
Communiqué de presse

<i>Date</i>	18 octobre 2018
<i>Contact</i>	Sadi Brügger, Head Communications & Risk Management, PwC Suisse Portable: + 41 79 179 47 26 E-mail: sadi.bruegger@ch.pwc.com
<i>Nombre de pages</i>	3

Rémunération: les managers allemands dépassent les suisses

- En 2017, les membres de directions suisses ont été rémunérés autant ou moins que les managers allemands. Alors qu'en 2014, un CEO du SMI gagnait encore 14% de plus que son homologue du DAX, en 2017, ce dernier le dépasse désormais de 25%.
- Contrairement à l'Allemagne, en Suisse, la rémunération de la direction a diminué ces quatre dernières années par rapport aux honoraires du conseil d'administration. Tels sont les résultats de l'étude «Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2018» de PwC Suisse.

En 2017, la rémunération des CEO des 20 plus grandes entreprises suisses (SMI) s'élevait en moyenne à 5,5 millions de CHF (-29,5% depuis 2016). Cela représente environ 80% de la moyenne des 30 plus grandes entreprises allemandes (DAX), qui s'établit à 6,8 millions de CHF (+13% depuis 2016). En Suisse, les CEO des entreprises de taille moyenne du SMIM ont gagné 3,3 millions de CHF, soit 10% de plus qu'en Allemagne, tandis que la moyenne pour un CEO de small cap se montait à 1,4 million de CHF en Suisse, soit seulement 87% de ce que son collègue a perçu en Allemagne. Dans ces deux pays, il existe trois catégories d'ordres de grandeur des rémunérations (cf. graphique 1 en bas). En Suisse, d'autres membres de directions ont gagné moins que des top managers d'entreprises allemandes de taille comparable (99%, 80%, et 67% dans les trois catégories de taille). Remo Schmid, associé People and Organisation Consulting chez PwC Suisse, déclare à ce sujet: «Ces résultats de 2017 sont surprenants, car le sentiment général est plutôt que les managers suisses sont mieux payés que partout ailleurs. C'était d'ailleurs le cas entre 2014 et 2016, où ils se classaient devant les allemands. Il sera intéressant de voir comment les choses évolueront à l'avenir.»

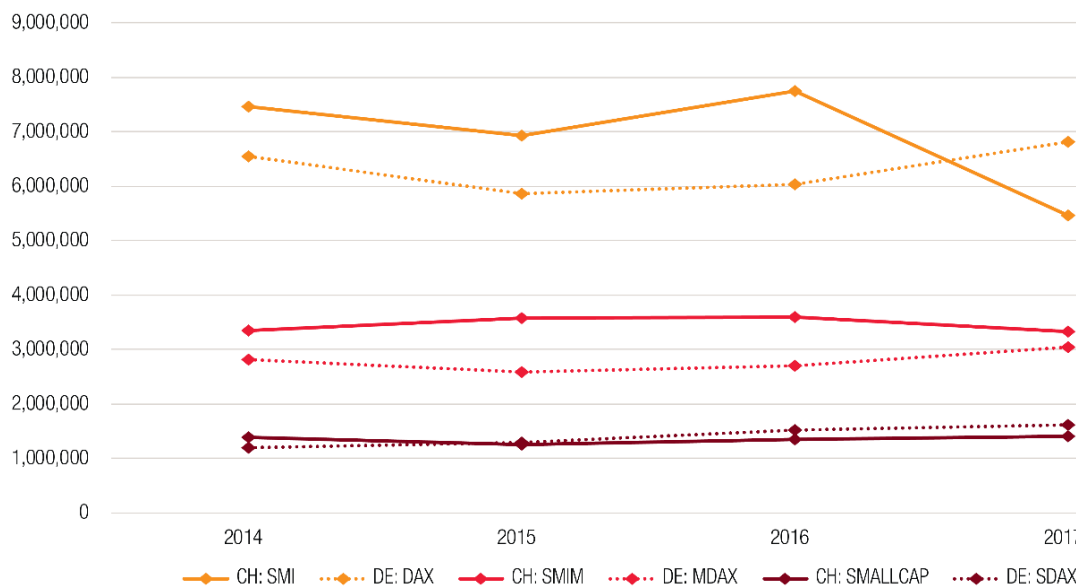
La rémunération en tant que baromètre des responsabilités et du pouvoir

En 2017, dans les trois catégories, un président de conseil d'administration suisse gagnait environ trois fois plus qu'un président de conseil de surveillance allemand: 1,2 million de CHF contre 361 000 CHF; 626 000 CHF contre 208 000 CHF; 330 000 CHF contre 111 000 CHF. Ces chiffres reflètent les plus grandes responsabilités conférées par la loi à un membre de conseil d'administration par rapport à un membre de conseil de surveillance.

L'étude va encore plus loin et met en rapport la rémunération de l'ensemble de la direction avec celle du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Comme on pouvait s'y attendre, le rapport est beaucoup plus élevé en Allemagne qu'en Suisse, du fait des rôles différents en Allemagne (cf graphique 2). En 2017, dans les grandes, petites et moyennes entreprises d'Allemagne, le groupe des dirigeants gagnait 8,8, 6,6 et 8,2 fois plus que le conseil de surveillance. En Suisse, la direction a perçu un total 6, 5, et 4,7 fois plus élevé que le conseil d'administration. Selon le Prof. Dr Alexander Wagner du Swiss Finance Institute (Université de Zurich), co-auteur de l'étude: «La rémunération reflète aussi les rapports de pouvoir. Le fait qu'une équipe de managers soit beaucoup mieux rémunérée que le conseil d'administration peut indiquer des problèmes de

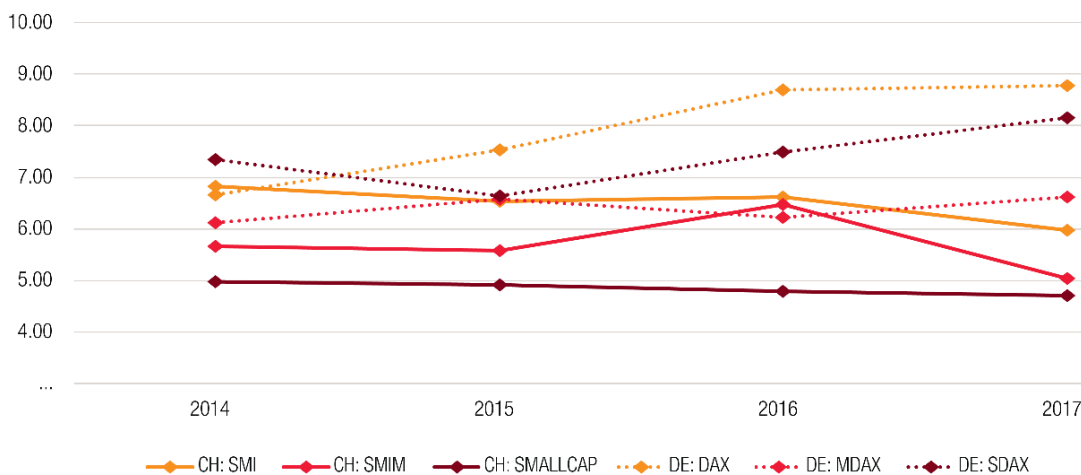
gouvernance. C'est pourquoi les tendances sont intéressantes. Les évolutions de ces dernières années montrent que le conseil d'administration suisse est renforcé dans son rôle et dans l'exercice de ses fonctions.»

Median CEO total compensation in Switzerland and Germany



Graphique 1: Rémunération moyenne des CEO en Suisse (lignes continues) et en Allemagne (lignes en pointillés)

Median Executive-to-Board Ratios in Switzerland and Germany



Graphique 2: Moyenne du rapport entre la rémunération totale de la direction et la rémunération totale du conseil d'administration et du conseil de surveillance (Suisse: lignes continues; Allemagne: lignes en pointillés)

Différences et points communs dans la structure des rémunérations

La structure des rémunérations est similaire dans les deux pays. La part variable augmente avec la taille de l'entreprise en Suisse comme en Allemagne. Fait intéressant: les managers en Suisse, notamment dans les grandes entreprises, sont plus souvent tenus de détenir des actions de leurs entreprises que leurs homologues allemands. «Sur ce point, les entreprises allemandes sont un peu



en retard, car une orientation à long terme sur la valeur de l'entreprise et sa valeur boursière est indispensable à sa réussite durable», souligne le Prof. Dr Hans-Joachim Böcking de l'Université Goethe de Francfort, co-auteur de l'étude.

Défis dans la conception des systèmes de rémunération

Remo Schmid commente la conception des actuels systèmes de rémunération: «La rémunération du management est un sujet complexe et chaque entreprise connaît une situation différente. Cependant, un système de rémunération ne doit pas être trop complexe. Pour qu'il puisse déployer l'effet souhaité, il faut que les managers et le marché le comprennent. En outre, le conseil d'administration doit peser de tout son poids lors de sa conception et sa mise en œuvre.»

A propos de l'étude

Dans l'étude «Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2018», 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 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.

Download

L'étude est disponible au format PDF ici: www.pwc.ch/exco-insights-2018

Share

Vous trouverez désormais nos communiqués de presse également sur www.twitter.com/PwC_Switzerland et www.linkedin.com/company/pwc_switzerland.

Contact

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

Prof. Dr. Alexander F. Wagner, Independent Counsel, People and Organisation, PwC Suisse
Swiss Finance Institute, Universität Zürich
<https://www.linkedin.com/in/alexfwagner/>
alexander.wagner@bf.uzh.ch

Sadi Brügger, Head Communications & Risk Management, PwC Suisse
linkedin.com/in/sadibruegger
sadi.bruegger@ch.pwc.com

A propos de PwC

Le but de PwC est de développer la confiance dans la société et de résoudre des problèmes importants. PwC est un réseau d'entreprises situées dans 158 pays et comptant plus de 236 000 collaborateurs qui s'engagent à délivrer des services d'audit, de conseil juridique et fiscal, ainsi qu'un conseil économique afin d'offrir une plus-value. Chez PwC Suisse, plus de 3200 collaborateurs et associés répartis sur 14 sites en Suisse et un dans la principauté de Liechtenstein aident à créer la valeur que recherchent les entreprises et les particuliers. Pour en savoir plus et nous dire ce qui compte pour vous, rendez-vous sur notre site www.pwc.ch.

« PwC » fait référence au réseau international de PwC et/ou à une ou plusieurs de ses entreprises membres, chacune étant une personne morale. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site www.pwc.com/structure.