

07.11.2017 - 10:35 Uhr

Salaires des managers après la crise financière : forte augmentation dans l'industrie

Zurich (ots) -

De 2009 à 2016, les rémunérations des CEO ont augmenté de manière impressionnante : de 41 % dans les entreprises du SMI, de 67 % dans celles du SMIM et de 12 % dans les « small caps ». Une augmentation due moins aux entreprises financières qu'aux entreprises industrielles. Pour autant, la règle est la même pour les deux secteurs : rémunération variable et sécurité de l'emploi des CEO augmentent en cas de bonne performance, et baissent en cas de mauvais résultats. Tels sont les résultats de l'étude « Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2017 » de PwC Suisse.

Depuis 2009, l'an 1 après la crise financière, la rémunération médiane des CEO a augmenté de 41,2 % dans les entreprises du SMI, de 67,0 % dans celles du SMIM et de 12,1 % dans les small caps. Toutefois, cette augmentation est due moins au secteur financier (banques et assurances) qu'aux entreprises industrielles.

Par exemple, la rémunération médiane des CEO dans les entreprises du SMI n'appartenant pas au secteur financier est passée de CHF 5,2 millions à CHF 7,7 millions (+50,4 %). Bien que toujours plus élevée (CHF 9,2 millions en 2016) dans les entreprises du secteur financier, la rémunération a pourtant baissé de 27 % depuis 2009. Dans les entreprises du SMIM et dans les small caps on peut même observer, qu'en raison d'une croissance plus rapide de leur rémunération, les CEO d'entreprises non financières gagnent désormais autant, voire davantage, que les CEO d'entreprises financières de taille similaire (voir tableau).

Robert W. Kuipers, associé People and Organisation Consulting chez PwC Suisse, explique : « D'une manière générale, l'initiative contre les rémunérations abusives n'a pas eu pour effet de diminuer les rémunérations mais d'augmenter la transparence et la sensibilisation face aux valeurs extrêmes. La rémunération des managers dans le secteur financier semble avoir nettement plus focalisé l'attention des actionnaires et du public après la crise financière. »

Les entreprises du SMIM comblent leur retard

Les résultats de l'étude montrent que les rémunérations des CEO dans les entreprises du SMIM se rapprochent toujours plus de celles des entreprises du SMI - et s'éloignent davantage des rémunérations dans les small caps. Alors qu'en 2009 un CEO du SMIM gagnait 1,8 fois autant qu'un CEO de small cap, sa rémunération était, en 2016, 2,7 fois plus élevée. La tendance est différente si l'on compare la rémunération d'un CEO du SMIM avec celle d'un CEO du SMI : en 2009, un CEO du SMI gagnait encore 2,6 fois plus qu'un CEO du SMIM, en 2016, ce n'était plus que 2,2 fois plus. Une évolution qui a toutefois quelque peu marqué le pas en 2016, les rémunérations des CEO du SMI ayant augmenté en 2016 par rapport à l'année précédente, alors que celles des CEO du SMIM restaient inchangées en comparaison annuelle.

Performance, rémunération et sécurité de l'emploi, tout est lié L'analyse menée pendant dix ans le montre : une performance des actions insatisfaisante en comparaison sectorielle entraîne une baisse de la part variable de la rémunération dans la plupart des entreprises par rapport à l'année précédente ; une bonne performance conduira quant à elle à une hausse des rémunérations.

Remo Schmid, associé People and Organisation Consulting de PwC, commente : « D'une manière générale, les incitations vont donc dans la bonne direction. Je doute, toutefois, qu'il vaille la peine d'investir beaucoup de temps dans le peaufinage des systèmes de bonus. Il est à mon sens plus important d'avoir un concept global de gestion orientée valeurs, qui intègre, outre une détention personnelle des actions, un bon value reporting. »

Une mauvaise performance accroît la probabilité d'un changement de CEO. « Un conseil d'administration peut créer des incitations importantes non seulement par le biais de programmes de bonus mais aussi, indirectement, par l'accès à des postes de direction. Un bon gouvernement d'entreprise a besoin d'une vision globale », complète le professeur Alexander Wagner du Swiss Finance Institute (Université de Zurich) et co-auteur de l'étude.

L'étude

Dans l'étude « Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2017 », PwC Suisse a analysé les rapports de gestion des quelques 100 plus grandes 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 2016. L'étude aborde également les tendances que l'on observe dans le gouvernement d'entreprise.

Contact:

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 Suisse
ch.linkedin.com/in/remoschmid
remo.schmid@ch.pwc.com

Prof. Alexander F. Wagner, Independent Counsel, Human Resource
Services Swiss Finance Institute, Université de Zürich
linkedin.com/in/alexfwagner
alexander.wagner@bf.uzh.ch

Jan-Hendrik Völker-Albert, Head of PR & Communications, PwC Suisse
linkedin.com/in/voelker-albert
jan-hendrik.voelker-albert@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100808951> abgerufen werden.