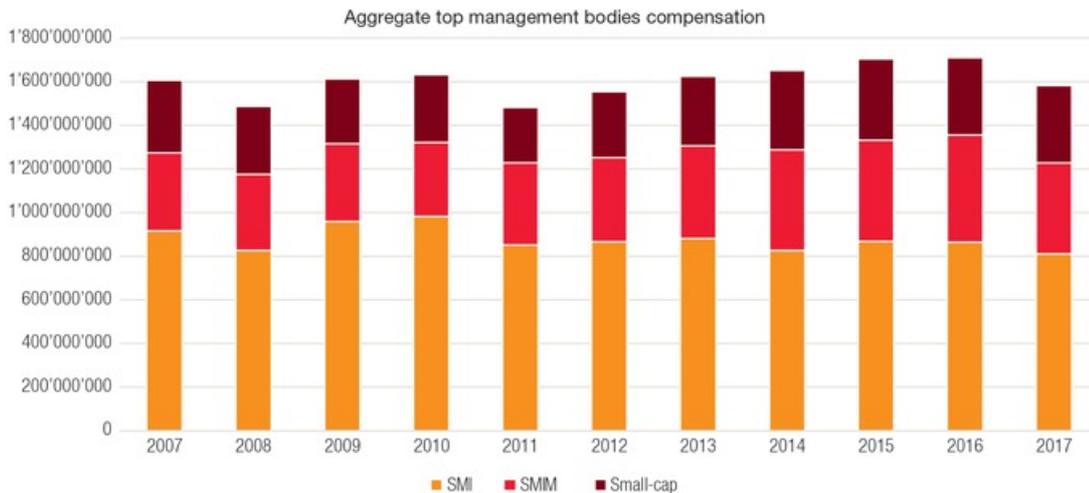


27.11.2018 - 10:12 Uhr

1,6 milliard pour les cadres dirigeants - changements d'équilibre entre entreprises



En 2017, la rémunération totale des patrons suisses, membres de la direction et du conseil d'administration des 100 plus grandes entreprises cotées en Bourse, s'est élevée à 1,6 milliard de CHF. Des changements d'équilibre apparaissent entre les entreprises du SMI, celles du SMIM et les "small caps" (petites capitalisations). Une demande s'exprime en faveur de structures nouvelles et plus simples de rémunération des patrons. PwC présente un nouveau système qui pourrait répondre à cette attente. Tels sont les thèmes de l'étude "Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2018" de PwC Suisse.

En 2017, la rémunération totale des patrons suisses, membres de la direction et du conseil d'administration (organes directeurs) des 100 plus grandes entreprises cotées en Bourse, s'est élevée à 1,6 milliard de CHF. L'enveloppe se montait à 1,36 milliard de CHF pour les directeurs et à 221 millions de CHF pour les administrateurs.

Pour les quelques 75 entreprises qui présentaient des données suffisamment complètes, PwC s'est livré à un calcul simple relatif à la création de valeur. Ce calcul montre la répartition des bénéfices entre les différentes parties prenantes. La valeur EBIPT - Earnings Before Interest, Personnel Expenses and Taxes - désigne les bénéfices avant intérêts, charges de personnel et impôts. Dans les entreprises de moyenne capitalisation, 1,3% de l'EBIPT a profité aux patrons, 63,39% sont allés aux autres membres du personnel, 5,8% ont été reversés à l'Etat sous forme d'impôt sur le bénéfice et 29% sont revenus aux fournisseurs de fonds propres et fonds externes.

Graphique 1: Rémunération totale des directeurs et des administrateurs en Suisse (voir pièce jointe) et

Graphique 2: répartition des bénéfices avant intérêts, charges de personnel et impôts (voir pièce jointe)

Remo Schmid, associé People and Organisation Consulting chez PwC Suisse, déclare: "La rémunération des administrateurs et des directeurs représente une part importante de l'affectation des bénéfices des entreprises. L'intérêt des actionnaires et du public vis-à-vis d'une gouvernance performante est donc légitime. Il est important d'expliquer et de justifier la manière dont on répartit la valeur créée si l'on veut garantir l'engagement pérenne de toutes les parties prenantes."

Une part de gâteau stable, mais des équilibres revus

La rémunération totale des organes directeurs est demeurée globalement stable dans le temps malgré une relative hausse entre 2014 et 2016. On note cependant un glissement des équilibres entre les entreprises. En 2017, la rémunération des dirigeants des entreprises du SMI (les 20 plus grandes entreprises) a atteint 811 millions de CHF, correspondant à un recul de 15,4% depuis 2009. Cette rémunération s'est élevée à 416 millions de CHF dans les entreprises du SMIM (les 30 entreprises suivantes) et à 354 millions de CHF dans les petites capitalisations (les 50 entreprises suivantes), ce qui représente une hausse respective de 16,7% et 19,1% depuis 2009.

Graphique 3: voir pièce jointe

Pistes de réforme des systèmes de rémunération et des informations à publier

L'étude PwC fait état également de nouvelles approches pour revoir les systèmes de rémunération. Nombre d'entre eux apparaissent trop complexes et peu adaptés à un mode de direction d'entreprise axé sur la création de valeur. Pourtant, ces systèmes de rémunération sont largement appréciés par les Proxy Advisors (agences en conseil de vote) et de nombreux

investisseurs institutionnels. Selon le Prof. Alexander Wagner du Swiss Finance Institute (Université de Zurich), co-auteur de l'étude: "Dans les systèmes complexes, l'appréciation subjective par les managers est souvent faible, impliquant une rémunération supérieure pour un effet équivalent. En outre, ces systèmes vont fréquemment de pair avec des incitations masquées importantes à prendre des risques. Mieux vaut un système simple qui prévoit de distribuer des actions à long terme pour récompenser la satisfaction d'objectifs stratégiques."

Il importe également de prendre en compte la dynamique d'évolution de la fortune des dirigeants. Les CEO suisses détiennent des volumes croissants d'actions de leur propre entreprise. En 2009, les dirigeants exécutifs des entreprises du SMI et du SMIM détenaient en moyenne deux fois leur salaire de base en actions propres. En 2017, la proportion est passée à cinq fois le salaire de base. Remo Schmid: "A travers l'effet de création de richesse concernant les actions propres (ou à distribuer à l'avenir), l'exécutif perçoit l'évolution de la marche des affaires (mesurée par le cours des actions) sur la base des actifs immobilisés dans l'entreprise. L'impact annuel de la performance des actions sur la fortune des dirigeants doit être pris en compte lors du vote des rémunérations."

A propos de l'étude

Dans l'étude "Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2018", PwC Suisse a analysé les rapports de gestion des quelque 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 2017. L'étude établit en outre une comparaison avec l'Allemagne depuis 2014. Elle aborde également sous un angle critique les tendances observées en matière de gouvernement d'entreprise.

Télécharger

Le document complet édité par PwC peut être téléchargé au format PDF: www.pwc.ch/exco-insights-2018

Partager

Retrouvez également nos communiqués de presse sur www.twitter.com/PwC_Switzerland et www.linkedin.com/company/pwc-switzerland.

Contact

Remo Schmid, associé People and Organisation Consulting, PwC Suisse

ch.linkedin.com/in/remoschmid

remo.schmid@ch.pwc.com

Prof. Alexander F. Wagner, Conseiller indépendant, People and Organisation, PwC Suisse

Swiss Finance Institute, Université de Zurich

<https://www.linkedin.com/in/alexfwagner/>

alexander.wagner@bf.uzh.ch

Sadi Brügger, responsable Communications & Risk Management, PwC Suisse

linkedin.com/in/sadibruegger

sadi.bruegger@ch.pwc.com

A propos de nous

PwC oeuvre à développer la confiance dans la société et à résoudre des problèmes importants. Nous sommes un réseau d'entreprises situées dans 158 pays, totalisant plus de 236 000 collaborateurs. A travers des prestations d'audit, de conseil juridique et fiscal, de conseil économique et de services numériques, nous nous appliquons à générer de la valeur ajoutée pour l'économie et plus particulièrement pour les entreprises. Chez PwC Suisse, ce sont 3 200 collaborateurs et associés répartis sur 14 sites en Suisse et un dans la Principauté de Liechtenstein qui se consacrent à cette mission. Pour en savoir plus et nous faire part de vos sujets d'intérêt, rendez-vous sur notre site www.pwc.ch.

"PwC" fait référence au réseau PwC ou à une ou plusieurs de ses entreprises membres. Chaque membre de ce réseau est une entité juridique distincte. Vous trouverez de plus amples informations à la page www.pwc.com/structure.

Sadi Brügger

PwC | Head Communications & Risk Management

Office: +41 58 792 2597 | Mobile: +41 79 179 4726

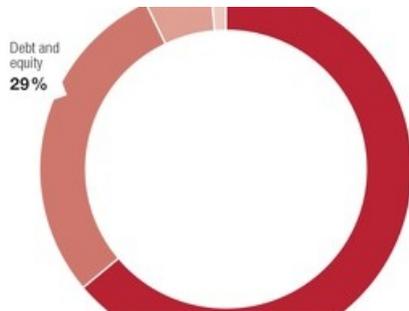
Email: sadi.bruegger@ch.pwc.com

PricewaterhouseCoopers AG

Birchstrasse 160 | Postfach | CH-8050 Zürich

<http://www.pwc.ch>

Medieninhalte



Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100822588> abgerufen werden.