

03.10.2013 - 10:30 Uhr

Étude de PwC: Les salaires des CEO ont baissé de 16% par rapport à 2007 / «Executive Compensation & Corporate Governance 2013»

Zurich (ots) -

La rémunération des CEO des entreprises du SMIM est aujourd'hui inférieure de 16% par rapport à il y a six ans. Dans les entreprises du SMI, les CEO gagnent même 17% de moins. En revanche, la rémunération des présidents de conseils d'administration a augmenté, depuis 2007, de 16% dans les entreprises du SMI et de 54% dans les entreprises du SMIM. Dans les entreprises du SMI, un CEO gagne en moyenne trois fois plus qu'un membre de la direction. Dans les entreprises du SMIM, ce rapport est de 2:1. La tendance est au plafonnement des rémunérations et aux «performance shares». L'importance d'une communication transparente et proactive s'impose. Tels sont les principaux résultats de l'étude «Executive Compensation & Corporate Governance 2013» 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 d'un peu moins de 1 million à 1,1 million de CHF (SMI) et de 384'327 à 590'488 CHF (SMIM). En 2012, les membres de conseils d'administration d'entreprises du SMI ont gagné 326'000 CHF, soit environ deux fois plus que ceux des entreprises du SMIM (177'000 CHF). Ces niveaux de rémunération sont restés en grande partie stables durant les six dernières années.

Durant la même période, les rémunérations des CEO ont en revanche diminué : de 8,1 à 6,7 millions CHF pour les CEO d'entreprises du SMI, et de 2,8 à 2,4 millions CHF pour les CEO d'entreprises du SMIM. Cette évolution s'explique entre autres par la baisse des bonus versés et par le recul des programmes de participation à long terme. L'an dernier, les rémunérations ont augmenté d'environ 15 % dans les entreprises du SMI, tandis qu'elles sont restées inchangées dans celles du SMIM. La rémunération des CEO est restée largement stable par rapport à celle d'autres membres de la direction : dans la plupart des cas, le CEO d'une entreprise du SMI a gagné trois fois plus en moyenne qu'un membre de la direction. Dans les entreprises du SMIM, ce rapport est de 2:1 environ.

Dans les entreprises «small cap», à savoir les 50 entreprises suivant les plus importantes d'après leur capitalisation boursière, un CEO gagnait environ 1,2 million CHF en 2012, soit presque autant qu'en 2007. Robert W. Kuipers, associé HRS Consulting 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. Cela introduit une composante de rémunération selon la performance ou la taille dont il n'est pas tenu compte dans les discussions habituelles.»

La tendance est au plafonnement des rémunérations et aux «performance shares»

Les entreprises fixent de plus en plus souvent un plafond à la part variable du salaire. Elles ont également davantage recours aux «performance shares», qui consistent à lier l'attribution définitive d'actions à l'atteinte de certains objectifs supplémentaires. Remo Schmid, associé HRS Consulting chez PwC Suisse, souligne: «Malgré le plafonnement, le conseil d'administration doit garantir une solide gouvernance du système de rémunération. Quant aux performance shares, il s'agit d'une sorte d'option sur actions. Elles créent donc de fortes incitations, mais peuvent aussi accroître la propension au risque. Il faut donc évaluer au cas par cas si cela est souhaité ou non.»

Communication transparente et proactive

La mise en oeuvre de l'initiative contre les rémunérations abusives renforce considérablement les droits des actionnaires, par exemple par le biais du vote contraignant sur la rémunération du conseil d'administration, de la direction ou du conseil consultatif. Dans leur Value Reporting, les entreprises devraient montrer clairement le lien entre leur stratégie commerciale et leur politique de rémunération. «Les entreprises devraient également expliquer pourquoi elles ont choisi certains critères de performance et comment ces derniers influencent à long terme la valeur globale de l'entreprise», précise Alexander F. Wagner, professeur à l'Université de Zurich et co-auteur de l'étude. Il ajoute: «Une communication proactive avec les actionnaires et les investisseurs accroît la transparence et instaure une relation de confiance.»

Concernant l'étude

Pour la septième 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 2012. L'étude aborde également les tendances que l'on observe dans le gouvernement d'entreprise.

L'étude de PwC est disponible au format PDF auprès de Claudia Sauter.

Contact:

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

Remo Schmid
Associé HRS Consulting
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
Head of PR & Communications
PwC Suisse
E-mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100744858> abgerufen werden.