

30.09.2009 - 11:00 Uhr

PwC-Etude: «Executive Compensation & Corporate Governance 2009»

Zürich (ots) -

En Suisse, la rémunération des CEO a baissé de plus de 25%: la diminution concerne avant tout les parts variables du salaire.

En 2008, la rémunération totale des CEO était inférieure de plus de 25% à celle de 2007 dans les entreprises suisses du SMI et SMIM. Les salaires de base sont restés pratiquement inchangés, tandis que les parts variables du salaire ont enregistré une baisse considérable de près de 50 % par rapport à l'année précédente. En raison des prescriptions en matière de transparence en vigueur depuis 2007, cette étude permet d'effectuer pour la première fois des comparaisons directes avec l'année précédente. La rémunération des CEO est en corrélation avec la performance financière de leurs entreprises respectives. Les modifications réglementaires qui s'annoncent requièrent par ailleurs des réflexions de fond sur la politique de rémunération. On exigera désormais davantage des conseils d'administration qu'ils établissent et mettent en oeuvre une stratégie de rémunération adaptée à l'entreprise, en toute indépendance et avec professionnalisme. Ces conclusions sont tirées de l'étude Executive Compensation & Corporate Governance 2009 de PricewaterhouseCoopers (PwC).

Pour la troisième édition de l'étude Executive Compensation & Corporate Governance menée par PricewaterhouseCoopers Suisse, les rapports de gestion de 48 sociétés suisses cotées en Bourse (20 sociétés du SMI et 28 du SMIM) ont été analysés. En 2008, les rémunérations totales des CEO suisses se situaient nettement en-deçà du niveau de l'année précédente. «L'étude fournit les premiers indices d'un rapport positif entre la rémunération des CEO et la performance de l'action de leurs entreprises respectives», explique Robert W. Kuipers, associé HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse.

Diminution de la part variable des salaires en 2008

D'après l'étude actuelle de PwC, la rémunération moyenne d'un CEO d'une entreprise du SMI est passée de CHF 9,3 millions en 2007 à CHF 6,9 millions en 2008, soit une baisse de 25,6%. En 2008, la rémunération d'un CEO était constituée en moyenne à 29% (2007: 21%) d'un salaire fixe, à 16% (2007: 21%) d'un bonus en espèces, à 40% (2007: 52%) d'éléments à long terme, le plus souvent basés sur des actions, et à 15 % (2007: 6%) d'autres composantes. Les présidents non exécutifs des conseils d'administration des entreprises du SMI ont touché quant à eux près de deux tiers de leur rémunération sous forme d'un honoraire fixe (environ 60% dans les entreprises du SMIM). S'agissant des membres non exécutifs de conseils d'administration, la part fixe de la rémunération était plus importante (86% dans les entreprises du SMI 66% dans celles du SMIM).

En 2008, la médiane de la rémunération totale des présidents de conseils d'administration non exécutifs dans les sociétés du SMI a chuté de 29,6% à CHF 844'723.-. Dans le même temps, la rémunération médiane des présidents de conseils d'administration de sociétés du SMIM a augmenté de 35,2% à CHF 581'876.-. Les autres membres de conseils d'administration ont touché en 2008 CHF 279'869.- pour les entreprises du SMI (-5,5 pour cent) et CHF 154'500.- pour celles du SMIM (-8,6%).

Corrélation positive entre rémunération et performance

L'étude réalisée cette année a permis d'analyser pour la première fois la relation entre la performance de l'action et la rémunération des CEO. Au cours des années 2007 et 2008, chaque variation de CHF 1'000.- de la valeur actionnariale était accompagnée en moyenne d'une variation de 80 centimes de la rémunération totale (y compris variation de valeur des actions d'entreprise détenues). L'étude indique donc une corrélation positive entre rémunération et performance. Seule l'analyse de données recueillies sur plusieurs années permettra cependant de tirer des conclusions plus sûres.

Adaptation nécessaire des modèles de rémunération

«En raison des nouvelles conditions cadre réglementaires dont font partie notamment les nouvelles directives de la FINMA et la révision prévue du droit suisse des sociétés, le secteur économique suisse sera contraint de revoir ses modèles de rémunération», souligne Remo Schmid, associé HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse.

Conseils d'administration compétents et indépendants

Les systèmes de rémunération sont directement liés à la stratégie de l'entreprise et à l'environnement dans lequel celle-ci opère. Un système de rémunération équilibré comprend des mesures d'incitation à long terme, est axé sur les objectifs stratégiques et tient compte du risque assumé par le décisionnaire. «La responsabilité de l'établissement des systèmes de rémunération incombe au conseil d'administration. Celui-ci doit donc disposer des compétences nécessaires et être indépendant non seulement dans la forme, mais aussi dans les actes», précisent MM. Kuipers et Schmid.

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
Communications Senior Manager
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100590828> abgerufen werden.