CLARTÉ, TRANSPARENCE ET SIMPLICITÉ: LA PHILOSOPHIE DES CIRCULAIRES D'INFORMATION

HUGESSEN
CONSULTING

Auteurs : Brian Lees et Owen Stott

Lors de l'élaboration de la divulgation de la rémunération, nous utilisons tous le formulaire *51-102F6 Statement of Executive Compensation* (Déclaration de la rémunération des membres de la haute direction), dont un des objectifs est de divulguer la rémunération des membres de la haute direction en tant qu'un aspect clé de la gestion et de la gouvernance globales de l'entreprise. Bien que les divulgations obligatoires visent à uniformiser les informations et à les rendre comparables d'une entreprise à l'autre, l'énoncé clé que constitue la gestion et la gouvernance globales donne aux entreprises une occasion unique de fournir un aperçu de leur conseil d'administration et de la façon dont il prend ses décisions. La philosophie de la divulgation des entreprises consiste à choisir le niveau de détail et d'information et les explications qu'elles fournissent sur la rémunération, la performance et leurs processus. En nous basant sur notre expérience dans le soutien à la conception de telles divulgations, nous avons mis en évidence plusieurs considérations clés pour explorer et établir une philosophie de divulgation de la rémunération.

Conformité réglementaire

Le strict minimum, ce qui est légalement requis

- Certaines entreprises s'arrêtent ici, estimant que le temps sera mieux investi ailleurs. Néanmoins, il est conseillé d'être à l'affût des aspects de philosophie que nous décrivons ci-dessous, afin de s'assurer que tous les risques sont pris en compte.
- Les entreprises, grandes ou petites, choisissent parfois de ne divulguer qu'un minimum d'informations et n'attirent pas forcément l'attention lorsque la rémunération offerte est raisonnable et les performances élevées, mais ces conditions ne sont pas toujours réunies.

Transparence quantitative

Les résultats des incitatifs sont-ils une boîte noire, un livre ouvert ou quelque part entre les deux?

- Les entreprises ne sont pas tenues de divulguer les objectifs de performance pour des facteurs liés à la performance si une personne raisonnable estime que cette divulgation porterait sérieusement atteinte aux intérêts compétitifs de l'entreprise.
- Cela dit, les hypothèses ou la logique exigées par les lecteurs peuvent conduire à des malentendus et à des conclusions potentiellement inexactes.

Description de la performance

Les descriptions peuvent être une reconstitution factuelle, une analyse éclairante, ou encore de nature à rassurer les parties prenantes

- Une bonne performance est généralement facile à divulguer, mais comment le comité et le conseil d'administration abordent-ils les années plus difficiles?
- La rémunération au rendement existe à la fois pour les périodes favorables et défavorables, et une analyse supplémentaire peut fournir un solide soutien pour montrer que les régimes incitatifs fonctionnent comme prévu.
- C'est également l'occasion d'élaborer un message cohérent à travers toutes les publications de l'entreprise (rapport annuel, présentation aux investisseurs, etc.).

Aperçu qualitatif

Dévoilez votre travail avec transparence

- Bien que l'intention ne soit pas de donner un accès complet aux coulisses, les comités et les conseils d'administration peuvent concevoir la divulgation comme un outil qui met en lumière le processus décisionnel en matière de rémunération et de gouvernance, qui y participe, et quels facteurs sont pris en compte pour arriver à la conclusion.

Public cible

Qui lit ce document?

- Alors que le formulaire 51-102F6 vise à aider les investisseurs à comprendre comment les décisions concernant la rémunération des dirigeants sont prises, nous savons que les investisseurs institutionnels ne sont pas les seuls à plonger dans les détails.
- La divulgation de la rémunération doit tenir compte de l'ensemble de la communauté des parties prenantes de l'entreprise (conseillers en procuration, employés, médias, organismes de réglementation, etc.).

Philosophie de divulgation de la rémunération

La philosophie de divulgation doit refléter les priorités uniques de l'entreprise, résister à l'épreuve d'un cycle économique et instaurer la confiance avec les parties prenantes

- Tout comme la philosophie de rémunération de l'entreprise, la philosophie de divulgation doit évoluer avec l'entreprise. Il est important de déterminer non seulement à quoi ressemble la divulgation cette année, mais aussi comment elle pourrait être modifiée au fil du temps tout en restant fidèle à l'image de l'entreprise.

Pour en apprendre davantage sur la manière dont Hugessen peut vous aider, veuillez visiter hugessen.com