

# [LE MARCHÉ DU LUNDI]

11 DÉCEMBRE 2023

ecofi Actifs pour le futur

**François LETT**

Directeur du département éthique et solidaire

## Rémunération variable annuelle des CEO : la fixation de leurs objectifs est-elle trop pusillanime ?

ISS-Corporate, l'un des principaux fournisseurs mondiaux d'offres en matière de rémunération et de gouvernance, vient de publier une étude sur l'atteinte des niveaux d'objectifs fixés pour déterminer les montants des primes annuelles des dirigeants dans les entreprises du S&P 1500 entre 2018 et 2022. Le rapport constate que les PDG ont atteint les objectifs fixés dans au moins 60% des cas au cours de la période étudiée de cinq ans, y compris en 2020 et en dépit d'une importante variabilité économique.

La constance de la réalisation des objectifs peut remettre en question la rigueur des objectifs fixés par les entreprises, étant entendu qu'un principe de base sain pour une rémunération incitative consisterait à fixer des objectifs ambitieux pour encourager des bonnes performances au-delà d'une progression usuelle.

### Les enseignements saillants de l'étude

Les indicateurs de bénéfices sont les indicateurs financiers les plus répandus dans les primes variables annuelles.

C'est le cas pour toutes les entreprises du S&P 1500, les entreprises à moyenne et petite capitalisation y ayant encore davantage recours en proportion des différents objectifs fixés. Les entreprises du S&P 500 sont en tête pour l'adoption d'indicateurs ESG, en grande partie grâce à la pression exercée récemment par les investisseurs et d'autres parties prenantes.

Au cours de l'exercice 2022, 68% des entreprises ont atteint leurs objectifs en matière de bénéfices, tandis que 25% ont atteint les niveaux maximums.

À l'inverse, seuls 11% des objectifs de bénéfices n'ont pas été atteints.

La réalisation de ces derniers est relativement homogène entre les entreprises de différentes tailles, bien que les entreprises du S&P 500 semblent atteindre les objectifs cibles à un taux plus élevé et les objectifs maximaux à un taux plus faible. Pour tous les groupes observés, les taux de réalisation des objectifs et des objectifs maximaux en particulier sont supérieurs à ce que de nombreux consultants, universitaires et praticiens considèrent comme de bonnes pratiques.

15% des entreprises ont dépassé leurs objectifs de bénéfices de 50% au cours de chacune des cinq dernières années, et un pourcentage équivalent d'entreprises ont manqué leurs objectifs de bénéfices de plus de 50% à l'extrémité inférieure. Au total, 30% des résultats se situent en dehors des limites extrêmes de la fourchette, ce qui pose la question de savoir dans quelle mesure les entreprises modélisent et planifient les résultats aberrants dans leur système de rémunération afin de tenir compte de la variabilité des performances.

70 points ! C'est le gouffre que l'on constate entre les taux de réalisation des objectifs entre le secteur le plus performant (sociétés de placement immobilier) et le moins performant (gestion et développement de l'immobilier) pour l'exercice 2022.

Malgré cet écart, la grande majorité des secteurs (72%) ont atteint leurs objectifs à plus de 60%. On devrait ainsi aboutir à un taux de réalisation de 50 à 60% pour les objectifs cibles si l'on s'en réfère aux meilleures pratiques de détermination des primes.

« Bien que la rémunération des atteintes supérieures aux objectifs fixés et les taux constants de réalisation des objectifs se concrétisent par d'importants émoluments pour les dirigeants, ils soulèvent des questions persistantes sur la rigueur du processus de fixation des objectifs et peuvent créer un précédent pour les attentes futures en matière de rémunération », a déclaré Roy Saliba, directeur général d'ISS-Corporate.

En effet, la fixation d'objectifs peu ambitieux ne relève pas d'un cas isolé pour une seule année, mais plutôt d'une tendance constante depuis 2018, ce qui indique que les objectifs sont fixés à un seuil potentiellement plus bas que celui où ils devraient l'être.

Ces comportements créent de facto un détournement de la nature des primes de performance, ces dernières devenant davantage une composante fixe de la rémunération attendue plutôt qu'une véritable rémunération incitative résultant d'une forte performance.

# #ISR



[...] LA FIXATION D'OBJECTIFS PEU AMBITIEUX NE RELÈVE PAS D'UN CAS ISOLÉ POUR UNE SEULE ANNÉE, MAIS PLUTÔT D'UNE TENDANCE CONSTANTE DEPUIS 2018 [...]



Identifiant unique REP  
Papiers n°FR308133\_03SANF

Le présent document est fourni par Ecofi, société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP 97-004, société anonyme immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 999 990 369. Siège social : 12 boulevard de Pesaro / CS 10002 92024 Nanterre Cedex