

26.10.2016 - 11:00 Uhr

## Étude de PwC "Salaires des managers: accent mis sur la performance et la communication / Executive Compensation & Corporate Governance : Insights 2016

Zürich (ots) -

Depuis 2007, la rémunération des managers des entreprises du SMIM est ajustée à celle des entreprises du SMI et augmente plus rapidement que les rémunérations dans les « small caps ». Dans les moyennes et grandes entreprises, la rémunération sous forme d'actions est plus importante. Cette rémunération variable augmente en cas de bonnes performances et baisse en cas de mauvais résultats. La communication avec les actionnaires gagne en importance. Tels sont les résultats de l'étude « Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2016 » de PwC Suisse.

En 2007, le salaire d'un CEO dans une entreprise du SMI était encore 2,7 fois plus élevé que celui d'un CEO dans une entreprise du SMIM et en 2015, 1,9 fois seulement. La rémunération des CEO dans les entreprises du SMI est ainsi passée de CHF 7,7 millions à CHF 6,9 millions depuis 2007, soit un recul de -10,3 %. En 2015, elle affichait une baisse de quelque 7 % par rapport à l'année précédente. Dans les entreprises du SMIM, la rémunération totale des CEO a augmenté l'année dernière de 5 % pour s'établir à CHF 3,6 millions et était en 2015 supérieure de 25 % à celle de 2007. La rémunération totale médiane des CEO dans les « small caps » a baissé l'année dernière de 9,7 % pour s'établir à CHF 1,2 million, soit le niveau de 2007.

Une évolution comparable a été observée pour les présidents de conseil d'administration, les membres des conseils d'administration et autres membres de la direction générale. Depuis 2007, la rémunération médiane des présidents de conseil d'administration des entreprises du SMI est passée de CHF 1 million à CHF 1,3 million (soit une hausse de +33,6 %). Dans les entreprises du SMIM, la rémunération a enregistré une hausse plus nette, passant de CHF 380 000 à près de CHF 710 000 (soit une hausse de +84,1%). Dans les « small-caps », la rémunération des présidents de conseil d'administration était de CHF 310 000 en 2015, soit 6,2 % de moins qu'en 2007, mais 18,3 % de plus qu'en 2008 (voir tableau de droite). Robert W. Kuipers, associé People & Organisation Consulting chez PwC Suisse, explique: « Au cours de ces neuf dernières années, les entreprises moyennes du SMIM ont rattrapé le niveau des plus grandes entreprises du SMI en termes de rémunération des membres de conseil d'administration et des dirigeants et se démarquent de plus en plus nettement des petites entreprises. Cette évolution peut s'expliquer par l'augmentation des exigences en termes de compétences et la densification des réglementations notamment au sein des moyennes et grandes entreprises. »

### Essor des actions

Le pourcentage moyen de la rémunération basée sur des actions dans les entreprises du SMI a augmenté de 37 % en 2007 à 48 % en 2015. Pour les entreprises du SMIM, le salaire de base (entre 35 et 40 %) a constitué entre 2008 et 2012 une composante salariale nettement plus importante que la part de rémunération en actions (environ 25 %). Dans les entreprises du SMIM également, la tendance vers une rémunération des CEO basée sur des actions se renforce. Entre 2013 et 2015, la part basée sur les actions mais aussi le salaire de base représentaient ainsi 30 % de la rémunération globale. Remo Schmid, associé People & Organisation Consulting de PwC, commente : « Une analyse de la rémunération doit prendre en compte le niveau mais aussi la structure de la rémunération. Il est souhaitable que la part de la rémunération basée sur des actions se renforce ». Dans les « small caps », la rémunération basée sur les actions n'est pas encore largement répandue; elle se monte à moins de 20 % et n'a pas enregistré de hausse sensible durant la période étudiée.

### Le triangle magique: performance, rémunération et communication

L'analyse menée pendant 10 ans auprès d'une centaine d'entreprises montre une image généralement plus positive de la politique « pay for performance » que ne l'indiquent la plupart des observateurs du marché: en cas de mauvaise performance comparativement aux autres entreprises du secteur, la part variable de la rémunération dans la plupart des entreprises baisse par rapport à l'année précédente; elle augmente en cas de bonne performance. Mais lorsque le salaire n'est pas adapté aux performances, les actionnaires se montrent plus critiques au moment de voter les rapports de rémunération. Dans tous les cas, la communication est fondamentale. Alexander Wagner, professeur au Swiss Finance Institute de l'Université de Zurich et co-auteur de l'étude : « Il ne s'agit pas seulement pour les entreprises de publier toujours plus d'informations, mais de publier les informations pertinentes pour les investisseurs. Ces informations pertinentes dépendent de la situation de l'entreprise. Le conseil d'administration doit entretenir le dialogue avec les investisseurs en ce sens. »

### Concernant l'étude

Pour la dixième 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 2015. L'étude aborde également les tendances que l'on observe dans le gouvernement d'entreprise.

Contact:

Dr. Robert W. Kuipers, Partner People and Organisation Consulting,  
PwC Suisse  
ch.linkedin.com/in/robertwkuipers  
robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid, Partner People and Organisation Consulting, PwC  
ch.linkedin.com/in/remoschmid  
schmid.remo@de.pwc.com

Prof. Dr. Alexander F. Wagner, Independent Counsel, Human Resource  
Services  
Swiss Finance Institute, Universität Zürich  
alexander.wagner@bf.uzh.ch

Claudia Sauter, Head of PR & Communications, PwC Suisse  
ch.linkedin.com/in/claudiasauter  
claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100794692> abgerufen werden.