

17.09.2014 - 10:30 Uhr

Étude de PwC: Les rémunérations passées au crible lors du vote des AG en 2015 / "Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2014"

Zurich (ots) -

La rémunération médiane des CEO des entreprises du SMI s'élève aujourd'hui à 6,7 millions de CHF, sans changement par rapport à l'année dernière et en baisse de 18 % par rapport à il y a sept ans. Dans les entreprises du SMIM, les rémunérations des CEO ont augmenté de 33,8 % par rapport à l'année dernière, s'établissant à 3,2 millions de CHF. La rémunération selon la performance est importante du point de vue des actionnaires. Par conséquent, les entreprises doivent bien se préparer au vote sur les rémunérations lors des prochaines assemblées générales. Tels sont les résultats de l'étude « Executive Compensation & Corporate Governance 2013 : Insights 2014 » 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 à 1,1 million de CHF (SMI) et de 380'000 à 540'000 CHF (SMIM). En 2013, les membres de conseils d'administration d'entreprises du SMI gagnaient 320'000 CHF, soit environ 60 % de plus que ceux des entreprises du SMIM (200'000 CHF). Ces niveaux de rémunération sont restés en grande partie stables durant les sept dernières années.

En 2013, les rémunérations des CEO des entreprises du SMI sont restées quasiment inchangées. Au total, la rémunération médiane a baissé de 8,1 millions de CHF à 6,7 millions de CHF au cours des sept dernières années. En revanche, dans les entreprises du SMIM, la rémunération médiane a progressé de 33,8 % l'année dernière, pour s'établir à 3,2 millions de CHF. Elle est donc supérieure de 12,4 % par rapport à 2007. 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 de CHF en 2013, soit environ 5,1 % de plus que l'année précédente et 2,7 % de plus qu'en 2007.

La rémunération totale moyenne des CEO des entreprises du SMI est restée inchangée par rapport à 2013. En moyenne, les rémunérations des CEO des entreprises du SMIM ont augmenté de 24,8 % à 3,6 millions de CHF par rapport à l'année précédente. Robert W. Kuipers, associé HRS Consulting de PwC Suisse, explique: « En 2012, les rémunérations des entreprises du SMIM n'ont que légèrement augmenté. Il y a eu des adaptations en 2013, notamment en raison de bonnes performances ou de changements de CEO. La rémunération fixe a augmenté en moyenne de 16,7%, contre 31,7 % pour la rémunération variable. Cependant, un CEO d'une entreprise du SMIM gagne environ deux fois moins qu'un CEO d'une entreprise du SMI. Les entreprises doivent bien préparer les votes sur la rémunération lors des prochaines assemblées générales. »

Défis des votes des assemblées générales

Lors des prochaines assemblées générales 2015, les actionnaires pourront voter pour la première fois de manière contraignante sur les montants des rémunérations, conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb). Remo Schmid, associé HRS Consulting chez PwC Suisse, commente : « Les actionnaires veulent connaître le lien entre la performance et la rémunération. Un rapport sur les rémunérations moderne et une demande à l'Assemblée générale devront donc non seulement indiquer le montant à verser, mais aussi en expliquer les raisons. »

Des analyses statistiques montrent que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires et les rémunérations n'ont généralement pas de liens très étroits. Le professeur Alexander F. Wagner, de l'Université de Zurich, et co-auteur de l'étude, cite l'exemple suivant : « Supposons que le rendement de l'action augmente d'un point de pourcentage, par exemple de 6 à 7 %. Il s'agit d'un fort accroissement de valeur pour les actionnaires. Les données des sept dernières années montrent cependant que, dans ce cas, la rémunération variable du CEO ne progresse en moyenne que d'environ 1,2 %. » Autre aspect du rapport entre la performance et la rémunération : de nombreux membres de la direction détiennent des actions de leur entreprise, dont la valeur varie avec celle de l'entreprise. Les perspectives professionnelles et par là même les possibilités de gain dépendent aussi fortement de la performance. « Les entreprises doivent faire la transparence sur le rapport entre la performance et la rémunération afin d'améliorer la compréhension interne du système de rémunération », souligne Remo Schmid. « Il est également essentiel que le mécanisme de vote et le système de rémunération soient harmonisés et adaptés à l'entreprise : « one size does not fit all », il n'existe pas de solution universelle », explique Robert Kuipers.

L'étude

Pour la huitième 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 2013. L'étude aborde également les tendances observées dans le gouvernement d'entreprise.

Contact:

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

Remo Schmid
Partner 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

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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100761542> abgerufen werden.