

26.09.2012 - 11:00 Uhr

## Étude de PwC: Les salaires des CEO continuent de baisser - «Executive Compensation & Corporate Governance 2012»

Zurich (ots) -

Les CEO des entreprises du SMI gagnent aujourd'hui 25% de moins qu'il y a cinq ans. Dans les entreprises du SMIM, les salaires des CEO ont également baissé de 13% depuis 2007. En revanche, depuis lors, la rémunération des présidents de conseils d'administration a augmenté de 25% dans les entreprises du SMI et de 35% dans les entreprises du SMIM. Les dirigeants de grandes entreprises gagnent plusieurs fois le salaire des dirigeants d'entreprises de plus petite taille. Tels sont les principaux résultats de l'étude «Executive Compensation & Corporate Governance 2012» de PwC Suisse.

Depuis 2007, la rémunération des présidents de conseils d'administration a augmenté tant dans les entreprises du SMI que dans celles du SMIM, passant respectivement de 1,2 à 1,5 million de CHF (SMI) et de 430'500 à 580'375 CHF (SMIM). En 2011, les membres de conseils d'administration d'entreprises du SMI ont gagné 320'000 CHF, soit environ deux fois plus que ceux des entreprises du SMIM (172'000 CHF). Ces niveaux de rémunération sont restés en grande partie stables durant les cinq dernières années. Durant la même période, les rémunérations des CEO ont en revanche diminué : de 7,7 à 5,8 millions de CHF pour les CEO d'entreprises du SMI, et de 2,8 à 2,4 millions de CHF pour les CEO d'entreprises du SMIM.

L'analyse de PwC porte également sur les rémunérations dans les entreprises «small cap», à savoir les 50 entreprises suivantes les plus importantes entreprises eu égard à leur capitalisation boursière. En 2011, les CEO de ces entreprises ont gagné environ 1,1 million de CHF, soit 10% de moins qu'en 2007. Robert W. Kuipers, associé HRS Reward chez PwC Suisse, tire le bilan suivant: «La taille de l'entreprise joue un rôle important. Les CEO d'entreprises small cap gagnent en moyenne deux fois moins que les CEO d'entreprises du SMIM. Et ces derniers gagnent quant à eux moitié moins que les CEO d'entreprises du SMI.» Un constat que Robert Kuipers interprète comme suit: «Lorsqu'un dirigeant réussit, il est recruté par une plus grande entreprise. Le fait que les rémunérations y soient plus élevées introduit une composante de rémunération selon la performance - dont il n'est pas tenu compte dans les discussions habituelles.»

### Composition variable des salaires des CEO

Dans les entreprises du SMI et du SMIM, la composition de la rémunération totale des CEO est variable. Remo Schmid, associé HRS Reward chez PwC Suisse: «Pour les CEO des entreprises du SMI, la part du salaire de base n'a en aucun cas dépassé 30 % de la rémunération globale. En revanche, les programmes de participation à long terme ont totalisé au minimum 40%. Certaines années, ils ont même atteint 50 et davantage. Dans les entreprises du SMIM, le salaire de base a toujours représenté au moins 30% de la rémunération totale et les programmes de participation à long terme généralement moins de 40 %, voire moins de 30% certaines années.» En ce qui concerne les bonus en espèces et les autres formes de compensation, les différences entre entreprises du SMI et du SMIM ne sont pas significatives.

### Meilleure qualité de la publication

PwC a développé, en collaboration avec le professeur Wagner du Swiss Finance Institute de l'Université de Zurich, un scorcard qui indique dans quelle mesure les entreprises analysées répondent aux exigences de la SIX Exchange Regulation. Remo Schmid: «Dans l'ensemble, les entreprises respectent mieux les prescriptions, et la qualité de la publication s'est encore améliorée. Mais il existe toujours d'importantes différences entre les entreprises. Celles qui pourraient encore s'améliorer devraient sentir une pression croissante à prendre les mesures nécessaires dans les années à venir. Il en va finalement de leur réputation.»

### Concernant l'étude

Pour la sixième édition de l'étude « Executive Compensation & Corporate Governance », PwC Suisse a analysé les rapports de gestion des quelque 100 plus importantes sociétés suisses cotées en Bourse. Les prescriptions en matière de transparence en vigueur depuis 2007 permettent d'effectuer une comparaison directe des systèmes de rémunération de 2007 à 2011. L'étude aborde également le thème de la conformité aux prescriptions de la SIX Exchange Regulation.

La publication de PwC est disponible au format PDF auprès de Claudia Sauter.

### Contact:

Robert W. Kuipers  
Associé HRS Reward  
PwC Suisse  
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid

Associé HRS Reward  
PwC Suisse  
E-Mail: remo.schmid@ch.pwc.com

Prof. Alexander F. Wagner, PhD  
Independent Counsel, Human Resource Services  
Swiss Finance Institute, Université de Zurich  
E-Mail: alexander.wagner@bf.uzh.ch

Claudia Sauter  
Communications Director  
PwC Suisse  
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100725512> abgerufen werden.