

[LE MARCHÉ DU LUNDI]

12 SEPTEMBRE 2022

ecofi Actifs pour le futur

François LETT

Directeur du département éthique et solidaire

Rémunération des dirigeants américains : une faible influence du vote pour faire bouger les lignes

Sur la période du 30 juin 2021 au 30 juin 2022, les PDG ou directeurs généraux américains d'entreprises appartenant à l'indice Russel 3000 ont bénéficié d'augmentations de salaire records, tout en se heurtant à une opposition en légère progression des actionnaires. Ainsi, le soutien au vote sur la rémunération a diminué chaque année depuis 2018 pour atteindre son plus bas niveau historique en 2022, en se situant tout de même au seuil impressionnant de 94,9%. Le pourcentage d'entreprises ayant subi un revers sur les votes say-on-pay a augmenté, à 3,2%, contre 1,3% en 2017, soit le taux d'échec le plus élevé depuis le début des votes say-on-pay aux États-Unis.

La rémunération totale des dirigeants en activité dans une entreprise du S&P 500 a augmenté de 15,8% entre 2020 et 2021, soit la plus forte augmentation d'une année sur l'autre depuis la promulgation de la Loi Dodd-Frank* en 2010. La rémunération totale médiane des dirigeants du S&P 500 a augmenté chaque année depuis 2015 pour atteindre un sommet de 15,4 millions de dollars en 2021. Bien que seulement 9,9% des entreprises du S&P 500 aient accordé des primes discrétionnaires en 2021, ces dernières ont progressé de 138,9% pour passer de 1,16 million de dollars en 2020 à 2,78 millions de dollars en 2021. Ces augmentations ont coïncidé avec l'amélioration des performances financières et du cours de bourse de nombreuses entreprises en 2021, ce qui a permis de générer des versements de primes annuelles et d'attributions d'actions plus importantes, ainsi que le rétablissement des augmentations de salaire fixe après les gels de rémunération généralisés de l'année précédente.

L'augmentation des salaires a été amplifiée par la décision de nombreux conseils d'administration de faire preuve de moins de retenue dans les décisions salariales pour 2021, par rapport à l'année précédente où l'impact initial de la pandémie avait entraîné davantage de perturbations et d'incertitudes.

L'opposition des actionnaires aux parachutes dorés a augmenté en raison de la dérive des montants attribués lors de changement de contrôle de capital des entreprises. Le taux de soutien moyen est passé de 86% à 80% de 2020 à 2021. La valeur médiane des parachutes dorés des dirigeants a bondi de plus de 50% pour passer de 8 millions de dollars en 2021 à 12,4 millions de dollars en 2022. Le taux de refus des résolutions proposant des parachutes dorés a plus que doublé, avec un niveau de 15%, et a égalé le niveau d'opposition le plus élevé de tous les temps.

En revanche, le taux de soutien aux plans d'attribution d'actions n'a que peu diminué en 2022 pour atteindre 92,8%, en baisse par rapport au niveau record de 94,1% atteint en 2021.

Dans l'indice Russell 3000, 33 résolutions d'actionnaires liées à la rémunération des dirigeants ont été présentées au vote en 2022, nombre similaire à celui de ces dernières années. Toutefois, quatre propositions ont reçu le soutien de la majorité des actionnaires, contre aucune en 2021. Le sujet le plus mis en avant a été l'approbation des actionnaires sur les futurs accords de départ et les indemnités de licenciement.

Le "pay ratio" soit le rapport entre la rémunération médiane des PDG et la rémunération médiane des employés, a sensiblement augmenté entre les premiers semestres 2022 et 2021 : la médiane du S&P 500 est ainsi passée de 179 à 190.

Au premier semestre 2022, la rémunération médiane des administrateurs non-salariés des sociétés du S&P 500 était de 300 800 dollars pour 2021, contre 290 000 dollars pour 2020 et 2019, soit une augmentation de 3,7%.

Enfin, presque toutes les entreprises ont intégré des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) mais avec une pondération si faible qu'ils n'ont pas d'influence sur la rémunération globale et ne sont de plus que très rarement utilisés dans les plans de rémunération à long terme.

Une influence des actionnaires en légère progression si l'on analyse les chiffres mais qui reste globalement quasiment insignifiante.

Loi-cadre américaine votée en 2010 sous la présidence de Barack Obama à la suite de la crise bancaire et financière mondiale (2007-2008). Elle vise à assurer une vaste réforme dans le secteur financier et bancaire, la protection des consommateurs mais aussi dans la gouvernance des entreprises.

Document non contractuel. Le présent document contient des éléments d'information, des opinions et des données chiffrées qu'Ecofi considère comme exacts ou fondés au jour de leur établissement en fonction du contexte économique, financier ou boursier du moment. Il est produit à titre d'information uniquement et ne constitue pas une recommandation d'investissement personnalisée.

#ISR



LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DIRIGEANTS EN ACTIVITÉ DANS UNE ENTREPRISE DU S&P 500 A AUGMENTÉ DE 15,8 % ENTRE 2020 ET 2021, SOIT LA PLUS FORTE AUGMENTATION D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE DEPUIS LA PROMULGATION DE DODD-FRANK* EN 2010.



[L'innovation au service de l'Homme et de la Planète]

Après le podcast, la vidéo... Géraud Guibert, président de la Fabrique Écologique, et Karen Georges, gérante actions chez Ecofi répondent en vidéo à 3 questions clés.

DÉCOUVREZ LA VIDÉO ENGAGÉE

