

01.07.2005 - 08:00 Uhr

Étude PwC "2005 Global Equity Incentives" - La rémunération des collaborateurs au mérite, une tendance qui se poursuit

Zurich (ots) -

Réglementation accrue, pression de la concurrence et internationalisation, tels sont les éléments qui contraignent les entreprises à trouver dans le monde de nouvelles voies pour rendre la rémunération globale de leurs employés plus concurrentielle. Les actions demeurent certes toujours le plus prisé des instruments de participation basés sur des actions mais la nouvelle tendance en matière de Plandesign va clairement en direction de plans d'intéressement au mérite tels que les actions de performance et les Restricted Share Units. La plus grande incertitude règne dans les entreprises quant aux effets des nouvelles prescriptions relatives à la présentation des comptes des programmes d'incitation basés sur des actions. Tels sont les résultats de l'étude PwC "2005 Global Equity Incentives", pour laquelle 131 entreprises de 27 pays du monde, dont quelques-unes en Suisse, ont été interrogées sur leur plan d'intéressement du personnel.

Les plans d'options en actions demeurent la forme la plus courante des concepts d'incitation basés sur des actions. 85 % des entreprises interrogées admettent que leur personnel est satisfait des plans existants. De nombreuses entreprises s'écartent toutefois des programmes d'options proprement dits en raison des nouvelles prescriptions en matière de présentation des comptes. Près de 30 % d'entre elles concèdent qu'elles entendent remplacer les plans d'options, voire examiner d'autres alternatives. Les entreprises restreignent en outre l'étendue des attributions d'options ou limitent le nombre des collaborateurs ayant droit. Seules 5 % des entreprises interrogées veulent en revanche complètement abolir les plans basés sur des actions. Les alternatives les plus fréquemment citées aux plans actuels sont les actions de performance et les Restricted Share Units. Ces formes de plans de participation, dans lesquels l'attribution d'actions est fonction de l'exécution de prestations ou de bons rapports de travail, ont depuis quelque temps déjà été adoptés en Suisse par les entreprises.

La demande porte sur des instruments de participation pouvant être interrogés en ligne

Dans près de 70 % des entreprises interrogées, les collaborateurs peuvent avoir accès sur Internet aux informations concernant leur plan. La gestion électronique des instruments de participation voit dès lors son importance s'accroître, tant pour les entreprises que pour les collaborateurs.

Expertise fiscale suisse

Allant au-delà de la question du Plandesign, l'étude a également examiné le déroulement des plans de participation offerts dans le monde. Pour 37 %, le respect des prescriptions juridiques et fiscales constitue le principal défi, suivi par la gestion des données et la communication. Ce sont justement les entreprises qui déploient leurs activités dans le monde entier qui se voient le plus souvent exposées à un examen régulier de leurs plans de participation par les autorités fiscales locales. 64 % des entreprises sont toutefois convaincues qu'elles se conforment aux prescriptions. Cela vient du fait que plus de la moitié des entreprises interrogées soumettent leurs plans de participation à un contrôle constant dans la plupart

des pays concernés, voire dans tous. En Suisse, il est d'usage de convenir des conséquences fiscales avec les autorités dans le cadre d'expertises fiscales.

L'étude PwC "2005 Global Equity Incentives" peut être obtenue sous forme de fichier pdf auprès de Claudia Steiger.

Contact:

Robert W. Kuipers
Associé, Conseil juridique et fiscal
E-mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Claudia Steiger
Public Relations
E-mail: claudia.steigr@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100492739> abgerufen werden.