

Après la consommation responsable, l'approvisionnement responsable et l'investissement responsable, on voit émerger la rémunération responsable. De quoi s'agit-il? Il s'agit de l'intégration de critères environnementaux, sociaux, économiques et de bonne gouvernance dans la rémunération des dirigeants d'entreprises. Une façon d'intégrer les enjeux de développement durable et de responsabilité sociale dans l'évaluation de la performance des dirigeants d'entreprise.

Une tendance européenne

Depuis déjà plusieurs années, les grandes entreprises européennes ont intégré des critères de responsabilité sociale (RSE) dans leurs pratiques de rémunération. Dans la deuxième édition du « [Guide sur l'intégration de critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants et managers](#) » publié par

Nombre d'entreprises du CAC 40 intégrant des critères RSE dans la rémunération variable¹³



l'Observatoire de la responsabilité sociétales des entreprises (Orse) et PwC, on découvre qu'en moins de 10 ans, « le nombre de sociétés du CAC 40 (40 plus grandes entreprises à la Bourse de Paris)¹ qui intègrent des critères RSE n'a cessé d'augmenter passant de 10% en 2006 à plus de 70% à la fin de 2015 ». Plus récemment, en octobre 2019, Deloitte France publiait une [étude](#) mentionnant, notamment, que « Quatre sociétés sur cinq (80%) des 120 entreprises cotées sur le marché français (SBF 120²) ont indiqué avoir intégré au moins un critère RSE dans la rémunération variable annuelle de leur mandataire social » démontrant ainsi que cette pratique est de plus en plus étendue.

Bien que cette tendance soit davantage adaptée aux réalités des grandes entreprises, notamment, par le fait qu'elle s'applique au calcul de bonus de hauts dirigeants, il n'en demeure pas moins qu'elle est un indicateur d'évolution majeure des mentalités. Il n'est plus question de faire de l'argent à tout prix; les grandes entreprises veulent le faire en maximisant leur impact positif sur la société et les employés et en minimisant leur impact sur l'environnement, et ce, en responsabilisant davantage leurs gestionnaires, en les rendant, d'une certaine façon imputable.

Et en Amérique du Nord, qu'en est-il?

De notre côté du globe, la rémunération basée sur des critères de responsabilité d'entreprise n'est pas encore bien documentée et, encore moins, communiquée publiquement par les organisations qui l'ont adoptée. Certaines ont toutefois osé l'aventure comme Microsoft qui, en 2018, ajoutait des notions d'inclusion et de diversité dans son calcul des bonus. Aussi, en début janvier 2021, le géant Apple annonçait qu'il incorporera des facteurs liés à l'environnement, au social et à la gouvernance dans son programme de bonus annuel dès cette année.

¹ Le CAC 40 (Cotation Assistée en Continu) est un indice boursier regroupant les 40 plus importantes capitalisations boursières françaises cotées à la bourse de Paris. Le CAC 40 est utilisé comme un indicateur de l'évolution économique des grandes entreprises françaises. La liste des 40 entreprises qui y figurent est régulièrement mise à jour en vue de maintenir cette représentativité.

² Le SBF 120 (Société des Bourses Françaises) est un indice boursier déterminé à partir des cotations des 120 entreprises, ayant le plus de liquidité, cotées sur le marché français. Il regroupe les entreprises du CAC 40 ainsi que 80 autres, régulièrement mises à jour.

Critères utilisés

Dans le cas d'Apple, les critères établis sont en fonction du respect des valeurs de l'entreprise ce qui inclut l'utilisation d'énergie durable, la diversité sur le lieu de travail, ainsi que d'autres problématiques sociales et environnementales. En ce qui a trait aux entreprises françaises, l'étude Orse-PwC rapporte que les entreprises du CAC 40 privilégieraient des critères basés sur les enjeux suivants, comme le démontre le graphique ci-contre :

1. La santé et sécurité,
2. Les changements climatiques,
3. La formation et la gestion de carrière,
4. Le management environnemental,
5. L'éthique et la conformité.

L'analyse des enjeux de développement durable les plus utilisés « montre une certaine prépondérance des critères liés à l'atténuation des risques », c'est-à-dire, à des critères qui permettent aux entreprises de limiter leur exposition aux risques, par exemple, d'accidents du travail, de harcèlement en milieu de travail, etc.

Et pour les PME?

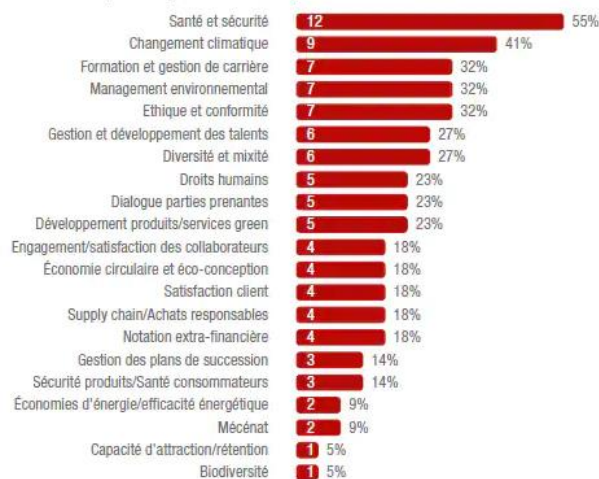
Maintenant, en tant que PME, de quelle façon il serait possible d'anticiper et de se préparer à cette évolution des pratiques de gestion? Est-ce que c'est en ajoutant des considérations environnementales et sociales dans les évaluations annuelles de vos employés afin que la révision de leur rémunération prenne en compte ces considérations? Est-ce que c'est en leur offrant des bonus de performance qui, au lieu de leur apporter un gain financier, pourraient compenser leurs émissions de gaz à effet de serre annuelles? Est-ce que ces nouvelles formes de rémunération des dirigeants vont éventuellement prendre en compte les pratiques d'approvisionnement responsable ce qui pourrait se traduire par une accélération de la prise en compte de critères de développement durable pour le choix des fournisseurs et des produits? Cette tendance, qui se pointe à l'horizon, est sans doute un signal de plus à saisir pour les PME leur rappelant les opportunités d'affaires associées à l'adoption de pratiques d'affaires écoresponsables.

Il n'en tient qu'à vous de laisser aller votre imagination dans l'intégration des enjeux de développement durable encore plus loin dans vos pratiques d'affaires! Alors, ferez-vous partie des précurseurs qui adopteront la tendance et qui, à terme, feront assurément office d'exemple en matière de rémunération responsable dans les PME?

Enjeux adressés par les entreprises du CAC 40

Dirigeants mandataires sociaux

Sur 22 entreprises ayant communiqué cette information



INTÉRESSÉS À EN DISCUTER AVEC NOUS?

418 668-7533 | info@cqdd.qc.ca