

30.09.2008 - 11:00 Uhr

Etude "Executive Compensation and Disclosure" - Un an après l'entrée en vigueur de la loi sur la transparence, les sociétés suisses font bonne figure

Zurich (ots) -

Environ un an et demi après l'introduction de la loi sur la transparence dans le Code suisse des obligations, un premier bilan positif peut être tiré: les entreprises suisses satisfont aux normes de transparence exigées. Telle est la conclusion de la deuxième édition de l'étude "Executive Compensation and Disclosure" menée par PricewaterhouseCoopers (PwC) qui a examiné l'état actuel des pratiques de publication d'entreprises cotées en Bourse en Suisse. La rémunération des entreprises est devenue nettement plus transparente entre 2006 et 2007. De nombreuses entreprises publient même plus d'informations que la loi ne l'exige. La structure et le montant des rémunérations accordées aux conseils d'administration et aux directions des 20 sociétés du SMI ont également été étudiés. Toutes les entreprises disposent d'éléments de rémunération qui sont liés à la performance et qui sont la plupart du temps basés sur des actions. En raison de la complexité croissante de l'environnement économique et juridique, les exigences posées aux entreprises sont de plus en plus élevées et les membres de comité de rémunération extrêmement sollicités.

Pour la deuxième édition de l'étude "Executive Compensation and Disclosure" menée par PricewaterhouseCoopers Suisse, les rapports de gestion de 54 sociétés suisses cotées en Bourse ont été analysés. "L'évolution actuelle des pratiques de publication entraîne une nette amélioration de la transparence, ce qui est réjouissant", explique Robert W. Kuipers, associé HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse. "L'exigence d'une plus grande transparence en matière de rémunération des dirigeants n'est pas nouvelle. Elle a été de plus en plus mise en avant, en particulier par les actionnaires et les investisseurs" ajoute Remo Schmid, associé HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse. Depuis l'introduction de la loi sur la transparence, début 2007, toutes les entreprises étudiées ont adopté un comportement conforme et donné plus d'informations sur les rémunérations. De nombreuses entreprises ont même publié encore plus de détails qu'exigé. Par conséquent, le degré de précision des informations publiées varie fortement d'une société à une autre: Le Compensation Report des rapports de gouvernance d'entreprise comprend entre une et 19 pages, avec une moyenne de cinq pages. "Malgré l'importante quantité de données, la comparaison entre les entreprises reste difficile", constate Remo Schmid. Pour illustrer ces propos, Robert Kuipers ajoute: "La loi sur la transparence ne réglemente pas, par exemple, des points importants tels que la méthode et la date d'évaluation des rémunérations basées sur des actions. Cela peut déformer le tableau d'ensemble".

Les entreprises du SMI misent sur des systèmes de rémunération liés à la performance

Selon l'étude menée par PwC, le salaire moyen d'un CEO en 2007 s'élevait à CHF 9,4 millions. Environ 21 pour cent représentaient le salaire fixe, 21 autres pour cent un bonus en espèces, 52 pour cent des éléments à long terme, en général basés sur des actions, et 6 pour cent d'autres éléments de rémunération. Par contre, les présidents de conseils d'administration non exécutifs ont reçu environ 80 pour cent de leur rémunération sous forme d'honoraires fixes. Dans toutes les entreprises du SMI analysées, les systèmes de

rémunération sont liés à la performance. Les mesures sont basées la plupart du temps sur des chiffres financiers, sachant que des objectifs qualitatifs sont également pris en compte. Outre les plans de participation et les Restricted Stock Units (RSU), les programmes d'options comptent encore parmi les mécanismes incitatifs préférés en matière de salaires en Suisse. La majorité des entreprises offre une combinaison de différents plans de participation. Une tendance provenant des Etats-Unis et de Grande Bretagne pourrait également d'ici peu s'imposer en Suisse: l'introduction de directives fixant un nombre minimal d'actions détenues par les membres des conseils d'administration et des directions. L'objectif de ces programmes est de lier plus étroitement les dirigeants à l'entreprise et d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des autres actionnaires.

Les comités de rémunération sont extrêmement sollicités

En pleine crise du secteur financier, les systèmes de rémunération font également l'objet d'un débat public. En effet, certains programmes d'incitation encouragent parfois un comportement à risque et axé sur le court terme plutôt qu'une croissance durable de l'entreprise. Il s'agit maintenant d'éviter cet effet indésirable. Ces comités de rémunération doivent relever des défis de plus en plus difficiles en raison d'un contexte réglementaire plus strict, d'une influence accrue des actionnaires sur la politique des salaires, ainsi que d'une "guerre des talents" renforcée. En plus d'être indépendants et intègres, les comités de rémunération doivent avant tout se montrer plus professionnels afin d'être en mesure de développer de nouvelles stratégies de rémunération garantissant le succès durable de la société.

Contact:

Robert W. Kuipers
Associé HRS Consulting
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid
Associé HRS Consulting
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-Mail: remo.schmid@ch.pwc.com

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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100570573> abgerufen werden.