

Communiqué de presse

LIEU & DATE: Bruxelles, le 9 juin 2005

CONTACT: Jan Goeman, Partner HR Services Department,
tél.: 03/ 259 31 54, e-mail: jan.goeman@pwc.be

Luc Legon , Director HR Services Department,
tél.: 02/ 710 43 55, e-mail : luc.legon@pwc.be

OU: Marianne Dewandeleer, Marketing & Communications,
tél.: 02/ 710 93 57, e-mail: marianne.dewandeleer@pwc.be

Les Stock Options n'ont plus l'exclusivité

Une enquête globale de PricewaterhouseCoopers auprès de multinationales indique les nouvelles tendances au niveau des stratégies de plans d'intéressement basés sur des actions

Les entreprises sont confrontées à de nouveaux défis au niveau de leurs plans d'intéressement. PricewaterhouseCoopers détaille la tendance actuelle dans son enquête sur la gestion et le design des plans d'intéressement (Stock Option Plans , Restricted Stocks, etc, ...). Cette enquête, intitulée '2005 Global Equity Incentives Survey Report' fut réalisée, fin 2004, auprès de 131 multinationales ayant leur quartier général dans 16 pays ainsi qu'auprès de leurs filiales établies dans 27 pays. L'enquête se penche sur des thèmes essentiels tels que l'impact des nouvelles réglementations comptables sur le recours aux plans d'intéressement et sur leur design.

La globalisation, des pressions accrues du marché, des normes comptables de plus en plus contraignantes, forcent les entreprises à témoigner de créativité dans la conception de leurs plans d'intéressement, tels que « les stock options », les « employee stock purchase plans (ESPP) », les « restricted stock », « stock appreciation rights »,....

Luc Legon, Director HR Services chez PwC : « *Les nouvelles normes comptables qui imposent la prise en charge des plans d'intéressement basés sur une action visent tout d'abord à assurer une transparence accrue sur les pratiques des entreprises en cette matière et notamment vis-à-vis de leurs actionnaires. C'est donc assez naturellement, dans le souci d'en optimiser l'efficacité, que les entreprises ont tendance à reconsidérer la physionomie de leur plans, toutefois peu envisagent de les supprimer. La quasi totalité des entreprises interrogées semble donc considérer leurs plans d'intéressement comme une composante essentielle de leur stratégie de rémunération* ».

L'enquête révèle trois tendances importantes : une relative incertitude auprès des entreprises quant à l'impact des nouvelles règles comptables sur leurs pratiques en matière de plans d'intéressement, un déclin relatif des stocks options standards mais ceci au profit d'autres formes de plans plus sophistiqués, enfin, le souci d'assurer la conformité des plans avec les réglementations (e.g gouvernance d'entreprise).

Les entreprises sembleraient donc s'orienter vers l'utilisation d'une combinaison de plusieurs types de plans d'intéressement, appliqueraient des conditions de performance et d'éligibilité plus restrictives, voire réduiraient la taille des « awards ». Si cette tendance à une sélectivité accrue résulte de la volonté de gérer l'impact comptable de ces plans, elle devrait aussi favoriser- et c'est bénéfique à l'ensemble des parties prenantes - une réflexion approfondie sur le design des plans et l'alignement de la stratégie de rémunération des entreprises sur leurs objectifs de performance.

Il est intéressant de noter que, nonobstant les nouvelles réglementations comptables, perçues comme fort contraignantes, quasi toutes les entreprises interrogées envisagent de maintenir des plans d'intéressement dans leur stratégie de rémunération.

Luc Legon : *« Faut-il s'en étonner, lorsque que la majorité des professionnels RH interrogés sont convaincus que ces plans ont atteint leurs objectifs et que les coûts y associés étaient de l'argent bien dépensé. Du côté des employés, même enthousiame, plus de 85% de ceux-ci se déclarent satisfaits des plans d'intéressement auxquels ils participent. »*

Il semble donc y avoir un quasi consensus au sein des entreprises participantes que, comme en fait par ailleurs largement état la littérature, les plans d'intéressement du personnel contribuent à la performance des entreprises.

Jan Goeman, partner chez PwC HR Services : *« Bien que ce qui est décrit ci-dessus résulte d'une enquête auprès de quelque 130 multinationales, ces conclusions sont tout aussi valables pour les entreprises belges aux ambitions internationales. Celles-ci devront veiller à ce que leur structure de rémunérations puisse rivaliser dans le futur avec celle qu'appliquent ces multinationales (entre autres dans leurs filiales belges). Sinon, elles risquent de souffrir d'un handicap concurrentiel lorsque bientôt le marché des talents (de haut niveau) se rétrécira. »*

En assurer la conformité avec les réglementations applicables est donc également stratégique, on se rappellera en effet que certains scandales récents avaient pour le moins terni la réputation des plans d'intéressement et en particulier des stock options.

En résumé, résoudre les problèmes comptables, d'administration et de conformité associés aux plans d'intéressement compte donc parmi les challenges que devront relever les entreprises considérant leur capital humain comme un actif stratégique. Ne pas le relever reviendrait, en effet, à se priver d'un outil stratégique de gestion de ce capital humain.

A propos de PwC

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) offre à une clientèle publique et privée des services de certification de comptes, de fiscalité et de consultance axés tant sur le secteur privé que sur le secteur public. Plus de 120 000 personnes réparties dans 144 pays y mettent en commun leurs points de vue, leur expérience et leurs solutions, en collaboration avec le client. Cette approche, symbolisée par le terme «*connectedthinking», a pour objectif de favoriser la confiance du public et de créer de la valeur pour le client et ses relations.

“PricewaterhouseCoopers” fait référence au réseau de firmes membres de PricewaterhouseCoopers International Limited, chacune d'entre elles formant une entité légale distincte et indépendante.

Note à l'attention de l'éditeur

Les notes de synthèse de l'enquête de PwC intitulée «2005 Global Equity Incentives Survey Report» sont disponibles sur le site : www.pwc.be ou pour les journalistes sur demande auprès de Elsie Van Linthout de Luna: 02/ 658 02 70, elsie@luna.be ou Maud Stiernet : 02/ 658 02 92, maud@luna.be