

27.02.2008 - 08:00 Uhr

PWC étude "2007 Global Equity Incentives Survey - Harnessing the reward: Equity compensation's evolving role in total compensation"

Zurich (ots) -

Les systèmes de rémunération basés sur la performance ont le vent en poupe

Pour 97% des entreprises, les avantages des programmes de rémunération fondés sur les actions sont nettement supérieurs à leurs coûts. La tendance vers les instruments de participation liés aux résultats et aux performances est manifeste. Les actionnaires veulent exercer une influence de plus en plus grande sur la composition et l'étendue de l'ensemble des rémunérations. En raison des différents systèmes fiscaux, 90% des entreprises suisses ont cherché à prendre contact avec les autorités fiscales. Ces conclusions sont tirées de l'étude "2007 Global Equity Incentives Survey" de PricewaterhouseCoopers, dans le cadre de laquelle 152 multinationales implantées dans 38 pays ont été interrogées.

Parmi les sociétés sondées, 97%, contre 75% en 2006, confirment que les effets positifs des plans de participation des collaborateurs sont nettement supérieurs aux coûts qu'ils engendrent. En outre, les collaborateurs de pratiquement toutes ces entreprises sont satisfaits voire très satisfaits des plans de participation offerts. En Suisse, 50% des entreprises interrogées reconnaissent que plus d'un tiers des rémunérations globales des dirigeants reposent sur des programmes de participation. Bien que les entreprises soient de moins en moins nombreuses à proposer des programmes d'option, ceux-ci restent le type de rémunération le plus répandu. "En Suisse, les plans d'actions liés aux résultats et aux performances ont peu à peu remplacé, ces dernières années, les programmes d'option classiques", remarque Robert W. Kuipers, associé Human Resource Services, PricewaterhouseCoopers Suisse.

La tendance vers les systèmes de rémunération basés sur les performances se poursuit

Cette tendance aux systèmes de rémunération à la performance continue également de se renforcer dans le monde entier et devrait également s'étendre aux éléments de salaire variables. Dans ce domaine, l'évolution des cours des actions ou le bénéfice par action (par rapport à un groupe de comparaison) de même que le cash-flow sont fréquemment utilisés en Europe comme unité de mesure de la rémunération. "Dans ce type de système, il est souvent difficile de définir exactement le groupe de comparaison. Des adaptations doivent généralement être effectuées pendant la période de performance. En outre, les collaborateurs peuvent être démotivés si leur entreprise suit une évolution constante mais légèrement en-dessous du marché et qu'en même temps, les résultats d'autres sociétés du groupe de comparaison ne sont pas réguliers. On récompenserait ainsi des résultats volatils, ce qui n'est pas dans l'intérêt des actionnaires. C'est la raison pour laquelle les programmes de participation devraient être structurés à long terme et se concentrer sur un succès durable", explique Robert W. Kuipers.

Les actionnaires souhaitent participer davantage à la gestion

Environ 60% des entreprises sondées ont soumis leurs (nouveaux) plans de participation au vote de leurs actionnaires. Même si la majorité des plans a été approuvée, seule une moitié à peine de ces

plans a obtenu plus de 90% de "oui". La part des "non" a augmenté par rapport à l'année précédente. Il est clair que les entreprises européennes, en particulier, présentent un taux d'approbation inférieur à celui de l'ensemble des sociétés interrogées. "Les actionnaires veulent comprendre le montant et la composition des modèles de rémunération. Cette exigence de transparence accrue a été prise en compte dans la révision du Code des obligations, début 2007", ajoute Robert W. Kuipers.

Des défis à relever

Il reste cependant à faire face à nombre de défis majeurs tels que l'administration, le respect des dispositions fiscales et juridiques (compliance), les normes d'allocation au sein de l'entreprise ainsi que la communication des divers instruments de participation. Parmi les sociétés suisses sondées, 90%, contre 60% en 2006, ont ainsi pris contact avec les autorités fiscales afin d'obtenir des précisions sur l'imposition de chaque instrument.

Informations relatives à l'étude

PwC suit l'évolution générale des rémunérations basées sur des actions depuis 2002 déjà. L'étude "Harnessing the reward: Equity compensation's evolving role in total compensation" est un résumé du "2007 Global Equity Incentives Survey". Le sondage sur lequel repose cette étude a été mené durant l'été 2007. La présente étude constitue une des analyses les plus approfondies disponibles sur le marché concernant la conception et l'administration des modèles de rémunération basée sur des actions au sein des multinationales. Elle contient des données sur 152 multinationales actives dans différentes branches, implantées dans 38 pays et dont les sièges sociaux sont répartis dans 15 pays. L'enquête rassemble des informations sur les différents types d'instruments de participation des collaborateurs, tels que les options sur actions, les Restricted Stock Units, les Stock Appreciation Rights et les actions de collaborateurs. Les résultats sont particulièrement utiles d'un point de vue statistique pour les multinationales cotées en Bourse qui offrent des modèles de rémunération basée sur des actions à leurs dirigeants et leurs collaborateurs dans ces 38 pays.

L'étude PwC est disponible au format pdf auprès de Claudia Sauter-Steiger.

Contact:

Robert W. Kuipers
Associé, Human Resources Services
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Claudia Sauter-Steiger
Public Relations
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com