38 300 (38 925)	29 450 (30 050)	4 207 (3 756)
Honoraires, total	122 300 (115 425)	291 950 (322 050)	41 707 (40 256)

Assurance suisse contre les risques à l'exportation (la SERV / ASRE)		Nombre de postes: 41,9 (41,5)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	301 200 (298 344)	999 276 (987 036)	199 855 (197 407)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	55 760 (37 039)	126 417 (125 986)	25 283 (25 197)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	840 (840)	4200 (4 200)	840 (840)
<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 en francs	357 800 (336 223)	1 129 893 (1 117 222)	225 979 (223 444)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	78 549 (75 793)	159 730 (153 109)	31 946 (30 622)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	85% (85%)	71% (71%)	71% (71%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 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, jusqu'au montant maximal prévu dans le règlement du personnel*	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.			
*Art. 9, al. 2, du règlement du personnel, approuvé par le Conseil fédéral le 30 mai 2008.			
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.			
Tous les collaborateurs de la SERV, 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 la SERV. 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 la SERV.			

Suisse Tourisme		Nombre de postes: 228,45 (228,65)	
1. Organe de direction suprême (Comité directeur)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 12 (12)	
		Total	Moyenne
	15% (15%)		5% (5%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	37 500 (37'500)	62 800* (63'200)	5 233 (5'267)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	6 890 (6'833)	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 checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées (participation aux coûts de 1/3)			
<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 en francs	44 390 (44'333)	62 800 (63'200)	5 233 (5'267)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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)	CF / Assemblée des associés		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 76,9% / F: 15,4% / I: 7,7% / R: 0,0% (A: 76,9% / F: 15,4% / I: 7,7% / R: 0,0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 76,9% / f: 23,1% (h: 76,9% / f: 23,1%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
*Vice-président Honoraire: Fr. 6600			
<u>Présidence</u> Honoraires (années précédente): le Conseil fédéral a décidé, lors de sa séance du 29.1.2014, d'adapter les honoraires et les jetons de présence du président au renchérissement et à l'évolution des salaires, avec effet rétroactif au début de l'année. Ceci s'est produit pour la dernière fois en 2006. Les honoraires ont également été relevés de 10 % sur une base forfaitaire en raison des exigences accrues liées à l'exercice du mandat de la présidence. Ils s'élèvent désormais à 36 300 francs. Une indemnité journalière de 200 francs est versée pour chaque session. Prestations annexes: aucun changement. Indemnités forfaitaires pour frais de fonction de 4 900 francs et financement d'un AG CFF en 1 ^{re} classe à hauteur d'un tiers. Pas de bonification.			
<u>Commentaire relatif à la représentation des langues nationales au sein du comité directeur</u> La représentation des langues nationales dans l'organe de direction suprême reste inchangée jusqu'au renouvellement des membres. L'influence de Suisse Tourisme sur la composition linguistique du comité directeur est limitée. Le président et six membres sont désignés par le Conseil fédéral, les six autres membres du comité directeur étant élus dans leurs propres rangs par l'assemblée des associés. Une représentation appropriée des langues nationales est recherchée.			
<u>Commentaire relatif à la représentation des genres au sein du comité directeur</u> La représentation des sexes dans l'organe de direction suprême reste inchangée jusqu'au renouvellement des membres. Comme pour la représentation des langues nationales, l'influence de Suisse Tourisme sur la proportion entre les genres au sein du comité directeur est limitée. L'augmentation de la part des femmes reste un objectif déclaré, qui doit être atteint dans le cadre des directives du Conseil fédéral d'ici 2020.			

Suisse Tourisme		Nombre de postes: 228,45 (228,65)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	32 7869 (311 663)	1 421 530 (1'405 825)	203 075 (200 832)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	64 930 (51 583)	214 318 (208 435)	30 616 (29 776)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total <input checked="" type="checkbox"/> Allocations spéciales (cadeau d'ancienneté) <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 (présidence) <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:	32 170 (32 469)	145 549 (166 278)	20 793 (23 754)
Total en francs	424 969 (395 715)	1 781 397 (1 780 538)	254 485 (254 362)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	57 455 (52 968)	204 100 (202 819)	29 157 (28 974)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60,3% (60,3%)	59,4% (59,4%)	59,4% (59,4%)
• 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)	6 mois	Adjoint 6 mois / Autres 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)	Comité directeur		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
<p><u>Présidence</u> Composantes fixes: augmentation du salaire réel de 5,2%. Bonification: *l'année précédente, un nouveau système d'incitation a été instauré (cf. explications au ch. 1.3). La part variable est déterminée selon le degré de réalisation des objectifs. La période de référence est l'exercice écoulé passé. Une analyse détaillée a donné un facteur de bonus de 2,5 (paiement en 2015) Prestations annexes: aucun changement. Prévoyance professionnelle: pas d'écart par rapport à l'année précédente. La part variable des prestations n'est pas assurée. Véhicule d'entreprise: véhicule publicitaire d'Europcar (condition du partenariat stratégique avec Suisse Tourisme).</p> <p><u>Autres membres</u> Composantes fixes: augmentation du salaire individuelle (augmentation totale : 1,1%) Bonifications: l'année précédente, un nouveau système d'incitation avait été instauré (cf. explications au ch. 1.3). La part variable du salaire est déterminée selon le degré de réalisation des objectifs et est versée l'année suivante. La période de référence est l'exercice écoulé passé. Une analyse détaillée a donné un facteur de bonus de 2,0 (paiement en 2015) Prestations annexes: pendant l'exercice sous revue, un membre de la direction a reçu un cadeau d'ancienneté. Pour le reste, les prestations annexes se sont maintenues à un niveau semblable à celui de l'année précédente.</p>			

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, OSaIC)

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 versement a été effectué pour la première fois en mars 2014, avec effet rétroactif pour l'exercice 2013.

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

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. La nouvelle réglementation fédérale relative au financement de la rente transitoire sera introduite le 1^{er} janvier 2016 chez Suisse Tourisme. Les adaptations nécessaires des règlements d'application et des contrats de travail sont en cours de préparation.

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

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

A la demande du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), le Conseil fédéral a décidé, lors de sa session du 29 janvier 2014, d'adapter les honoraires du comité directeur et les jetons de présence au renchérissement accumulé depuis 2006 et à l'évolution des salaires. Les honoraires du président ont par ailleurs été relevés de 10 % supplémentaires en raison des exigences accrues liées à son mandat (compétence ACF 4.4 du 19 décembre 2003 – pour les membres du comité directeur élus par le Conseil fédéral).

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

3.5.2 Entreprises régies par le droit privé

identitas SA		Nombre de postes: 65,8 (58,1)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	10% (11%)		0.2% (0.5%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	32 037 (38 010)	51 000** (21 700)	8 500** (3 627)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	32 037 (38 010)	51 000 (21 700)	8 500 (3 617)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC)			
- Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013))	D: 89%/ F: 11%/ I: 0%/ R: 0% (D: 89% / F: 11% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013).	h 89,0: / f: 11,5 (h: 89% / f : 11%)		
Remarques/commentaires			
<ul style="list-style-type: none"> Selon règlement interne et d'organisation du 1^{er} janvier 2015. ** Les représentants de la Confédération (2) ne sont pas indemnisés. Ils ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des moyennes. L'augmentation des charges pour le conseil d'administration en 2015 par rapport à 2014 s'explique par une adaptation des honoraires au 1.1.2015, conformément à la décision du 5.9.2014 du conseil d'administration (règlement d'organisation et de gestion) et d'un nombre plus élevé de jours de séance. 			

identitas SA		Nombre de postes: 65,8 (58,1)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 3 (3)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	209 916 (2 03 710)	553 815 (5 38 200)	184 605 (179 400)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	30 068 (40 068)	76 993 (106 993)	25 664 (35 664)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	900 (0)	2 700 (0)	900 (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 en francs	240 884 (24 3778)	633 508 (645 193)	211 169 (215 064)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a)	21 391 (17 845)	56 429 (47 147)	1 8810 (15 716)
- Volume des cotisations de l'employeur en francs			
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	65% (60%)	65% (60%)	65% (60%)
• 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)	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.			
*Selon règlement interne et d'organisation du 1 ^{er} janvier 2015.			

Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM		Nombre de postes: 0,2 (0,2)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (5+1 ¹⁾)	
		Total:	Moyenne:
	22% (22%)		19,3% (19.3 %)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC) ²⁾	44 000 (44 000)	197 200 (186 015)	32 867 (31 002)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 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 en francs	44 000 (44 000)	197 200 (186 015)	32 867 (31 002)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 50,0% / F: 35,7% / I: 0,0% / R: 0,0% / autre: 14,3% (A: 50,0% / F: 35,7% / I: 0,0% / R: 0,0% / autre: 14,3%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 57,1% / f: 42,9% (h: 57,1% / f: 42,9%)		
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 francs pour le président du conseil d'administration et à 170 000 francs 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 francs et 22 100 francs. 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 francs pour le président, qui dirige également le CP, et 11 900 francs 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 francs pour les deux membres du CA eu égard au salaire annuel fixé.			
Notes de bas de page:			
¹⁾ La Confédération était représentée au sein du conseil d'administration de SIFEM SA jusqu'au 30 avril 2014. Le représentant de la Confédération était employé par la Confédération et n'a pas été indemnisé en sus pour ce mandat au sein du conseil d'administration. Au 1 ^{er} mai 2014, le représentant de la Confédération a été remplacé par une membre externe du conseil d'administration, qui siège également dans le comité d'investissement. Elle a été indemnisée pro rata temporis, soit pour 8 mois en 2014.			
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.			

3.5.3 Evaluation globale du DEFR

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. Les unités fournissent des efforts pour améliorer la part des femmes et les représentations linguistiques au sein des conseils d'administration et des directions dans le cadre de leurs possibilités.

3.5.4 Eventuelles mesures envisagées par le DEFR

Aucune.

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

3.6.1 Entreprises et établissements régis par le droit public

La Poste Suisse SA		Nombre de postes: 44 130 (44 681)	
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)	536 666 (542 500)	67 083 (70 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	27 135 (27 000)	175 920 (192 367)	21 990 (24 822)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	22 500	58 500	7 313
<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	4 635	0	0
<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:			
- forfaits journaliers pour tâches spéciales		1 020	128
- droit acquis honoraires		0	0
- honoraires présidents comités		60 000	7 500
- honoraires comités		56 400	7 050
Total en francs	252 135 (252 000)	712 586 (734 867)	89 073 (94 822)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	D: 66.7% / F: 22.2% / I: 11.1% / R: 0% (D: 66.7% / F: 22.2% / I: 11,1% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	M 66.7% / w 33.3% (m 66.7% / w 33.3%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
<u>Composition du Conseil d'administration:</u> Sont prises en compte les indemnités versées aux huit membres actifs.			
<u>Honoraires, prestations accessoires et autres prestations:</u> Dans l'ensemble, paiements plus bas en raison d'une pause temporaire non rémunérée d'un membre du CA.			
<u>Commentaire sur la représentation des langues nationales et des sexes:</u> Aussi bien le taux objectif pour les deux sexes que les valeurs indicatives sur la répartition des langues nationale ont été à nouveau atteints.			

La Poste Suisse SA		Nombre de postes: 44 130 (44 681)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	610 000 (570 000)	2 682 500 (2 711 250)	370 000 (357 685)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	327 079 (207 328)	1 015 445 (990 361)	140 061 (130 654)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total, dont	47 442 (47 257)	284 189 (279 520)	39 198 (36 873)
□ Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	30 000	134 400	18 538
□ 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	51 847	7 151
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	5 970	43 283	5 970
<input checked="" type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)
<input checked="" type="checkbox"/> Assurance-vie		50 309	6 939
<input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées	6 258	4 350	600
Autres prestations annexes	600		
Total fr.	984 521 (824 585)	4 288 912 (3 981 931)	591 574 (525 212)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	154 765 (137 729)	592 920 (631 349)	81 782 (83 291)
- 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 révisé «Conditions d'engagement des membres de la Direction du groupe» entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2010, le délai de congé a été globalement ramené à six mois. Le délai de congé de douze mois reste en vigueur pour les anciens membres de la Direction du groupe.			
Autres membres: Sont prises en compte les indemnités versées aux sept membres actifs ainsi que les indemnités versées en 2015 à un des membres ayant quitté la Direction du groupe en 2014. Divers changements au sein de cet organe se traduisent par des fluctuations au niveau des rémunérations. Les parts fixes ont été présentées l'année précédente à un niveau insuffisant de CHF 360 000.- en raison d'une erreur de calcul. En conséquence, le montant total ainsi que la moyenne de l'an dernier ont fait l'objet de modifications. Aussi bien la directrice générale que six des autres membres de la Direction du groupe reçoivent pour l'exercice 2015 le premier versement issu du compte de rémunération variable. Ainsi, la rémunération globale n'est pas directement comparable avec celle de l'année précédente.			

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.

Un tiers de la composante variable est versé dans un fonds de bonus, puis payé sous forme différée sur trois ans.

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

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 %.

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.

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: aucune

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

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

Réglé 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 postes : 27 574 (27 423)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
	60% (60%)		15% (15%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	225 000 (225 000)	585 834 (587 500)	73 229* (73 437)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	57 459 (60 140)	197 504 (219 613)	24 688 (27 451)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	22 500 (22 500)	56 584 (56 582)	7 073 (7 072)
<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	8 830 (8 640)	68 823 (71 820)	8 602 (8 977)
<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	26 000 (29 000)	72 079 (91 211)	9 009 (11 401)
<input checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: honoraires des comités du conseil d'administration, indemnités pour fonctions spéciales			
Total fr.	282 459 (285 140)	783 338 (807 113)	97 917 (100 889)
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: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0% (A: 77,7% / F: 22,3% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (principe directeur n° 5)	m 77,7% / w 22,3% (m 77,7% / w 22,3%)		
Remarques/Commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
* Vice-présidence: Fr. 90 000, BG 15%			
Le Conseil d'administration a fixé le montant des rémunérations et des prestations accessoires de ses membres dans le règlement du 5 novembre 2009 sur les honoraires et le remboursement des frais. Les rémunérations des membres du Conseil d'administration comprennent une part fixe liée à la fonction, qui correspond à une imputation en jours durant l'année, et une indemnité forfaitaire. Conformément aux dispositions du règlement sur les honoraires et le remboursement des frais, ils reçoivent en outre des jetons de présence pour les travaux effectués au sein des comités et pour les tâches spéciales qui leur sont confiées. Les prestations accessoires englobent la remise à titre gratuit d'abonnements généraux aux membres du Conseil d'administration et à leurs partenaires, ainsi qu'une indemnité forfaitaire.			
La rétribution totale du Président du Conseil d'administration est restée quasiment inchangée. Les indemnités des autres membres du Conseil d'administration ont diminué de 3% en raison de la baisse du nombre de séances de comités.			

Chemins de fer fédéraux CFF		Nombre de collaborateurs: 27 574 (27 423)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 8 (8)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	593 333 (580 000)	2 832 008 (2 815 338)	354 001 (351 917)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	0 (0)	0 (20 000)	0 (2 500)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	336 270 (375 463)	1 503 464 (1 616 315)	187 933 (202 039)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total, dont	116 583 (116 560)	463 646 (464 120)	57955 (58 015)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	25 200 (25 200)	153 600 (153 600)	19 200 (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			
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	11 878 (11 855)	70 046 (70 520)	8 755 (8 815)
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières			
<input checked="" type="checkbox"/> Assurance-vie (présidence seulement)	19 505 (19 505)	0 (0)	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 pensions (prévoyance obligatoire)	60 000 (60 000)	240 000 (240 000)	30 000 (30 000)
Total fr.	1 046 186 (1 072 023)	4 799 118 (4 915 773)	599 889 (614 471)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en CHF	155 929 (150 406)	780 960 (663 132)	97 620 (82 891)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	65% (65%)	65% (64%)	65% (64%)
• 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)		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.			
Les objectifs du groupe comprennent les objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral et les neuf principaux objectifs stratégiques du groupe CFF. La réalisation de ces objectifs s'est établie à 99% (contre 110% l'année précédente).			
La rétribution totale du CEO a connu une baisse de 25 837 francs, imputable au recul de la réalisation des objectifs du groupe. La rémunération totale des autres membres de la Direction du groupe a fléchi de 2%, notamment en raison d'un recul de 7% de la part variable de la rétribution.			
Dans les contrats de travail des membres de la Direction du groupe, les CFF ne prévoient pas d'indemnités de départ. Au sein de la Direction du groupe, la prime liée à la prestation et aux résultats dépend pour 50% des objectifs du groupe et pour 50% des objectifs personnels. Les objectifs du groupe comprennent entre autres les objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral et les neuf principaux objectifs stratégiques du groupe CFF, tous orientés sur le long terme. Le délai de mesure déterminant pour la prime liée à la prestation et aux résultats est de un an; les objectifs du groupe sont orientés sur le moyen et sur le long terme (actuellement 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 motivation 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.

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

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: nous parlons à présent de motivation du personnel au lieu de satisfaction, et mesurons celle-ci au moyen d'une enquête auprès du personnel.

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

Pour la direction du groupe, la prime liée à la prestation 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, let. 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. 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.

Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN)		Nombre de postes: 138,8 (138,6)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
	60% (60%)		28% (28%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaIC)	150 150 (150 000)	296 297 (295 999)	49 383 (49 333)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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 en francs	150 150 (150 000)	296 297 (295 999)	49 383 (49 333)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaIC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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 selon LIFSN		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaIC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0% (A: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 71,4% / f: 28,6% (h: 71,4% / f: 28,6%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
* Vice-présidence: Fr. 67 067, BG 35%			
Les indemnités de 2015 et le pourcentage requis par la fonction sont en accord avec la décision du Conseil fédéral du 26 juin 2013. Par rapport à l'année passée, les indemnités sont restées inchangées à l'exception de la compensation du renchérissement de 0,1%.			
En plus des honoraires, aucun dédommagement supplémentaire n'est effectué. Les frais effectifs sont remboursés.			
Deux des quatre langues nationales sont représentées dans le conseil de l'IFSN. Le choix d'un nouveau membre au 1er janvier 2016 a permis d'élargir la représentation des langues nationales à l'italien. Comme le nouveau membre est une femme l'objectif de quota de 30% concernant les genres sera surpassé.			

Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN)		Nombre de postes: 138,8 (138,6)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
<ul style="list-style-type: none"> Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC) 	303 534 (297 705)	1 572 872 (1 555 360)	224 696 (222 194)
<ul style="list-style-type: none"> Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC) 	0 (3 909)	0 (0)	0 (0)
<ul style="list-style-type: none"> 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)
<ul style="list-style-type: none"> Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC) 	16 230 (12 910)	84 090 (71 750)	12 013 (10 250)
<ul style="list-style-type: none"> Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total <ul style="list-style-type: none"> <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 checked="" type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: primes de fidélité* 	0 (22 952)	32 983 (21 050)	4 712 (3 007)
Total en francs	319 764 (337 476)	1 689 945 (1 648 160)	241 421 (235 337)
Autres conditions contractuelles			
<ul style="list-style-type: none"> Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) <ul style="list-style-type: none"> - Volume des cotisations de l'employeur en francs - Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations 	64 783 (62 893) 62% (60%)	285 703 (274 735) 62% (62%)	40 815 (39 248) 62% (62%)
<ul style="list-style-type: none"> Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaIC) 	(0)	(0)	(0)
<ul style="list-style-type: none"> Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaIC) 	3 mois		
<ul style="list-style-type: none"> Activités accessoires autorisées par le Conseil fédéral (art. 11 OSaIC) 	Aucune		
<ul style="list-style-type: none"> 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 OSaIC.			
<p>La direction se compose de sept personnes (le directeur et six chefs de domaine). Dans la rubrique «autres membres», il y a un cadre dont la rémunération correspond à celle d'un membre de la direction (selon l'art. 1, al. 1 de l'ordonnance sur le salaire des cadres). Il s'agit de la suppléance à part entière de du chef du plus grand domaine de surveillance. Cette personne reprendra le poste d'un membre de la direction partant en retraite en 2016.</p> <p>Les indemnités pour le travail fondé sur la confiance sont comprises dans les composantes fixes. Le salaire du directeur a été augmenté de 2% en raison de la très bonne atteinte des objectifs stratégiques.</p> <p>La rémunération des membres de la direction repose sur les plages et échelons salariaux exposés au chapitre suivant. En 2015, les fonctions des membres de la direction ont été partiellement réévaluées et adaptées au nouveau système salarial. Une hausse du salaire réel et une compensation du renchérissement d'un total de 0,2 % leur ont été accordées, comme dans l'administration fédérale.</p> <p>*Deux membres de la direction ont également reçu une prime de fidélité (15 et 30 ans de service à la Confédération).</p> <p>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. De plus, l'atteinte des objectifs stratégiques définis tous les quatre ans est évaluée pour le directeur et la direction. En raison de la bonne atteinte des objectifs, le conseil de l'IFSN a accordé pour l'année 2015 un salaire variable équivalent à 5% de la somme salariale AVS de l'IFSN (année précédente 4,5%).</p> <p>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 l'année précédente.</p> <p>Prestations annexes et forfaits: de manière générale, l'IFSN ne rembourse que les dépenses effectives. L'indemnité forfaitaire de 100 francs ou 200 francs pour les membres de l'organisation d'urgence constitue une exception.</p>			

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, OSaC)

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 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). Afin d'organiser le classement et le développement salarial de manière plus transparente, le nouveau système salarial de l'IFSN a été en partie remanié. La transformation a débuté en 2015. Le nouveau système salarial de l'IFSN fonctionne toujours avec six plages salariales se chevauchant. Désormais, elles sont subdivisées en six échelons de salaire (A-F) qui couvrent chacune un éventail allant du salaire minimal au salaire maximal de la plage salariale. Le salaire visé d'un collaborateur est le salaire médian qui correspond à chaque fois au salaire maximal de l'échelon C. Sous des conditions spécifiques, un collaborateur peut être promu par la direction jusqu'à l'échelon F.

Plage salariale	Salaire médian	Salaire maximum
1	249 207	266'934
2	210 627	249 207
3	173 090	205 414
4	141 809	173 090
5	109 484	133 467
6	90 715	111 570

Chaque fonction à l'IFSN est attribuée à une plage salariale. La direction, ou le directeur en ce qui concerne les membres de la direction, décident de l'attribution d'une fonction à une plage salariale et à un échelon salarial. En plus de la formation nécessaire ainsi que des compétences sociales et techniques habituelles, l'expérience professionnelle, la formation continue spécifique au domaine et la compréhension des tâches et du rôle d'une autorité de surveillance sont prises en compte en tant que critères.

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 l'équipe sont fixés dans une convention d'objectifs annuelle. Chez les cadres, une composante relative aux objectifs d'entreprise est en outre prise en compte. L'atteinte des objectifs est affectée d'une pondération comme par exemple le degré de difficulté ou 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 OSaC)

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.

3.6.2 Entreprises régies par le droit privé

PostFinance SA		Nombre de postes: 3 571 (3 454)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
	50% (50%)	Total	Moyenne
			10% (10%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	200 000 (200 000)	355 000 (360 000)	60 000 (60 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	25 970 (25 800)	178 100 (198 600)	30 085 (33 100)
<input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	20 000	39 300	6 639
<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	5 970		
<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:		50 000	8 446
- honoraires présidents comités		79 200	13 378
- honoraires comités		9 600	1 622
- forfaits journaliers pour tâches spéciales			
Total en francs	225 970 (225 800)	533 100 (558 600)	90 085 (93 100)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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 la Poste Suisse SA		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	D: 85.7% / F:0% / I:14.3% / R: 0% (D: 85,7% / F: 0% / I: 14,3% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	M 71.4% / w 28.6% (m 71,4% / w 28,6%)		
Remarques/commentaires			
<p>Outre son président, le Conseil d'administration de PostFinance compte six membres. Deux d'entre eux font parallèlement partie de la Direction du groupe La Poste Suisse SA; leurs indemnités (honoraires et prestations accessoires) sont entièrement transférées à La Poste Suisse SA. Un membre a quitté la Direction du groupe le 30.11.2015, le processus de recrutement a pu être achevé et le mandat a été occupé.</p> <p>Les frais d'indemnités ont connu une légère baisse par rapport à 2014 en raison de la suppression des groupes de travail temporaires du CA et des prestations d'honoraires plus basses.</p> <p>Commentaire sur la représentation des langues nationales et des sexes:</p> <p>Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales n'ont pas été atteintes; le taux objectif d'au moins 30% pour la représentation des deux sexes a presque été atteint.</p>			

PostFinance SA		Nombre de postes: 3 571 (3 454)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 7 (10)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	478 000 (405 000)	1 845 500 (1 803 658)	263 643 (243 081)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC)	196 248 (105 230)	532 195 (484 739)	76 028 (65 329)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	52 537 (52 325)	179 833 (189 738)	25 690 (25 571)
• <input type="checkbox"/> Allocations spéciales			
<input checked="" type="checkbox"/> Indemnités forfaitaires pour frais et pour représentation	19 200	105 000	15 000
<input type="checkbox"/> Paiement de la prime de l'assurance-maladie avant et après la retraite	8 035	28 843	4 120
<input checked="" type="checkbox"/> Véhicule de l'entreprise à des fins privées	5 970	41 790	5 970
<input checked="" type="checkbox"/> AG CFF à des fins privées	(pas quantifiable)	(pas quantifiable)	(pas quantifiable)
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	18 732	0	0
<input type="checkbox"/> Taux préférentiel/diminution des coûts pour des transactions financières	600	4 200	600
<input checked="" 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 en francs	726 785 (562 555)	2 557 528 (2 478 136)	365 361 (333 981)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	110 475 (97 362)	287 884 (293 777)	41 126 (39 593)
- 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 et 3, OSaIC)	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 la PostFinance SA		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaIC.			
Dans l'ensemble, des indemnités plus élevées ont été versées. Cette augmentation s'explique d'une manière générale par la hausse des salaires de base ainsi que par le premier versement issu du compte de rémunération variable à l'intention du président de la direction et de plusieurs membres du comité directeur.			
Les indemnités de l'année précédente comprennent les paiements de trois membres ayant quitté le comité directeur en 2014.			

PostFinance SA: 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: aucune

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: aucune

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 ne sont pas du tout atteints. 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 postes: 1 493 (1 495)		
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 OSaC)	135 000 (135 000)	294 000 (300 000)	49 000 (50 000)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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*	2 438 (2 358)	16 297 (16 260)	2 716 (2 710)
<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 en francs	137 438 (137 358)	310 297 (316 260)	51 716 (52 710)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 57,1% / F: 28,6% / I: 14,3% / R: 0% (A: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h:71,4% / f: 28,6% (h: 85,7% / f : 14,3%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC			

SKYGUIDE, Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires	Nombre de postes: 1 493 (1 495)		
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 6 (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	372 213 (372 213)	1 678 466 (1 399 997)	279 744 (279 999)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC), montant total	132 841 (116 664)	501 286 (399 238)	83 548 (79 848)
• Prestations annexes (art. 5 OSaIC), montant total	43 172 (41 235)	233 629 (156 840)	38 938 (31 368)
<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 en francs	548 226 (530 112)	2 413 381 (1 956 075)	402 230 (391 215)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	175 205 (174 795)	603 464 (481 851)	100 577 (96 370)
- 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 et 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 2015:</i>			
• Les composantes du salaire fixe pour les membres de la direction restent inchangées par rapport à l'année précédente. A noter que le comité de direction a été élargi de 5 à 6 membres (hors présidence).			
• En 2015, l'évaluation du «Variable Salary Part 2 years» pour 2013 et 2014 a donné lieu au paiement final de la partie variable. En 2014 l'évaluation intermédiaire avait donné lieu au paiement partiel de la partie variable pour la période considérée.			
Commentaires concernant les autres conditions contractuelles:			
• 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, OSaIC)

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

Eventuelles modifications par rapport à l'année précédente: Les salaires de base n'ont pas subi de modifications par rapport à l'année précédente.

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, let. a, et art. 9 OSaIC)

Nature et taille des plans de prévoyance et particularités: Plan de prévoyance en primauté des cotisations avec âge ordinaire de la retraite fixé à 63 ans (précédemment 62 ans). La cotisation totale est, en moyenne, de 25 % du salaire de base entre 20 et 63 ans, dont 55 % sont à la charge de Skyguide. Entre 40 et 63 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 d'épargne 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 postes : 5 047 (5 004)	
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 OSaC)	135 000 (135 000)	516 000 (525 000)	64 500 (65 625)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	18 000 (17 800)	31 000 (32 480)	3 875 (4 060)
<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			
Total en francs	153 000 (152 800)	547 000 (557 480)	68 375 (69 685)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	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 (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 77,8 % / f: 22,2 % (h: 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.			
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 la 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 francs) et les membres du Conseil d'administration SSR sans fonction spéciale (40 000 francs). L'indemnité versée à l'ensemble des membres (sans le président) pour la seule activité au niveau national s'élève à 371 000 francs.			

SRG SSR		Nombre de postes : 5 047 (5 004)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 6 (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	401 274 (400 281)	1 809 509 (1 716 902)	301 585 (286 150)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC) ¹	103 000 (103 000)	386 000 (519 435)	64 333 (86 573)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	53 160 (57 130)	249 627 (220 953)	41 605 (36 825)
<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 checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées			
<input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: pas de prise en charge de la redevance R+TV ²			
Total en francs	557 434 (560 411)	2 445 136 (2 457 290)	407 523 (409 548)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	28 888 (53 994)	229 523 (232 134)	38 254 (38 689)
- 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 et 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 SSR: règlement de base		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
¹ Autres membres: les valeurs de 2014 sont exceptionnellement plus élevées du fait de versements finaux à trois membres du Comité de direction sortants. Les versements finaux concernent les quotes-parts des composantes variables pour l'année de départ.			
² Depuis le début de l'année 2014, les membres du CD SSR paient eux-mêmes leur redevance R + TV.			

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 de la SSR découlent de la stratégie d'entreprise, des projets stratégiques et des objectifs personnels et spécifiques à l'UE. Le processus MbO définit cinq à dix objectifs. Le montant des composantes salariales variables est fixé en fonction de l'évaluation des objectifs.

Éventuelles 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 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 la SSR, financée à 100 % par l'employeur.

Modification par rapport à l'an passé:

la contribution à la prévoyance des cadres est passée de 5,5 % à 6,5 %. De même, les primes ne sont désormais plus payées que jusqu'à 62 ans.

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 postes : 728 (733)		
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 7 (7)	
		Total	Moyenne
	6% (6%)		2,4% (2,4%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	5 000 (5 000)	67 500 (66 250)	9 643 (9 464)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	1 000 (1 000)	14 600 (16 000)	2 086 (2 285)
<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			
Total en francs	6 000 (6 000)	82 100 (82 250)	11 729 (11 750)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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 TPC		
• Représentation des langues nationales (art. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 85,7 % / F: 0 % / I: 14,3 % / R: 0 % (A: 85,7 % / F: 0 % / I: 14,3 % / R: 0 %)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 100 % / f: 0 % (h: 100 % / f: 0 %)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Toutes les indemnités des collaborateurs de la SSR (à l'exception du remboursement des frais attestés) sont versées à la SSR. Une rémunération rétroactive versée à l'un des membres du CA a été prise en compte dans les honoraires et les prestations annexes.			

Technology and Production Center Switzerland ag (TPC)		Nombre de postes : 728 (733)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 5 ¹ (6)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	271 820 (268 865)	990 861 (977 921)	198 172 (162 987)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC)	65 000 (65 000)	144 680 (183 600)	28 936 (30 600)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	36 917 (34 066)	97 585 (86 253)	19 517 (14 375)
<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"/> Prévoyance des cadres <input checked="" type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir: prise en charge de la redevance radio/TV ²⁾			
Total en francs	373 737 (367 931)	1 233 126 (1 247 774)	246 625 (207 962)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	43 508 (43 122)	127 841 (126 614)	25 568 (21 102)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	60% (60%)	58% (58%)	58% (58%)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaC)	0 (0)	0 (127 051)	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 TPC		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
1) La Direction du tpc compte un membre de moins depuis le 30 juin 2014 (cf. indemnité de départ en 2014).			
2) Depuis le début de l'année 2014, les membres du CD tpc paient eux-mêmes leur redevance R + TV.			

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 la 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 de la Direction de tpc ag sont une combinaison d'objectifs tirés du Balanced Scorecard (BSC) et d'objectifs individuels. Ils sont pondérés de la manière suivante: objectifs de l'entreprise, 20 %; objectifs du propre domaine d'activités, 60 %; objectifs individuels, 20 %.

Éventuelles 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 de 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 la SSR, financée à 100 % par l'employeur.

Modification par rapport à l'an passé:

la contribution à la prévoyance des cadres est passée de 5,5 % à 6,5 %. De même, les primes ne sont désormais plus payées que jusqu'à 62 ans.

Publisuisse SA		Nombre de postes : 113, 8 (113,9)	
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			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	30 000 (30 000)	97 000 (97 000)	16 167 (16 167)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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	3 000 (2 500)	17 376 (16 796)	2 896 (2 799)
<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/dimination 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:			
Total en francs	33 000 (32 500)	114 376 (113 796)	19 063 (18 966)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 71.4% / F: 14.3% / I: 14.3% / R: 0% (A: 71.4% / F: 14.3% / I: 14.3% / R: 0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 85.7% / f: 14.3% (h: 85.7% / f: 14.3%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Le règlement de la 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 de la SSR (à l'exception du remplacement des frais attestés) sont versées à la SSR.			

Publisuisse SA		Nombre de postes : 113,8 (113,9)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaIC)	Présidence	Autres membres: 4.4 (4.4) ¹¹	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaIC)	281 112 (278 850)	787 410 (776 750)	178 957 (176 534)
• Prestations uniques en espèces au titre d'indemnisation de tâches et d'efforts particuliers (art. 3, al. 2, let. b, OSaIC)	21 448 (0)	46 649 (3 217)	10 602 (731)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaIC) ²	77 300 (47 100)	180 600 (119 600)	41 045 (27 182)
• 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: <i>fringe benefits</i> ³	30 783 (33 238)	64 211 (74 984)	14 593 (17 042)
Total en francs	410 643 (359 188)	1 078 870 (974 551)	245 198 (221 489)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	46 719 (45 504)	104 318 (101 185)	23 709 (22 997)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	67.9% (67.5%)	62.2% (63%)	63.2% (63%)
• 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)	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.			
1) Cinq personnes dont une engagée à 40 %.			
2) 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).			
3) Les avantages sociaux (<i>fringe benefits</i>) se composent d'un «paquet facultatif» d'une valeur de 6000 francs et d'un «paquet de base» d'une valeur de 6000 francs.			

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, OSaIC)

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 Comité de direction dépendent de la stratégie de l'entreprise. Ils sont définis en fonction des objectifs de l'entreprise (chiffres d'affaires et charges d'exploitation), des objectifs personnels et des règles de comportement. Les objectifs de l'entreprise sont pondérés à 50 %, les objectifs personnels à 30 % et les objectifs découlant de l'ESP 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 objectifs découlant de l'ESP.

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

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.

Teletext Suisse SA (Swiss TXT)		Nombre de postes : 111,2 (106,4)	
1. Organe de direction suprême (conseil d'administration)			
Taux d'occupation (pourcentage requis par la fonction)	Présidence	Autres membres: 5 (5)	
		Total	Moyenne
	6% (6%)		3% ¹ (3%)
Indemnité			
• Honoraires (art. 4 OSaC)	18 000 (12 000)	81 000 (81 000)	16 200 (16 200)
• Versements uniques de composantes variables liées aux prestations, de parts axées 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			
Total en francs	18 000 (12 000)	81 000 (81 000)	16 200 (16 200)
Autres			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a, OSaC) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	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. 2a OSaC et décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	A: 66,6% / F: 16,6% / I: 16,6% / R: 0,0% (A: 50,0% / F: 16,6% / I: 33,3% / R: 0,0%)		
• Représentation des sexes (décision du Conseil fédéral du 6.11.2013)	h: 100% / f: 0% (h: 100% / f: 0%)		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
Le règlement de la 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 SSR (à l'exception du remplacement des frais attestés) sont versées à la SSR.			
1) Taux d'occupation: six séances d'une demi-journée par an + une demi-journée de préparation par séance = environ six jours par personne et par an.			

Teletext Suisse SA (Swiss TXT)		Nombre de postes : 111,2 (106,4)	
2. Direction			
Rémunération (art. 3 et 7 OSaC)	Présidence	Autres membres: 5 ² (5)	
		Total	Moyenne
• Composantes fixes (art. 3, al. 2, let. a, OSaC)	180 000 (195 000)	741 718 (708 546)	167 306 (165 162)
• 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 axées sur les résultats, de bonifications, etc. (art. 5 et art. 10, al. 4, OSaC) ²	45 000 (55 000)	0 (27 265)	0 (6 356)
• Prestations annexes (art. 5 OSaC), montant total	6 902 (10 000)	20 972 (35 957)	4 731 (8 382)
<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 type="checkbox"/> Téléphone mobile à des fins privées <input type="checkbox"/> Autres prestations annexes, même non quantifiables, à savoir:			
Total en francs	231 902 (255 000)	762 690 (771 768)	172 037 (179 899)
Autres conditions contractuelles			
• Prévoyance professionnelle (art. 6, let. a) - Volume des cotisations de l'employeur en francs	22 897 (38 137)	102 694 (101 026)	23 164 (23 549)
- Volume des cotisations de l'employeur en % de l'ensemble du volume des cotisations	55 à 63 (60)	55 à 63 (60)	55 à 63 (60)
• Indemnités de départ (art. 6, let. b, et art. 10, al. 2 et 3, OSaC)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Délai de résiliation (art. 10, al. 1, OSaC)	1 à 6 mois ³		
• 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 Teletext Suisse SA		
Remarques/commentaires			
Y compris le commentaire sur l'écart par rapport à l'année précédente selon l'art. 14 OSaC.			
1) Taux d'activité de la directrice à partir de 2015 est à 90%. 2) 5 autres membres de la direction pour un taux d'activité à 100% dont 1 sorti au 31.7.2015 et taux d'activité à 70% pendant les 6 derniers mois. 3) Adaptation de nos dispositions générales approuvée par le Conseil d'Administration le 29.9.2014 : selon années d'engagement : Présidente a un délai de trois mois (dès la 6 ^{ème} année et les suivantes 6 mois) - Membres de la direction : de deux à six mois (en fonction du niveau hiérarchique interne).			

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, OSaIC)

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

Suite à la décision de la direction du 20 novembre 2013, la composante liée à la prestation pour les cadres a été supprimée au 1^{er} janvier 2014 et la part de bonus intégrée au salaire de base (à l'exception de la directrice).

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

Pas de bonifications (à l'exception de la directrice).

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 de bonifications.

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 de Teletext Suisse SA sont assurés par la CPS – caisse de pension SRG SSR 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: Intégration à la caisse de pension SRG SSR au 1^{er} janvier 2015.

3.6.3 Evaluation globale du DETEC

La pratique de la Poste, de Postfinance, des CFF, de l'IFSN, de Skyguide et de la SSR concernant la rémunération des cadres supérieurs au cours de l'exercice 2015 ne suscite aucun commentaire particulier. Dans toutes ces entreprises, les honoraires de base du président et des autres membres du conseil d'administration sont conformes aux valeurs de référence fixées par le Conseil fédéral.

A la **Poste**, la rémunération totale du président et des autres membres du conseil d'administration est restée constante. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales et le quota cible de 30 % minimum pour chaque sexe ont de nouveau été atteints. La rémunération totale de la directrice générale et des autres membres de la direction a augmenté par rapport à l'année précédente. Cela s'explique par l'augmentation du salaire de base du directeur général et par le premier versement d'un tiers de la composante variable de la rémunération du directeur général et de six membres de la direction du groupe, dont le paiement est réparti sur trois ans.

La rémunération totale du président de **PostFinance** est restée inchangée, tandis que celle des autres membres a diminué en raison de la baisse du nombre des séances du conseil. Le quota cible de représentation des sexes a presque été atteint, ce qui n'a en revanche pas été le cas de la représentation des langues nationales. La rémunération totale du directeur et des autres membres de la direction a augmenté. Cela s'explique par l'augmentation des salaires de base ainsi que par le premier versement de la composante variable - à partir du compte réservé à celle-ci - au directeur et à plusieurs autres membres de la direction. Comme pour la Poste, 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.

La rémunération totale du président et des autres membres du conseil d'administration des **CFF** a légèrement diminué en raison du nombre moins important de séances de comité. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales et les quotas de représentation des sexes n'ont pas été atteints. La représentation de la région latine s'est cependant améliorée pour s'établir à 33 % en raison de l'élection d'un nouveau membre de Suisse romande. La rémunération du directeur général et des autres membres de la direction du groupe a légèrement reculé, les objectifs du groupe ayant été moins bien atteints.

La marge de manœuvre des organes compétents de l'**IFSN** est nettement moins grande que celle des entreprises. Le Conseil fédéral fixe les indemnités des membres du conseil de l'IFSN et approuve le règlement du personnel qui sert de base à la rémunération des membres de la direction. Si l'on fait abstraction de la compensation du renchérissement accordée au personnel de l'administration fédérale, la rémunération des membres du conseil de l'IFSN n'a pas évolué par rapport à l'année précédente. L'élection d'un nouveau membre devenue effective le 1^{er} janvier 2016 permet de remplir les critères définis pour les langues nationales et la représentation de chaque sexe. La rémunération totale du directeur et des autres membres de la direction est restée au niveau de l'année précédente, certaines variations s'expliquent par des facteurs exceptionnels (notamment les primes de fidélité).

La rémunération totale chez **Skyguide** n'a pratiquement pas changé. Depuis l'élection d'une femme italophone à l'assemblée générale 2015, la valeur indicative est atteinte pour la représentation des langues nationales et l'est presque pour le quota cible de représentation des sexes. Les rémunérations de base du directeur général et des autres membres de la direction restent inchangées, tandis que les composantes de la rémunération liées aux prestations et aux résultats ont augmenté. Cette augmentation s'explique par le système de bonus pour lequel la réalisation des objectifs est évaluée pour une période de deux ans. La rémunération totale a augmenté en raison du membre supplémentaire que compte la direction.

Les honoraires de base du président et des autres membres du conseil d'administration de la **SSR** correspondent aux recommandations du Conseil fédéral. La rémunération totale n'a pas changé. Les valeurs indicatives pour la représentation des langues nationales ont été atteintes, la part des femmes au sein du conseil d'administration s'élevait à 22 %. La rémunération totale du directeur et des autres membres de la direction est restée au niveau de l'année précédente.

3.6.4 Eventuelles mesures envisagées par le DETEC

Aucune.

4 Annexes

Annexe 1: Décisions du Conseil fédéral

A) Décision du 19 décembre 2003 relative à la mise en œuvre de l'ordonnance sur les salaires des cadres; extrait

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.

B) Décision du 6 novembre 2013 relative à la représentation des communautés linguistiques et des sexes; extrait

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.

Annexe 2: Liste des filiales de La Poste et des CFF

Filiales dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par la **Poste suisse** (art. 6a, al. 5, LPers) conformément au périmètre de consolidation du rapport financier (uniquement filiales intégralement consolidées):

- Presto Presse-Vertriebs AG, Berne
- Epsilon SA, Lancy
- PostMail AG, Berne
- Direct Mail Company AG, Bâle
- Direct Mail Logistik AG, Bâle
- IN-Media AG, Bâle
- Swiss Post International Holding AG, Berne
- APZ Direct AG, Schaffhausen
- IWARE SA, Morges
- Swiss Post Solutions AG, Zürich
- SwissSign AG, Opfikon
- Mobility Solutions AG, Berne
- Mobility Solutions Management AG, Berne
- PostLogistics AG, Dintikon
- SecurePost AG, Oensingen
- Dispodrom AG, Bern (in Liquidation)
- Swiss Post International Logistics AG, Bâle
- Swiss Post SAT Holding AG, Berne
- Tele-Trans AG, Bâle
- Botec Boncourt S.A., Boncourt
- Botec Logistic SA, Boncourt
- Allenbach Verzollungsagentur GmbH, Münchenstein
- PostFinance AG, Berne
- Debitoren Service AG, Urtenen-Schönbühl
- TWINT AG (früher Monexio AG), Berne
- PostAuto Schweiz AG, Berne
- PubliBike AG (früher velopass SARL), Fribourg
- PostAuto Management AG, Berne
- PostAuto Mobilitätslösungen AG, Berne
- PostAuto Produktions AG, Berne
- PostAuto Fahrzeuge AG, Berne
- Post Immobilien Management und Services AG (früher InfraPost AG), Berne
- Post Immobilien AG, Berne
- health care research institute AG (hcri), Zürich
- Post CH AG, Berne

Filiales dont le capital et les voix sont détenus par les **Chemins de fer fédéraux CFF** (art. 6a, al. 5, LPers) conformément au périmètre de consolidation du rapport financier (uniquement filiales intégralement consolidées):

- ChemOil Logistics AG, Bâle
- Gateway Basel Nord AG, Bâle
- elvetino SA, Zurich
- Etzelwerk AG, Einsiedeln
- Kraftwerk Amsteg AG, Amsteg
- Kraftwerk Rapperswil-Auenstein AG, Aarau
- Kraftwerk Wassen AG, Wassen
- login formation professionnelle SA, Olten
- RailAway AG, Lucerne
- Regionalps SA, Martigny

- Ritom SA, Quinto
- CFF Cargo SA
- Chemins de fer fédéraux suisses CFF Cargo SA, Olten
- Securitrans Public Transport Security AG, Berne
- Sensetalbahn AG, Berne
- Swiss Travel System SA, Zurich
- Turbo AG
- zb Zentralbahn AG, Stansstad



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER