



La rémunération et ses composantes

Romain Préau

28 février 2020



Building a better
working world



Agenda

A

Composantes de la rémunération

B

Plan d'intéressement à court terme (STI)
vs Plan d'intéressement à long terme (LTI)

C

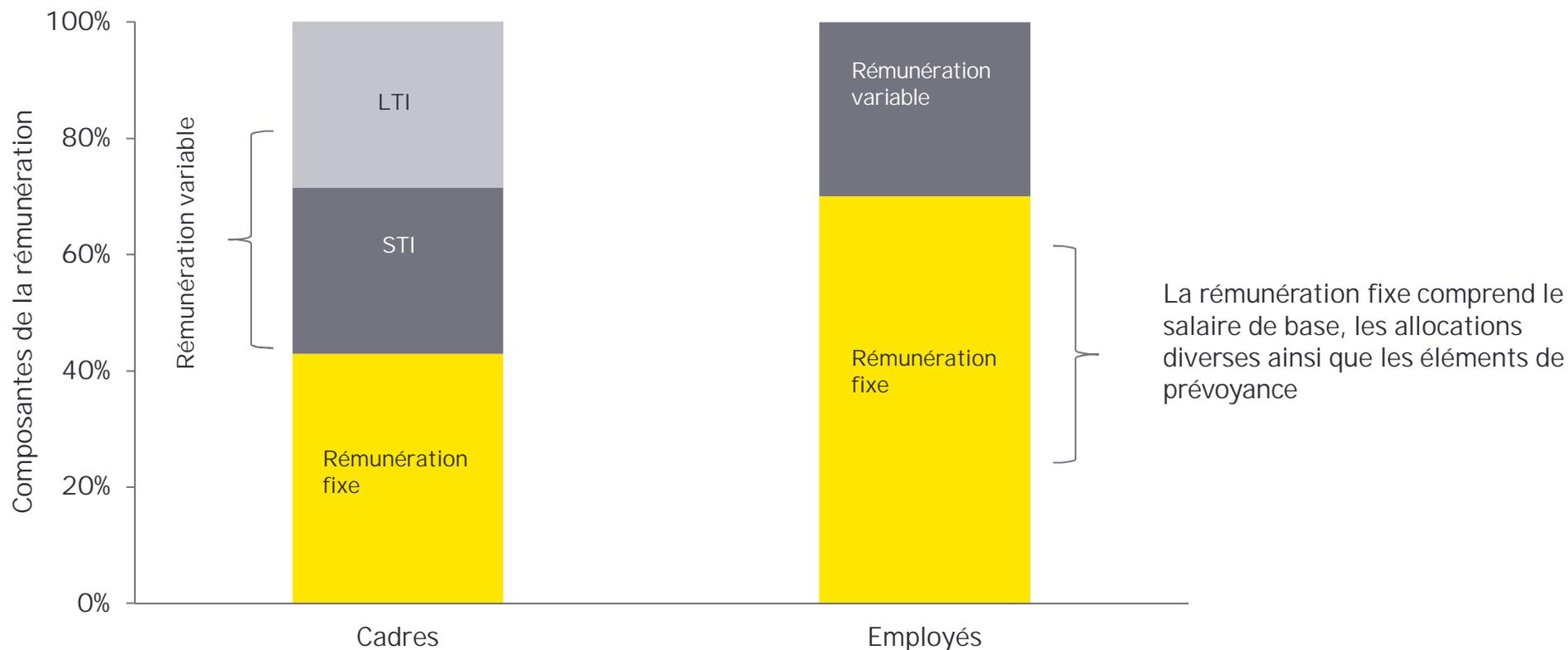
Gratification: bonnes pratiques

D

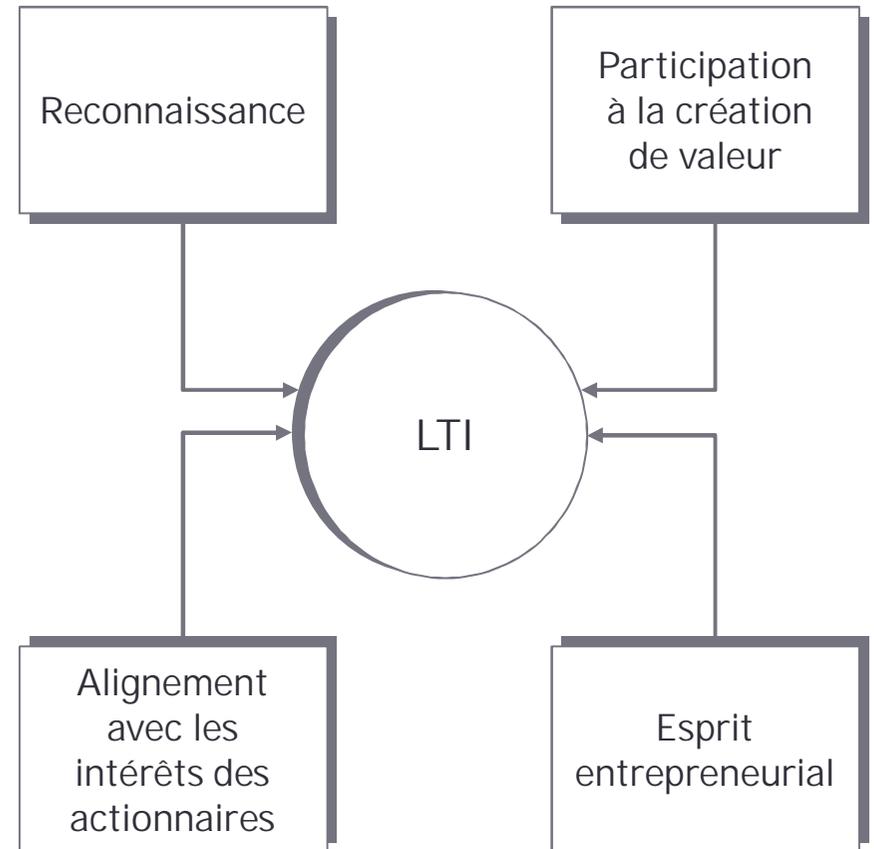
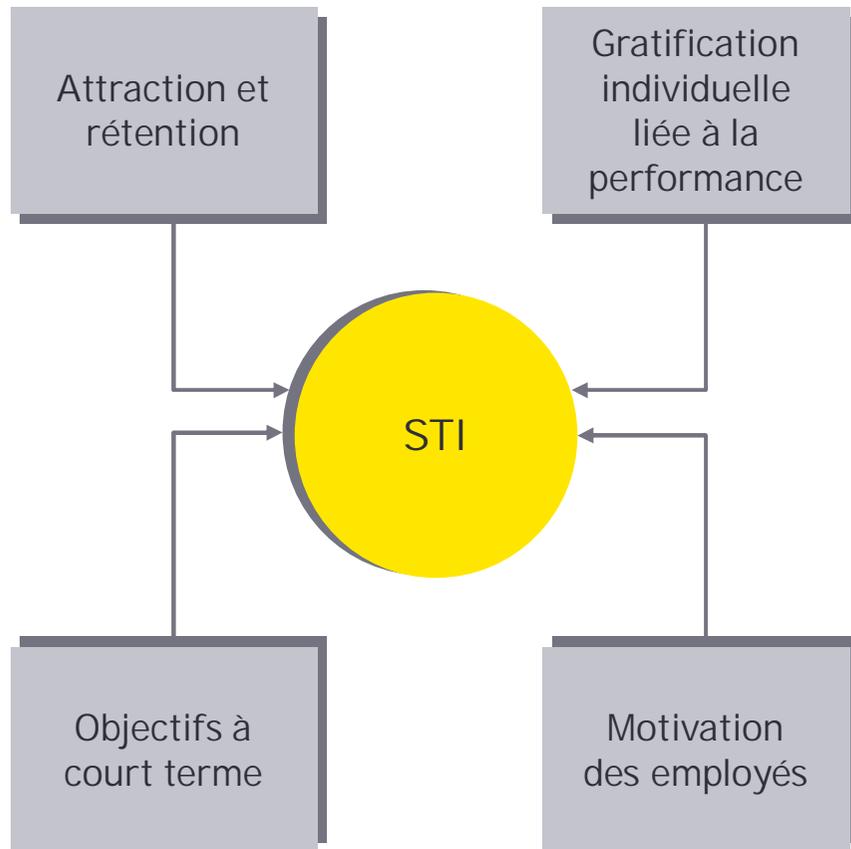
Design d'un plan d'intéressement long
terme (LTI)

Les composantes de la rémunération

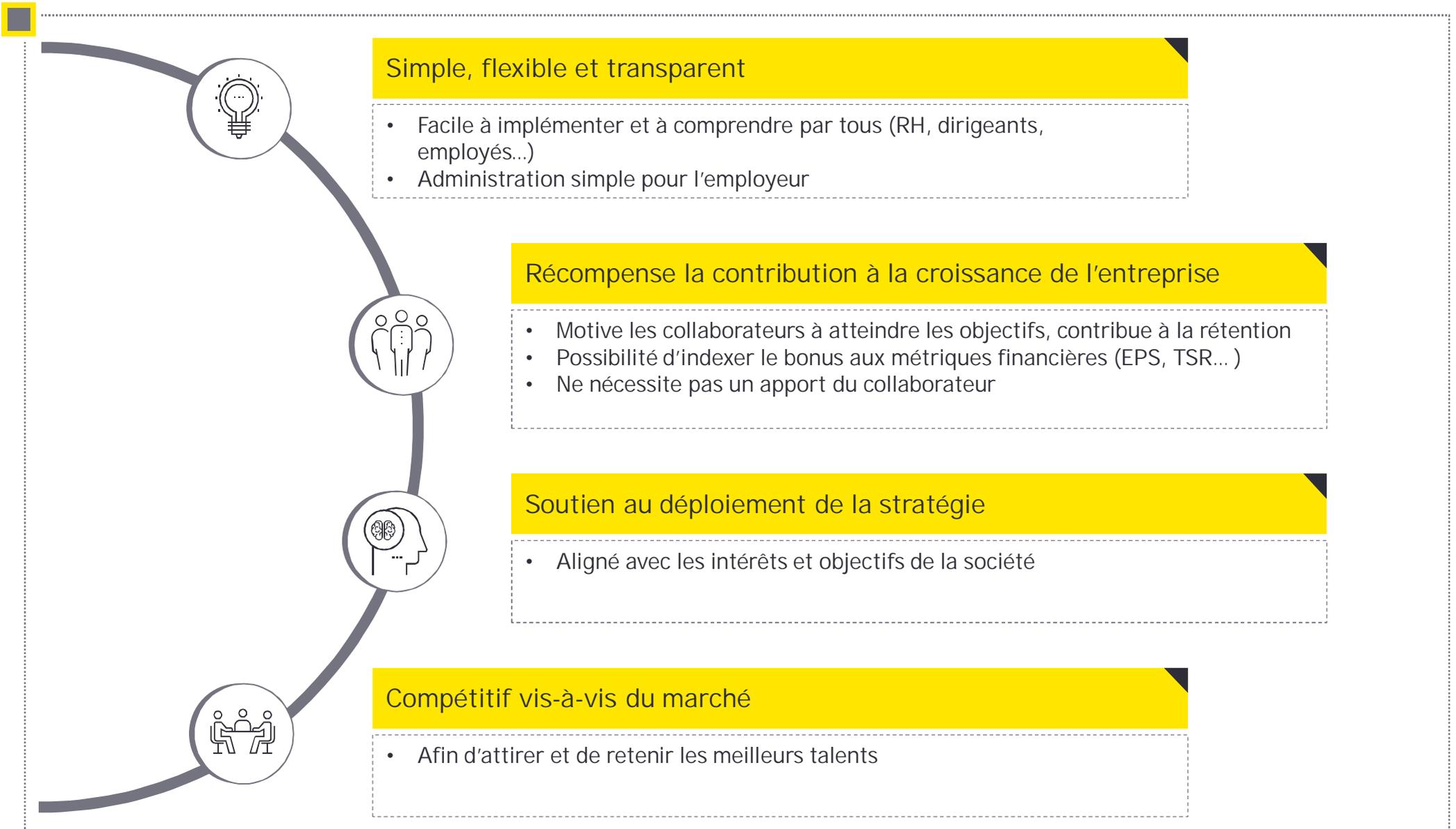
- La rémunération se décompose entre des éléments fixes et des éléments variables (à court terme "STI" et/ou à long terme "LTI")
- Les composantes de la rémunération diffèrent généralement selon l'activité d'une entreprise, sa politique de rémunération ainsi qu'en fonction de la séniorité de ses employés
- La rémunération variable est moins protégée juridiquement que le salaire de base, avec possibilité de clauses limitatives



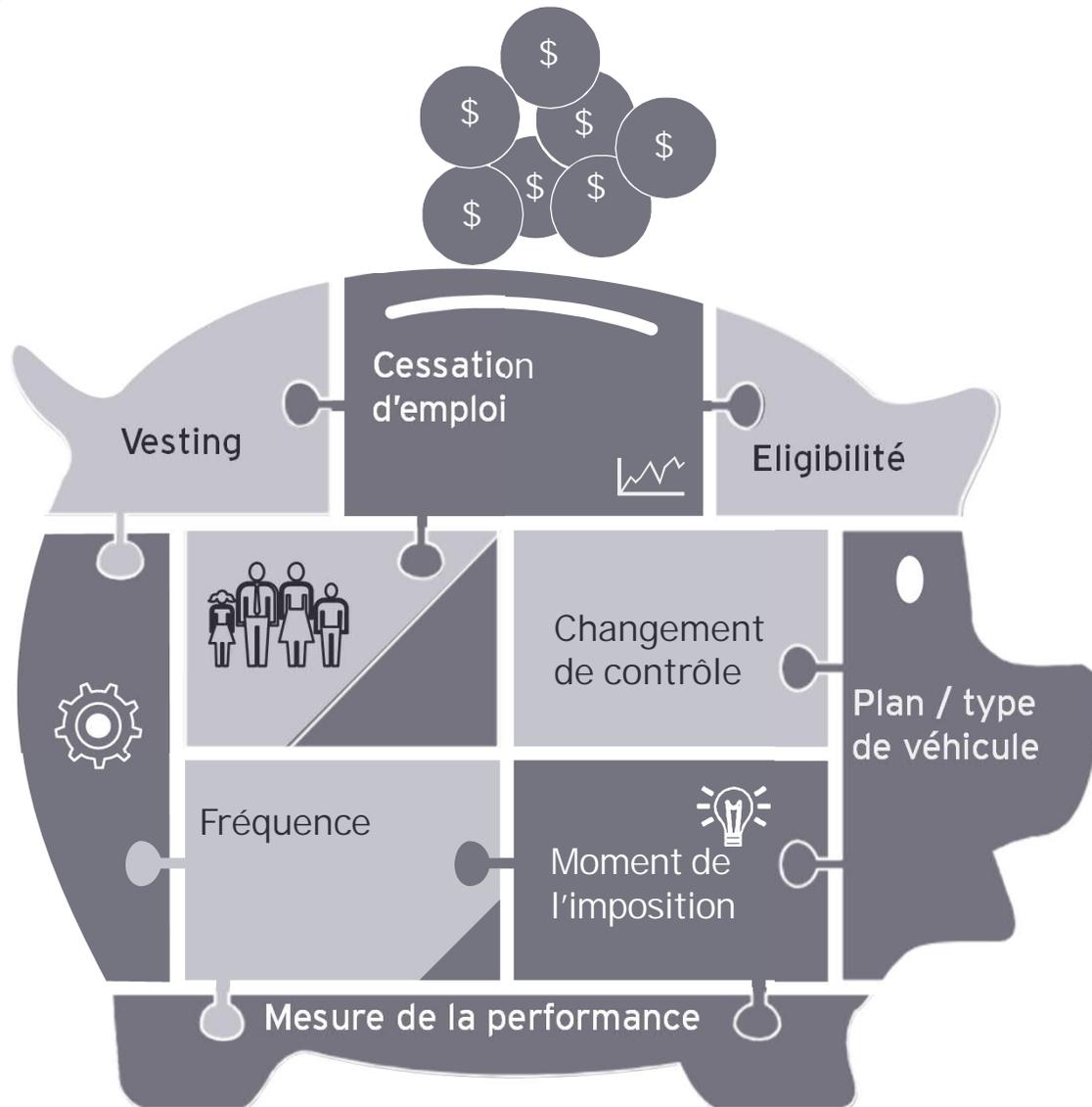
Plan d'intéressement à court terme (STI) vs Plan d'intéressement à long terme (LTI)



Gratification: bonnes pratiques



Design d'un plan d'intéressement long terme (LTI)



Problématiques à considérer

- CEO, dirigeants, management, tous les employés
- Cash, actions libres, options, expectatives d'actions (RSU)...
- Discrétionnaire vs. octroi annuel
- Mesures internes "non-market" (e.g. EPS, milestones...) et/ou objectifs stratégiques long terme
- Mesures "market" (e.g., share price, relative Total Shareholder Return (TSR))
- Point tempore où l'employé peut bénéficier de son intéressement
- Alignement avec la période de performance
- Prévoir les modalités en cas de changement de contrôle (M&A)
- Le conseil d'administration conserve généralement une flexibilité totale afin de déterminer les modalités (transfert, vest in full, vest pro-rata, etc)
- Différents traitements selon le type de départ (e.g. 'good' vs 'bad' leaver)
- Les approches typiques sont:
 - Vesting (acquisition) immédiat
 - Vesting au pro-rata temporis (période d'acquisition)
- Octroi, vesting, cessation d'emploi, vente des actions



L'égalité au sein de l'entreprise

Ivana Petrovic

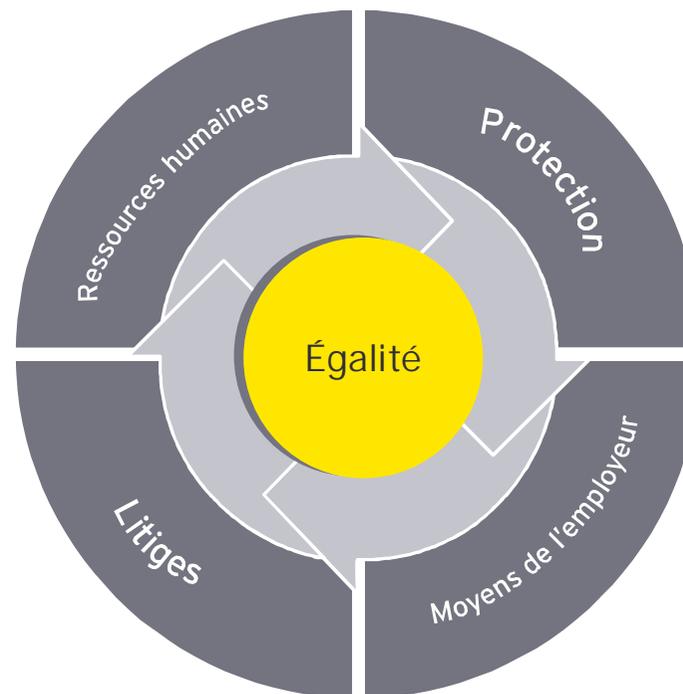
28 février 2020

L'égalité au sein de l'entreprise

- Principe d'égalité
 - Constitution fédérale de la Confédération suisse (art. 8 Cst): «Tous les être humains sont égaux devant la loi»
 - Code des obligations (CO) / Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes régissent l'application du principe aux rapports de travail (privé / public)

- Procédure de recrutement
- Conditions de travail
- Conditions de promotion
- Formation
- Rémunération
- Résiliation des rapports de travail

- Action en prévention
- Action en cessation de la discrimination
- Indemnités pécuniaires
- Allègement du fardeau de la preuve (exception: harcèlement sexuel)
- Qualité pour agir des organisations



- Contre la discrimination des travailleurs à raison de leur sexe
- Contre l'harcèlement sexuel
Comportement importun de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle portant atteinte à la dignité de la personne
- Contre l'inégalité salariale
A travail égal de valeur égale, salaire égal

- Environnement de travail: congé paternité, garde d'enfant, travail flexible
- Cadre réglementaire claire et traitement du litige
- Partenariat avec les organisations visant à promouvoir l'égalité
- Mentor programme

Egalité salariale

Nouvelle Réglementation



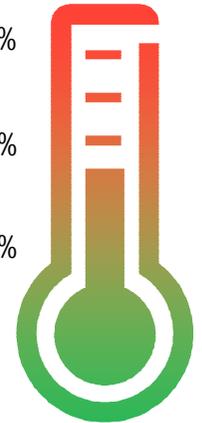
- Entrée en vigueur le 1er juillet 2020 de la modification de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes jusqu'au 1er juillet 2032
- Les entreprises de plus 100 travailleurs doivent exécuter une analyse de l'égalité des salaires – Ecart de salaire justifié par des motifs objectifs
- Premières analyses effectuées avant fin juin 2021 et vérifiées par un organe indépendant
- Communication aux travailleurs des résultats

Développement de l'entreprise

Contrôle de santé nécessaire

Lien de confiance employeur - collaborateur

40%
20%
5%



Business Model

Besoins de l'entreprise

Réputation de l'entreprise

- Egalité, diversité et inclusion en tant qu'objectif du modèle d'affaires
- But de créer une atmosphère saine et encourageant la productivité en réduisant l'anxiété, l'absentéisme sur les lieux du travail
- Mise en place d'un recrutement diversifié en fonction des besoins de l'entreprise
- Adoption de mesures de performance en adéquation pour créer une plus-value significative sur le marché

Employeur attentif





Merci

About the global EY organization

The global EY organization is a leader in assurance, tax, transaction and advisory services. We leverage our experience, knowledge and services to help build trust and confidence in the capital markets and in economies all over the world. We are ideally equipped for this task – with well trained employees, strong teams, excellent services and outstanding client relations. Our global purpose is to drive progress and make a difference by building a better working world – for our people, for our clients and for our communities.

The global EY organization refers to all member firms of Ernst & Young Global Limited (EYG). Each EYG member firm is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients.

For more information, please visit www.ey.com.

EY's organization is represented in Switzerland by Ernst & Young Ltd, Basel, with ten offices across Switzerland, and in Liechtenstein by Ernst & Young AG, Vaduz. "EY" and "we" refer to Ernst & Young Ltd, Basel, a member firm of Ernst & Young Global Limited.

© 2020 Ernst & Young AG
All Rights Reserved.

www.ey.com/ch