



LA RÉMUNÉRATION DU P.D.G.

Henry Mintzberg a affirmé: 'Je pense que si vous devez verser un bonus, vous avez le mauvais candidat au poste.'ⁱ Il soutiendra que le bonus au dirigeant devrait représenter l'outil idéal de présélection des candidats à la direction des entreprises: 'Celui qui insiste pour en avoir un devrait être viré du processus immédiatement'. Outre les bonus, il y a le fameux versement des stock options, pour retenir les meilleurs à la direction des entreprises. Or, Mintzberg professera que 'c'est là la plus évidente forme de corruption légale qui a miné les entreprises jusqu'à provoquer la crise économique mondiale actuelle'.

D'aucuns prétendent, que les régimes d'intéressement du genre servent à aligner les intérêts des hauts dirigeants sur ceux des actionnaires, quand de fait rares sont les données qui le démontrentⁱⁱ. Venant de la bouche du cheval, on en déduira que la chose est plus vraie que ce que nous pourrions nous-mêmes prétendre: 'les incitatifs financiers ne motivent pas les dirigeants à améliorer la valeur de leurs entreprises'ⁱⁱⁱ. Pire encore, un chercheur établira que 'de plus en plus de preuves établissent que la performance de l'entreprise et la rémunération des hauts dirigeants est inversement proportionnelle'^{iv}. Le même auteur citera une étude, faite en Grande-Bretagne, portant sur trois cent cinquante des plus grandes entreprises, qui confirme 'qu'il n'y a pas de preuve d'impact (positif) des programmes d'intéressement à long terme sur la valeur ajoutée aux actionnaires, bien que ceux-ci encourent des coûts aux dits actionnaires'. En ce qui a trait à la performance de l'entreprise, une étude menée par McKinsey, démontre que seulement 16 % des 13 000 dirigeants interrogés ont estimé 'que leur entreprise pouvait distinguer entre un fort performant et un faible performant'^v.

Par ailleurs, des études récentes établissent que 'plus l'octroi de stock options est grand, plus les entreprises ont tendance à maquignonner leurs états financiers'. Harris et Bromley ont étudié 435 entreprises, toutes 'forcées de déposer des états financiers révisés', et ont découvert que 'plus la proportion de rémunération du premier dirigeant s'effectuait en stock options, plus l'entreprise risquait d'avoir à redéposer pour réviser ses profits'^{vi}. Alan Greenspan, alors président du Federal Reserve Board, déclarait que les stock options 'ont créé un effet pervers qui consiste à gonfler artificiellement les profits déclarés en vue de maintenir plus élevé le cours des actions'^{vii}. Au début du XXI^e siècle, 'plus de la moitié de la rémunération du dirigeant moyen des entreprises du Fortune 500 se présentait sous forme de stock options'^{viii}.

ⁱ Mintzberg, H., (2009), 'No more executive bonuses', Sloan Management Review, novembre

ⁱⁱ Hope, J. et Player, S., (2012), Beyond Performance Management, Why, When, and How to Use 40 Tools and Best Practices for Superior Business Performance, p. 356.

ⁱⁱⁱ D'après Jeroen van der Veer, ex CEO de Shell Oil Company, in Hoyos, C. et Steen, M. (2009). 'Outgoing Shell Chief Calls for Reform of Salaries', Financial Times, 9 juin, p. 1.

^{iv} Guerrero, F., (2001), 'Executive Shares Fail to Raise Value', Financial Times, 14 mai, p. 1.

^v Overell, S., (2003), 'Let's Have a Little Chat About Work Shall We?', Financial Times, 5 mars, p. 13.

^{vi} (Floyd Norris, in « Stock Options: Do They Make Bosses Cheat », New York Times, 23 août 2010).

^{vii} Maremont, M. et Forelle, C., (2006), 'Bosses Pay: How Stock Options Became Part of the Problem', Wall Street Journal, 27 décembre.

^{viii} Mitchell L.E., (2008), The Speculation Economy: How Finance Triumphed over Industry, Berrett-Koehler, p. 278.