

Les plans d'intéressement

Benchmark des meilleures pratiques
et retour d'expérience

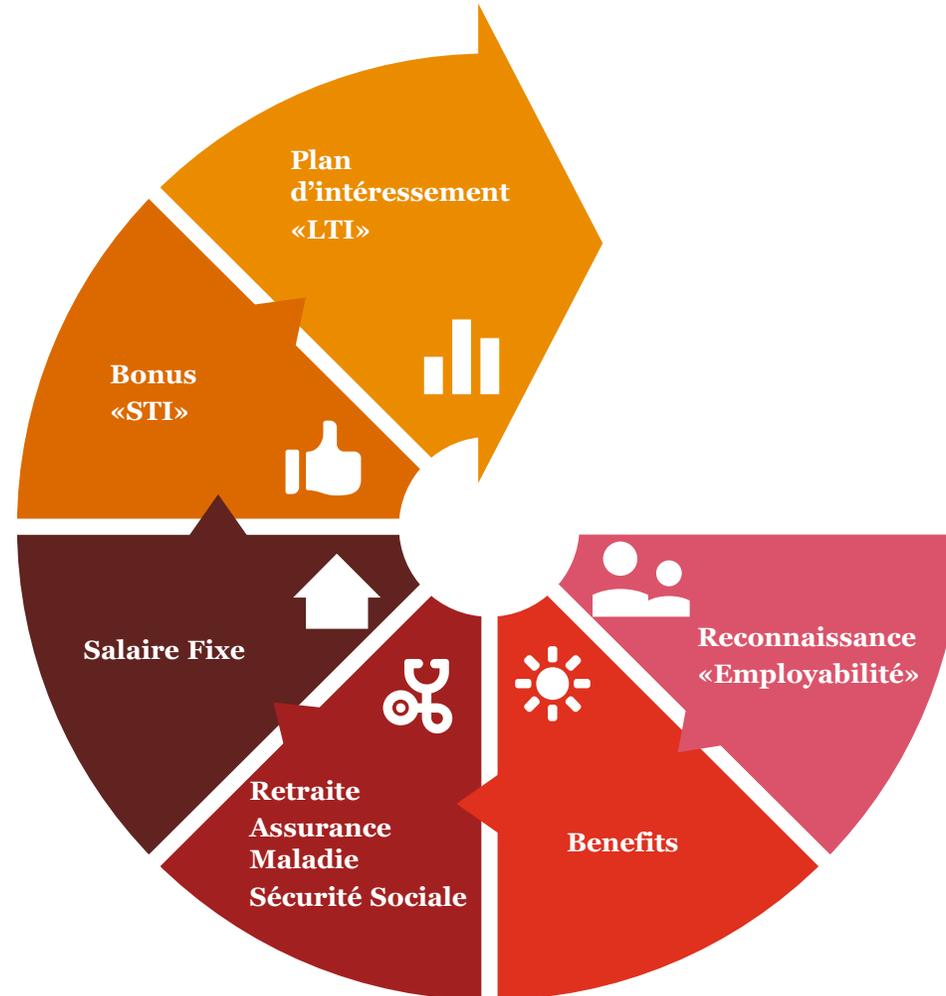
27 septembre 2019



Agenda

1. Systèmes de rémunération
2. Principes clés
3. Retour d'expérience

Systemes de remuneration



Principes clés

1

Définissez vos attentes et vos objectifs

La mise en place d'un LTIP crée de nouvelles obligations en tant qu'employeur. Définissez bien vos attentes pour que cet investissement porte ses fruits.

2

Évitez la complexité et l'ambiguïté

La complexité et l'ambiguïté pèsent double sur votre LTIP: elles réduisent la valeur perçue par les participants et elles vous demandent plus de temps.

3

Le coût du report

«Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras»
Cet adage est on ne peut plus vrai quand on parle de rémunération. Les participants d'un plan à long terme doivent donc y trouver leur avantage.

Équité et transparence

La perception d'un traitement équitable et transparent est fondamentale pour que votre politique de rémunération porte ses fruits. La rémunération n'est par ailleurs plus un sujet tabou dans de nombreux secteurs.

4

L'atout n°1 du LTIP: la reconnaissance

L'un des avantages majeurs du LTIP consiste en sa faculté d'être un outil de reconnaissance. Veillez à en tirer partie.

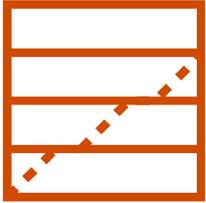
5

Alignement et cohérence

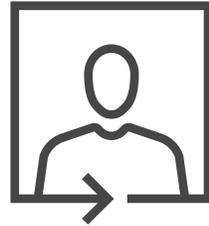
Le plan d'intéressement, et plus largement votre politique de rémunération, doivent s'inscrire dans votre contexte, votre culture d'entreprise et bien s'intégrer avec vos autres processus (Performance, Finance, etc.)

6

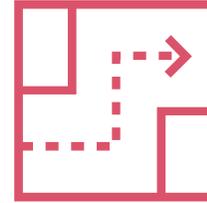
Retour d'expérience: différents LTIPs pour différents objectifs



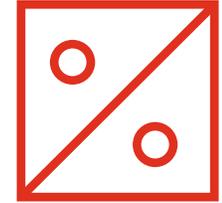
- **Cas d'étude:** startup (secteur biotech)
- **Caractéristiques:** plan d'attribution gratuite de bons de participations
- **Points d'intérêt:**
#gouvernance
#droit_de_vote
#transaction



- **Cas d'étude:** PME familiale
- **Caractéristiques:** plan d'achat d'actions avec prêt de l'employeur
- **Points d'intérêt:**
#succession
#risque



- **Cas d'étude:** PME industrielle
- **Caractéristiques:** plan de stock-options plafonnées
- **Points d'intérêt:**
#comptabilité
#valeur_perçue



- **Cas d'étude:** PME financière
- **Caractéristiques:** plan d'achat d'actions avec prêt de l'employeur
- **Points d'intérêt:**
#valorisation
#fidélisation
#risque

Merci

[pwc.ch](https://www.pwc.ch)

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers AG, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2019 PwC. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.