

UN LAURÉAT DU PRIX NOBEL D'ÉCONOMIE TRAITE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le prix Nobel d'économie a été remis le 10 octobre dernier aux professeurs Oliver Hart et Bengt Holmström, afin de récompenser leurs travaux sur la théorie des contrats. Le professeur Holmström en est venu aux conclusions suivantes, au sujet de la rémunération des dirigeants :

- Son niveau n'est pas trop élevé, puisqu'il reflète ultimement la loi de l'offre et de la demande;
- Elle est cependant devenue trop complexe, avec trop d'instruments et de critères compliqués;
- La rémunération sous forme d'options et la rémunération variable sans critères d'acquisition sont loin d'être idéales;
- Un critère de performance comme le Rendement Total aux Actionnaires (RTA) relatif est préférable au RTA absolu.

Chez PCI, nous sommes d'avis que :

- Ce qui est compliqué, c'est la multiplication des véhicules (boni, options, unités d'actions, etc.), combinée à une panoplie de critères de rendement : cela reflète le souhait de faire comme tout le monde sous prétexte d'être « concurrentiel » et de satisfaire aux exigences des agences de votation, plutôt que le soutien du plan d'affaires de l'entreprise et de la culture organisationnelle visée.

En définitive, une rémunération équilibrée pourrait être simplement composée d'un salaire de base, une opportunité de bonification annuelle raisonnable pour des résultats qui surpassent les attentes, un arrangement qui permet d'accumuler un capital suffisant pour sécuriser une retraite adéquate et une détention d'actions qui assure un vrai alignement avec les actionnaires et vise la pérennité de l'organisation.

A NOBEL PRIZE IN ECONOMICS LAUREATE TALKS ABOUT EXECUTIVE COMPENSATION

The Nobel Prize in Economics was awarded last October 10 to Professors Oliver Hart and Bengt Holmström, to acknowledge their contributions to contract theory. Professor Holmström came to the following conclusions regarding executive compensation:

- Its level is not too high, as it ultimately reflects the law of supply and demand;
- Nevertheless, it has gotten too complicated, with too many complex instruments and metrics;
- Employee stock options plans and variable compensation without vesting conditions are to be proscribed;
- A performance metric such as the relative Total Shareholder Return (TSR) is preferable to the absolute TSR.

PCI believes that:

- What is complicated is the increasing number of vehicles (bonuses, options, share units, etc.), combined with an array of performance criteria, often the result of a "copy and paste" approach under the pretense of "competitiveness" and compliance with voting agency requirements, rather than a design in support of the company's business plan and desired organizational culture.

Ultimately, a balanced remuneration could simply consist of a base salary, a reasonable annual bonus opportunity for results that surpass expectations, an arrangement that allows to accumulate enough capital to secure an adequate pension and a share ownership that ensures true alignment with shareholders and the organization's perennity.