LAULIMA CONSULTING

Vos partenaires en capital humain
www.laulimaconsulting.com

Rémunération des dirigeants du TSX60 : observations clés

Juin 2024 : Points saillants

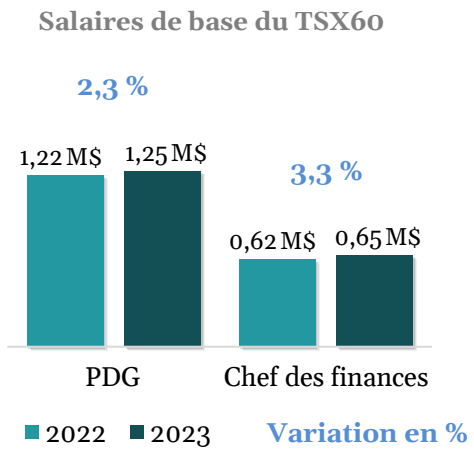
Le paysage de la rémunération des hauts dirigeants en 2023[1] au sein des sociétés du TSX60 révèle plusieurs observations clés dans les principaux secteurs. Plus particulièrement, les constats de Laulima suggèrent :

- ✔ Des augmentations modestes du salaire des PDG et des attributions d'incitatifs à long terme (ILT) nettement plus importantes
- ✔ Des versements d'incitatifs à court terme (ICT) semblables à ceux des années précédentes, la majorité des sociétés versant des primes supérieures à la cible
- ✔ Une tendance soutenue vers une plus grande importance accordée aux unités d'actions de performance (UAP)

Cet article présente les principaux constats sur les augmentations annuelles du salaire de base et de la rémunération directe totale (RDT), les versements d'ICT, la composition de la rémunération et la composition des ILT.

Salaires de base

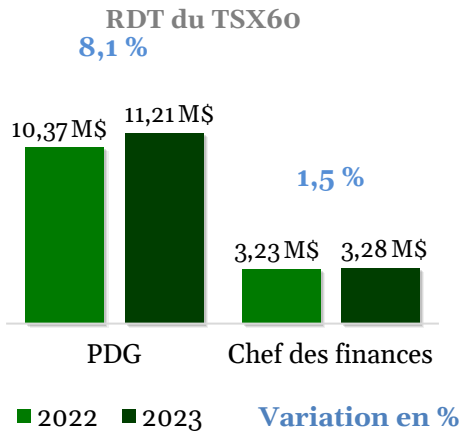
- Les salaires de base médians ont augmenté de 2,3 % pour les PDG et de 3,3 % pour les chefs des finances. Pour les PDG et les chefs des finances demeurés en poste, les augmentations médianes ont été de 2,9 % et de 4,2 %, respectivement.
- Les salaires ont été gelés pour davantage de PDG (36 % des sociétés) que de chefs des finances (16 %). En excluant les gels, l'augmentation médiane pour les PDG et les chefs des finances demeurés en poste était de 4,8 %.
- La plus forte augmentation médiane pour les PDG demeurés en poste a été observée dans le secteur de l'énergie (6,7 %), tandis que les salaires de la plupart des PDG du secteur financier ont été gelés.



[1] *L'échantillon de données reflète les informations publiques de 2022 et de 2023 en date du 10 juin 2024. Les données sur les titulaires demeurés en poste portent sur les dirigeants ayant occupé le poste de PDG (n = 42) ou de chef des finances (n = 38) pendant la totalité des exercices 2022 et 2023.*

Droits d'auteur © 2024 Laulima Consulting Inc. Tous droits réservés.

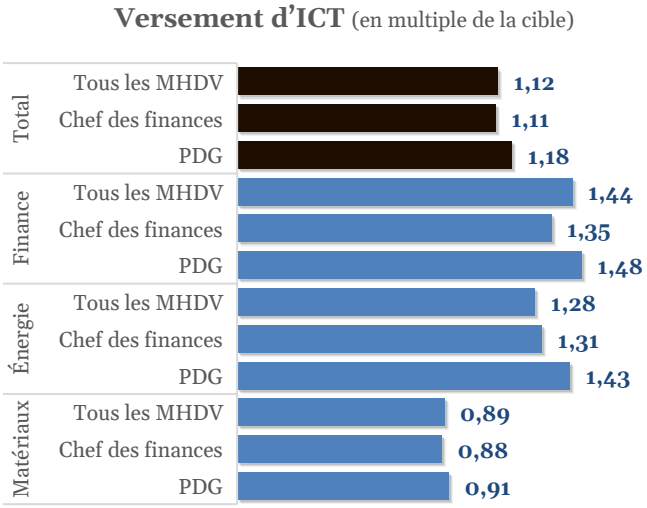
Rémunération directe totale (RDT)



- La RDT médiane a augmenté de 8,1 % pour les PDG et de 1,5 % pour les chefs des finances. Pour les PDG et les chefs des finances demeurés en poste, les augmentations médianes ont été de 6,3 % et de 6,6 %, respectivement.
- La hausse de la RDT médiane découle à la fois d'augmentations du salaire de base et d'attributions d'ILT plus importantes en 2023. Les versements d'ICT sont demeurés relativement stables d'une année à l'autre.
- C'est dans le secteur de l'énergie que les PDG et les chefs des finances demeurés en poste ont connu les plus fortes hausses (15,3 % et 11,4 %, respectivement), principalement en raison d'attributions d'ILT plus importantes.

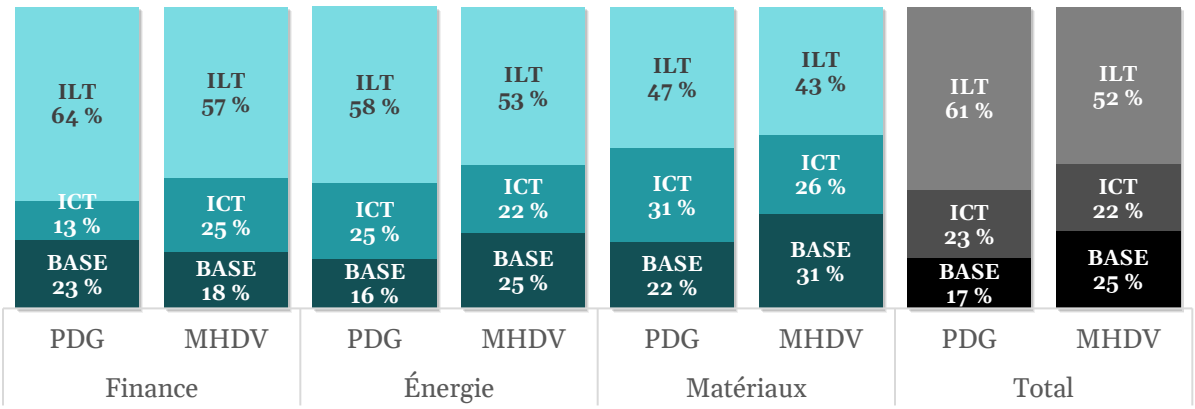
Versements d'incitatifs à court terme (ICT)

- Les versements d'ICT ont été légèrement supérieurs à la cible (1,12 x) dans l'ensemble des secteurs.
- Les versements favorables dans les secteurs de l'énergie (1,28 x) et de la finance (1,44 x) s'expliquent par le bon rendement du secteur et des sociétés.
- Dans le secteur des matériaux, les versements (0,89 x) ont été inférieurs à la cible en raison de récents changements réglementaires dans l'environnement d'exploitation. Des décès et des seuils financiers non atteints ont également nui aux versements de certaines sociétés du secteur.



Droits d'auteur © 2024 Laulima Consulting Inc. Tous droits réservés.

Composition de la rémunération cible

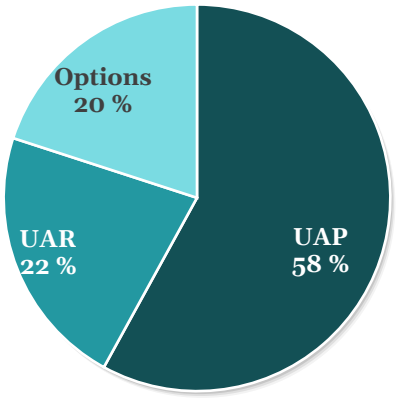


- En moyenne, les PDG et les autres membres de la haute direction visés (MHDV) continuent de recevoir environ 60 % et 50 % de leur RDT sous forme d'ILT, respectivement.
- La pondération des ILT est la plus élevée dans le secteur financier et la plus faible dans le secteur des matériaux, où l'accent est davantage mis sur la rémunération en espèces.
- D'une année à l'autre, la pondération relative des ILT a légèrement augmenté (~2 %) dans l'ensemble des secteurs.

Composition des incitatifs à long terme (ILT)

- La majorité des sociétés (60 %) utilisent au moins deux types d'ILT, et la pondération moyenne des UAP dans la composition continue d'augmenter.
- Bien que la combinaison d'UAP et d'options d'achat d'actions demeure la plus courante (28 %), il est aussi assez courant (22 %) d'utiliser trois types d'ILT (UAP, unités d'actions restreintes [UAR] et options d'achat d'actions).
- Nous nous attendons à ce que les sociétés surveillent la composition de leurs ILT pour s'assurer qu'elle continue de répondre à leurs objectifs de rémunération, tout en tenant compte de l'évolution des attentes des actionnaires et des changements à venir concernant l'imposition des options d'achat d'actions au Canada.

Composition des ILT (PDG et MHDV)



Restez à l'affût : d'autres analyses sur la rémunération des hauts dirigeants du TSX60 suivront au cours des prochaines semaines.

Pour plus d'information, communiquez avec nous à info@laulimaconsulting.com.

Droits d'auteur © 2024 Laulima Consulting Inc. Tous droits réservés.