

Formules de rémunération fondée sur des actions autres que les options sur actions

DOCUMENT DE TRAVAIL

David Crawford • Bridget da Silva



Formules de rémunération fondée sur des actions autres que les options sur actions

DOCUMENT DE TRAVAIL

David Crawford • Bridget da Silva

AVERTISSEMENT

La présente publication, préparée par les Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), fournit des indications ne faisant pas autorité.

CPA Canada et les auteurs déclinent toute responsabilité ou obligation pouvant découler, directement ou indirectement, de l'utilisation ou de l'application de cette publication.

© 2014 Comptables professionnels agréés du Canada

Tous droits réservés. Cette publication est protégée par des droits d'auteur et ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise de quelque manière que ce soit (électroniquement, mécaniquement, par photocopie, enregistrement ou toute autre méthode) sans autorisation écrite préalable.

Pour obtenir des renseignements concernant l'obtention de cette autorisation, veuillez écrire à permissions@cpacanada.ca

Table des matières

Préface	vii
Introduction	1
Vue d'ensemble des véhicules de base fondés sur des actions	3
Options sur actions	3
Véhicules liés à la pleine valeur des actions	4
Structures de base des véhicules de rémunération fondée sur des actions	5
Principaux facteurs à considérer : caractéristiques de l'entreprise et objectifs du régime	7
Objectifs du régime	7
Utilisation des structures axées sur les capitaux propres ou sur le passif	8
Intégration de conditions de performance dans la rémunération fondée sur des actions	8
Autres facteurs	9
Options sur actions	12

Droits à la pleine valeur des actions	15
UATI et UAP	15
Exemples : Coûts comptables cumulés selon une structure axée sur les capitaux propres et selon une structure axée sur le passif	19
Exemple : Comptabilisation des coûts comptables	20
Acquisition des droits à plus long terme	21
Véhicules donnant droit, à plus long terme, à des instruments de capitaux propres (règlement en instruments de capitaux propres)	21
UAD (généralement réglées en trésorerie)	22
Autres points à considérer	24
ANNEXE A : Mini-cas	25
Exemple A	25
Exemple B	26
Exemple C	28
ANNEXE B : Autres formules de rémunération incitative à long terme	29
1.0 Options sur actions ou instruments s'apparentant à des options	29
1.1 Options sur actions assorties de conditions de performance	30
1.2 Options sur actions plafonnées	30
1.3 Droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») ou options réglées en trésorerie	32
2.0 Véhicules liés à la pleine valeur des actions	32
2.1 Unités d'actions à long terme assorties d'une modalité de règlement en trésorerie	32
2.2 Actions après impôts assorties de restrictions quant à la vente	33
2.3 Régime de prêt d'actions	34
3.0 Incitatifs à long terme non fondés sur des actions	
- Programmes de trésorerie	34

ANNEXE C : Évaluation des options sur actions	35
Modèles traditionnels d'évaluation des options	35
Volatilité	38
Au-delà du modèle de Black-Scholes et du modèle binomial (Cox-Ross-Rubinstein)	39

Préface

Le Conseil canadien de l'information sur la performance (CCIP) des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) a commandé le présent document de travail, intitulé *Formules de rémunération fondée sur des actions autres que les options sur actions*, en vue d'aider les sociétés ouvertes à comprendre les différentes formules auxquelles elles peuvent avoir recours.

Bien qu'elles aient beaucoup fait appel aux options sur actions dans le cadre de leurs régimes de rémunération fondée sur des actions au fil des ans, les sociétés ouvertes s'inquiètent de plus en plus du décalage entre la charge au titre des options sur actions et l'avantage qui est réalisé en définitive par les salariés. En outre, de nombreuses sociétés ouvertes cherchent à se distancer quelque peu des options sur actions pour faire place à d'autres formules de rémunération fondée sur des actions en réponse aux demandes du marché.

Le présent document de travail vise à fournir une vue d'ensemble des différentes formules de rémunération fondée sur des actions qui existent, de leurs incidences au plan comptable en général et des facteurs à prendre en considération pour choisir judicieusement les structures de rémunération fondée sur des actions.

Le CCIP tient à remercier les auteurs, David Crawford et Bridget da Silva, de Hugessen Consulting, et à souligner l'apport des membres du groupe de travail qui a participé à l'élaboration de la présente publication, notamment Pamela Campagnoni et Chris Hicks, de CPA Canada; Vicki Kovacs, de PricewaterhouseCoopers LLP; Anne Montgomery, de Deloitte; Courtney Pratt, de Knightsbridge; et Michael Samis, d'EY Canada.

Le CCIP est chargé d'imprimer vision et leadership aux travaux de CPA Canada visant à promouvoir la mesure de la performance organisationnelle et la communication de l'information à son sujet, en particulier au sein des

entités cotées. Dans le cadre de son mandat, le CCIP a approuvé la rédaction du document *Formules de rémunération fondée sur des actions autres que les options sur actions*.

Nous vous invitons à soumettre vos commentaires sur le présent document à la personne-ressource à CPA Canada dont les coordonnées sont indiquées ci-dessous.

Août 2014

Personne-ressource à CPA Canada :

Pamela Campagnoni, CPA, CA

CPA (Illinois)

Directrice de projets, Recherche, orientation et soutien

Comptables professionnels agréés du Canada

277, rue Wellington Ouest

Toronto (Ontario) M5V 3H2

Courriel : pcampagnoni@cpacanada.ca

CPA Canada est l'organisation nationale qui représente la profession de comptable professionnel agréé (CPA) au Canada. La mission de CPA Canada consiste à renforcer la confiance qu'inspire la profession de CPA en agissant dans l'intérêt public et en dotant ses membres des compétences et des ressources nécessaires pour exceller. Le Conseil canadien de l'information sur la performance (CCIP) de CPA Canada apporte son soutien à cette mission en faisant la promotion de la pertinence et de la qualité des rapports d'entreprise des entités canadiennes. Les points de vue exprimés dans la présente publication ne font pas autorité et n'ont pas été officiellement avalisés par CPA Canada.

Introduction

Les options sur actions demeurent à ce jour la principale forme de rémunération fondée sur des actions offerte par les petites et moyennes entreprises (PME) cotées au Canada. Dans l'ensemble, donc, ces options sont bien comprises, et il est devenu relativement facile de concevoir et de gérer les régimes offrant cette forme de rémunération.

Or, certains facteurs récents nous amènent à nous demander si les options sur actions constituent réellement la forme de rémunération fondée sur des actions la plus appropriée pour bon nombre de sociétés. Deux facteurs retiennent particulièrement notre attention : i) la frustration que suscitent les normes comptables et les méthodes d'évaluation, auxquelles sont souvent associés des coûts élevés et en grande partie fixes, peu importe si les options sur actions fournissent des avantages aux salariés en définitive; et ii) la tendance généralisée chez les sociétés canadiennes à grande capitalisation boursière (largement motivée par les pressions exercées par les actionnaires) à délaisser les options sur actions au profit d'autres formes de rémunération fondée sur des actions.

Les structures de rémunération fondée sur des actions vers lesquelles ces grandes sociétés se sont tournées (p. ex., les unités d'actions fondées sur la pleine valeur qui sont réglées en trésorerie) ne sont toutefois pas nécessairement optimales pour les entités de plus petite taille.

Le présent document de travail fournit une vue d'ensemble des structures de rémunération fondée sur des actions autres que les options sur actions auxquelles les PME cotées au Canada peuvent avoir recours. Cela constitue la première étape du processus à suivre pour déterminer les types de structures pouvant être adoptées. Il met également en relief les principaux facteurs décisionnels à prendre en considération lors du choix d'une structure, y compris les considérations d'ordre commercial et stratégique, les exigences en matière de présentation de l'information et les conséquences fiscales.

Le présent document vise à fournir une vue d'ensemble des différentes structures de rémunération fondée sur des actions et à favoriser une discussion fructueuse entre le conseil et l'équipe de direction d'une société. Les formules qui y sont présentées et analysées pourraient ne pas être applicables ou envisageables par toutes les sociétés. Il faut garder à l'esprit que l'information contenue dans le présent document s'applique aux sociétés ouvertes canadiennes (c.-à-d. des sociétés qui présentent leur information conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS)). Les incidences comptables décrites ne sont fournies qu'à des fins d'illustration et ne fournissent qu'un portrait d'ensemble des conséquences possibles – le présent document ne se veut nullement un guide rigoureux sur l'application des IFRS. Les sociétés qui envisagent de mettre en place un régime de rémunération fondée sur des actions sont invitées à obtenir les conseils de professionnels (en droit, en fiscalité, en comptabilité, en rémunération). Il est à noter que des questions particulières en matière de fiscalité et de comptabilisation peuvent se poser pour les sociétés à capital fermé et les sociétés américaines. Les salariés assujettis aux lois de l'impôt sur le revenu d'emploi aux États-Unis, ainsi que les administrateurs qui reçoivent des jetons de présence, doivent également prendre en considération des aspects fiscaux qui ne sont pas abordés dans le présent document.

Vue d'ensemble des véhicules de base fondés sur des actions

Il existe deux véhicules de base aux fins de la rémunération fondée sur des actions, soit les options sur actions et les véhicules liés à la pleine valeur des actions.

Options sur actions

Une option sur actions confère au porteur le droit (mais non l'obligation) d'acheter une action à un prix déterminé pendant une période spécifiée. Les options sur actions sont souvent assorties de conditions d'acquisition des droits.

La valeur reçue se calcule comme suit : nombre d'options × (cours de l'action - prix d'exercice).

Figure 1 : Exemple simple d'options sur actions

Option sur actions	Attribution	→	Exercice	
Nombre d'unités	10 000		10 000	[A]
Prix d'exercice	10,00 \$		10,00 \$	[B]
Cours de l'action	10,00 \$		15,00 \$	[C]
		Valeur	50 000 \$	
		[A] × ([C] - [B])		

Véhicules liés à la pleine valeur des actions

Ces véhicules sont liés à la pleine valeur des actions ordinaires d'une société, et sont souvent, eux aussi, assortis de conditions d'acquisition des droits. Dans les sociétés cotées, les deux formes les plus courantes sont les unités d'actions temporairement incessibles (« UATI ») et les unités d'actions liées à la performance (« UAP »).

La valeur des UATI se calcule comme suit : nombre d'unités acquises × cours de clôture de l'action.

Figure 2 : Exemple simple d'UATI

UATI	Attribution	→	Règlement	
Nombre d'unités	10 000		10 000	[A]
Cours de l'action	10,00 \$		20,00 \$	[B]
			Valeur	200 000 \$
			[A] × [B]	

La valeur des UAP se calcule comme suit : nombre d'unités acquises × cours de clôture de l'action × coefficient établi en fonction de la performance.

Figure 3 : Exemple simple d'UAP

UAP	Attribution	→	Règlement	
Nombre d'unités	10 000		10 000	[A]
Cours de l'action	10,00 \$		20,00 \$	[B]
<i>Exemple de facteur de performance* (0,5x à 1,5x)</i>			1,25x	[C]
			Valeur	250 000 \$
			[A] × [B] × [C]	

*d'après le résultat obtenu par rapport aux objectifs

Dans le cas des sociétés qui versent des dividendes, il faut décider, au moment de la conception du régime de rémunération, si les dividendes (ou des équivalents de dividendes) seront intégrés dans la structure des UATI ou UAP. Les exemples fournis dans le présent document ne tiennent pas compte des dividendes.

Structures de base des véhicules de rémunération fondée sur des actions

La plupart des régimes de rémunération incitative peuvent être structurés en tant que régimes axés sur les capitaux propres ou régimes axés sur le passif. Vous trouverez ci-après un résumé des principales différences entre ces deux types de régimes; une comparaison plus détaillée suivra plus loin.

Il est important de comprendre qu'essentiellement, une structure axée sur les capitaux propres reflète une opération entre les propriétaires de l'entreprise (c.-à-d. les actionnaires), tandis qu'une structure axée sur le passif reflète une opération entre une société et ses salariés. Le traitement comptable et les incidences fiscales de chaque type de structure dépendent forcément de cette distinction.

Structure axée sur les capitaux propres : règlement/financement par actions

Les options sur actions traditionnelles sont offertes dans le cadre de régimes prévoyant un règlement en instruments de capitaux propres. Bien que ce soit moins fréquent, les UATI et UAP peuvent également être offertes dans le cadre de régimes prévoyant un règlement en instruments de capitaux propres.

Principales caractéristiques

- Traitement comptable : généralement, le coût indiqué dans l'état des résultats est établi en fonction de la juste valeur du droit réglé en instruments de capitaux propres à la date d'attribution et la variation de la juste valeur est comptabilisée en autres éléments du résultat global.

- Impôt des sociétés : en général, la société n'a pas droit à une déduction.
- Impôt des particuliers : aucun impôt à la date d'attribution; les options sur actions bénéficient généralement d'un traitement préférentiel sur le plan fiscal, tandis que les unités fondées sur la pleine valeur des actions sont imposées au plein taux marginal lors du règlement.
- Ces structures peuvent avoir un effet dilutif et nécessitent l'approbation des actionnaires.

Structures axées sur le passif : règlement/ financement en trésorerie, montant fondé sur le cours de l'action sous-jacente

Les formules de rechange aux options sur actions les plus couramment utilisées (c.-à-d. les régimes d'UATI et d'UAP qui ont gagné la faveur de la plupart des grandes sociétés canadiennes, comme il a été indiqué plus haut) sont des structures axées sur le passif.

Principales caractéristiques

- Traitement comptable : généralement, le coût comptable repose sur la juste valeur du passif, lequel est réévalué à la fin de chaque période ainsi qu'à la date de règlement.
- Impôt des sociétés : la société a généralement droit à une déduction lors du règlement.
- Impôt des particuliers : aucun impôt à la date d'attribution, dans la mesure où certaines conditions sont remplies sur le plan fiscal; les droits sont généralement imposés au plein taux marginal lors du règlement.
- Ces structures n'ont pas d'effet dilutif et ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires.

Principaux facteurs à considérer : caractéristiques de l'entreprise et objectifs du régime

Les sociétés doivent prendre en considération un certain nombre de facteurs pour déterminer la structure de rémunération fondée sur des actions la plus appropriée. Vous trouverez ci-après une brève description de certains de ces facteurs.

Objectifs du régime

Les objectifs généraux d'un régime de rémunération fondée sur des actions auront une incidence sur le choix d'une structure et sur sa mise en œuvre.

Voici quelques exemples d'objectifs typiques :

- Attirer du personnel compétent : pour attirer les bons éléments, la société devra tenir compte des pratiques considérées comme concurrentielles dans son secteur d'activité pour ce qui concerne aussi bien le niveau de rémunération que la structure de rémunération.
- Stimuler la performance : trouver un équilibre entre les mesures de la réussite de la société / des actionnaires et la « ligne de visée » d'un salarié, c'est-à-dire les éléments à l'égard desquels il peut exercer une certaine influence. Pour de nombreuses PME, l'un des principaux objectifs du régime de rémunération fondée sur des actions consiste à rallier les membres de l'équipe de direction autour d'un objectif commun.
- Convergence avec les actionnaires : s'assurer que les participants se sentent suffisamment investis dans l'organisation et favoriser une culture axée sur l'appartenance.

- Fidélisation des membres clés du personnel : créer des mécanismes de fidélisation du personnel (p. ex., par le report de la rémunération et l'imposition de conditions d'acquisition/extinction des droits).

Utilisation des structures axées sur les capitaux propres ou sur le passif

Voici quelques facteurs qui sont couramment pris en considération pour évaluer l'attrait d'un type de structure (capitaux propres ou passif) par rapport à l'autre :

- Pour une société en pleine croissance et en manque de liquidités, une structure axée sur les capitaux propres peut s'avérer plus attrayante, car la société n'aura pas besoin de liquidités pour régler les droits.
- Pour certaines sociétés, il importe que les coûts comptables soient prévisibles, et l'exposition aux fluctuations du cours de l'action qui découle de la comptabilisation d'un passif peut sembler rébarbative (elles privilégieront donc un traitement comptable fondé sur la juste valeur à la date d'attribution).
- Généralement, les versements au titre de la rémunération fondée sur des actions effectués aux termes d'une structure axée sur le passif ouvrent droit à une déduction fiscale pour la société, caractéristique qui peut s'avérer attrayante pour les sociétés rentables qui cherchent à réduire leurs impôts.
- Si les actionnaires de la société sont préoccupés par la dilution de leurs participations, une structure axée sur le passif peut s'avérer plus attrayante, car elle n'a aucun effet dilutif sur les participations des actionnaires existants.
- Si l'illiquidité des actions de la société est source de préoccupation, une structure axée sur le passif peut s'avérer plus attrayante, car elle ne nécessite pas de flottant.
- Pour les salariés de sociétés ouvertes, seules les options sur actions (structurées comme il se doit) ouvrent droit à des taux d'imposition avantageux pour les particuliers.

Intégration de conditions de performance dans la rémunération fondée sur des actions

Pour déterminer comment intégrer des conditions de performance dans ses régimes de rémunération fondée sur des actions, une société doit avant tout s'interroger sur la façon dont elle définit et mesure la réussite. Les nombreuses sociétés qui considèrent le cours de l'action comme constituant la meilleure mesure de la réussite ne seront nullement motivées à inclure d'autres mesures

de la performance dans leurs régimes de rémunération fondée sur des actions. Ce n'est que lorsqu'elle souhaite établir un lien entre la rémunération fondée sur les actions et la performance au-delà du cours de l'action sous-jacente qu'une société choisira d'intégrer des conditions de performance supplémentaires dans ses régimes. Les cadres de performance peuvent être élargis de manière à englober diverses mesures, allant de l'accroissement de l'effet de levier sur le rendement du cours de l'action (p. ex., un cadre de performance fondé sur le rendement total pour les actionnaires) à d'autres mesures de la performance, comme les flux de trésorerie disponibles, le rendement des capitaux propres, le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA) et le résultat net résiduel, pour n'en nommer que quelques-unes.

Il faut également porter attention à l'horizon temporel sur lequel il est possible d'établir des objectifs de performance utiles. Il n'est pas toujours possible ou souhaitable pour une petite société de se fixer des objectifs de performance sur plusieurs années – dans ce cas, la société peut relier les attributions d'instruments de capitaux propres et/ou les versements à la performance mesurée aux termes de son régime de rémunération incitative annuelle. À l'opposé, il sera probablement plus facile et souhaitable pour une grande société bien établie d'intégrer un cadre de performance pluriannuel dans ses régimes de rémunération incitative fondée sur des actions (p. ex., un objectif de BAIIA sur trois ans).

Pour établir le cadre de performance qui sous-tend un régime de rémunération fondée sur des actions, il est essentiel de bien comprendre les mesures de réussite considérées comme critiques par diverses parties prenantes, notamment les actionnaires.

Autres facteurs

Il importe de tenir compte des coûts administratifs (directs et indirects) associés aux diverses approches envisagées, par exemple le coût global des régimes de rémunération fondée sur des actions par rapport aux bénéfices de la société, et le coût de l'évaluation des options sur actions.

Pour s'assurer que la structure et les montants de la rémunération sont raisonnables, il est essentiel de procéder à des mises à l'épreuve de scénarios et/ou à des simulations de crises. Le conseil d'administration et la direction doivent approuver toute la fourchette des résultats possibles en ce qui concerne aussi bien les versements effectués aux termes du régime que leur incidence sur la société (p. ex., les résultats financiers, les besoins en trésorerie, la dilution, etc.).

Tableau 1 : Caractéristiques courantes des diverses structures utilisées pour les régimes de rémunération fondée sur des actions

La plupart des régimes de rémunération fondée sur des actions présentent des caractéristiques qu'il importe de définir, notamment les suivantes :

Caractéristique	Description et facteurs à prendre en considération
Durée du droit	<ul style="list-style-type: none"> • La durée à courir jusqu'au règlement (p. ex., un règlement dans trois ans) ou jusqu'à l'expiration (p. ex., le droit aux actions expire dans cinq ans).
Critères de performance	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération fondée sur des actions est-elle assortie de conditions ou critères de performance? <ul style="list-style-type: none"> — Remarque : la performance peut également être prise en considération dans le montant du droit attribué (voir la description de la méthode d'attribution, ci-après).
Méthode d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Comment détermine-t-on les droits attribués? Les droits attribués reposent-ils sur un montant considéré comme concurrentiel ou une politique et/ou reposent-ils sur une évaluation de la performance? • Caractéristiques connexes : <ul style="list-style-type: none"> — fréquence des attributions (p. ex., annuelle); — montant attribué à chaque participant.
Acquisition des droits et dispositions relatives à la cessation d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Une attribution est acquise lorsque le participant y a droit (c.-à-d. que l'exercice ou le règlement n'est plus tributaire de la réalisation de conditions, comme les services rendus ou la performance). La période d'acquisition des droits s'entend généralement de la période au cours de laquelle les conditions d'acquisition des droits doivent être remplies. Lorsqu'un droit est acquis, le participant est généralement autorisé à exercer son droit, ou alors le droit est considéré comme ayant été « gagné » (bien qu'il puisse encore falloir attendre la date de règlement pour obtenir l'avantage). • Pour comprendre les droits d'un participant à l'égard d'une attribution à une date donnée, il faut examiner à la fois les conditions d'acquisition des droits et les dispositions relatives à la cessation d'emploi, y compris en ce qui concerne le départ à la retraite. Il importe donc de bien connaître et d'approuver le traitement préconisé pour le régime de rémunération fondée sur des actions selon divers scénarios de cessation d'emploi, qui peuvent comprendre, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> — le licenciement motivé; — la démission; — le licenciement non motivé; — le départ à la retraite ou le « départ à la retraite approuvé »; — la cessation d'emploi liée à un changement de contrôle; — le décès ou l'invalidité.

Caractéristique	Description et facteurs à prendre en considération
Changement de contrôle ou opérations structurelles importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Diverses questions et scénarios doivent être pris en considération dès le moment où une société choisit d'établir un régime. • Le traitement appliqué en cas de changement de contrôle dépend en partie de la façon dont le régime est structuré et des objectifs du régime : <ul style="list-style-type: none"> — si le régime prévoit un règlement en actions propres, il ne peut être maintenu après la clôture de l'opération que s'il est possible de transférer les droits à l'action de l'entité issue de l'opération; <ul style="list-style-type: none"> » Remarque : lorsqu'une opération est conclue, il est souvent préférable de maintenir les mesures de fidélisation du personnel qui sous-tendent la conception du régime et, par le fait même, de conserver l'effet de fidélisation. — si le régime prévoit un règlement en trésorerie, rien ne justifie sur le plan de la conception un règlement à la clôture de l'opération; la date de règlement peut être conservée telle quelle. Il peut toutefois être nécessaire pour des considérations d'ordre pratique de déterminer le montant du règlement à la date de l'opération. • Il est important d'éviter que les droits deviennent acquis par inadvertance lors d'un changement de contrôle; la meilleure pratique consiste, lorsque cela est possible, à stipuler un double élément déclencheur, afin qu'un changement de contrôle et une cessation d'emploi soient tous deux requis pour que les droits soient acquis.

Options sur actions

Les options sur actions se sont révélées très utiles en tant qu'outil de rémunération, et ce, pour un certain nombre de raisons, à savoir i) qu'elles peuvent offrir un potentiel de création de valeur considérable pour les porteurs d'options; ii) que la plupart des parties prenantes comprennent en quoi elles consistent et que les salariés s'attendent à les obtenir; iii) que la société n'a pas besoin de liquidités pour régler les attributions; iv) qu'elles sont relativement faciles à mettre en œuvre et à gérer; et v) qu'elles peuvent favoriser la convergence des intérêts des dirigeants et des actionnaires. Les points de vue varient quant à savoir si les options sur actions vont dans le sens des intérêts des actionnaires.

Cela dit, les préparateurs et les utilisateurs des états financiers des PME¹ estiment souvent que les conséquences des options sur actions au plan comptable ne sont pas proportionnées à l'avantage qui sera reçu en définitive par le salarié. Par exemple, si une option acquise n'est jamais exercée, la société ne peut en contrepasser le coût.

Ce problème est essentiellement attribuable à deux facteurs. Le premier consiste dans le fait que les modèles d'évaluation des options se fondent sur la volatilité historique du cours de l'action pour prévoir la volatilité future du cours de l'action, et que cette volatilité est souvent beaucoup plus grande pour les PME. Le deuxième réside dans le fait que les PME offrent généralement un taux de dividende très faible ou alors n'offrent aucun dividende. Combinée à un faible de taux de dividende, la forte volatilité des actions débouche sur des valeurs très élevées, au point de pouvoir être trompeuses, pour les options.

¹ Bien qu'en général, ces problèmes touchent surtout les PME, les grandes organisations n'en sont pas entièrement épargnées.

L'exemple de calcul qui suit permet de mettre en parallèle la valeur de l'option d'une entité dont l'action se caractérise par une faible volatilité du cours et le versement d'un dividende élevé et celle d'une entité dont l'action se caractérise par une forte volatilité et le versement d'un faible dividende ou l'absence de dividende.

Figure 4 : Exemple illustrant la valeur d'une option sur actions

EXEMPLE ILLUSTRANT LA VALEUR D'UNE OPTION SUR ACTIONS					
Cours de l'action (date d'attribution)	25,00 \$				
Prix d'exercice	25,00 \$				
Durée attendue	5 ans				
Taux sans risque	2,0 %				
Niveau de volatilité	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé	
Volatilité (%)	15,0 %	20,0 %	30,0 %	50,0 %	70,0 %
Taux de dividende (%)	4,0 %	2,5 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %
Valeur de l'option (\$)	2,35 \$	4,03 \$	6,68 \$	11,74 \$	15,15 \$
<i>% du cours de l'action à la date d'attribution</i>	<i>9,4 %</i>	<i>16,1 %</i>	<i>26,7 %</i>	<i>47,0 %</i>	<i>60,6 %</i>

Il est à noter que certaines entités ont commencé à offrir des options sur actions plafonnées. Une option sur actions plafonnée peut permettre d'éliminer, d'une part, les scénarios de versements extrêmes qui, autrement, feraient beaucoup augmenter la valeur à la date d'attribution et, d'autre part, le coût comptable des options liées à des actions volatiles. Veuillez vous reporter à la section 2 de l'Annexe B du présent document de travail pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Tableau 2 : Traitement comptable des options sur actions traditionnelles

Options sur actions traditionnelles (régées en instruments de capitaux propres, sans conditions de performance)	
Détermination de la juste valeur	Généralement, la juste valeur est déterminée à la date d'attribution.
Comptabilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune écriture à la date d'attribution. • À chaque date de clôture : <ul style="list-style-type: none"> — État des résultats² (DÉBIT) : la charge est amortie sur la période d'acquisition des droits (l'estimation des extinctions est revue à chaque période de présentation de l'information financière). — Bilan (CRÉDIT) : inclusion dans les capitaux propres sur la période d'acquisition des droits.

Les incidences comptables décrites dans le présent document se focalisent sur la charge comptable cumulée pour la société. Il peut exister d'autres questions de présentation, de comptabilisation et d'évaluation qui ne sont pas abordées dans le présent document de travail.

² En supposant que les coûts liés aux options sont comptabilisés en charges; dans certains cas, ces coûts peuvent être inscrits en tant qu'actifs (p. ex., dans le cas de sociétés minières en phase de démarrage).

Droits à la pleine valeur des actions

Essentiellement, les régimes de rémunération fondée sur des actions s'articulant autour de la pleine valeur des actions peuvent revêtir deux formes, soit les unités d'actions temporairement incessibles (UATI) et les unités d'actions liées à la performance (UAP).

UATI et UAP

Les UATI et les UAP sont des véhicules liés à la pleine valeur des actions d'une société qui prévoient un versement au terme de la période d'acquisition des droits (qui est généralement de trois ans dans le cas des droits réglés en trésorerie), dans la mesure où le participant a conservé son emploi pendant toute cette période. Les UATI sont des droits dont l'acquisition se fait strictement en fonction de l'écoulement du temps, tandis que les UAP sont des UATI dont l'acquisition dépend en outre de la réalisation de conditions de performance. Dans les faits, le montant d'une attribution d'UAP peut aller de zéro à un multiple de l'attribution cible initiale qui dépend de la performance réalisée.

En raison de restrictions énoncées dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada, il faut généralement livrer des actions nouvellement émises ou des actions propres lorsque la période d'acquisition des droits est de plus de trois ans.

Deux options sont offertes pour le règlement des droits :

- 1) **le règlement en instruments de capitaux propres**, c.-à-d. par l'émission d'actions;
- 2) **le règlement en trésorerie**, c.-à-d. que la valeur des droits acquis est réglée en trésorerie, en fonction du cours des instruments de capitaux propres.

Comme il est mentionné plus haut, la durée souhaitée de l'attribution peut avoir une incidence significative sur le choix d'une structure de règlement.

Tableau 3 : Traitement comptable des attributions fondées sur la pleine valeur de l'action

	Règlement en instruments de capitaux propres	Règlement en trésorerie
Détermination de la juste valeur	Se fait en fonction de la juste valeur à la date d'attribution.	Se fait en fonction de la juste valeur à chaque date de clôture et à la date de règlement ³ .
Comptabilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune écriture à la date d'attribution. • À chaque date de clôture : <ul style="list-style-type: none"> – État des résultats⁴ (DÉBIT) : la charge est amortie sur la période d'acquisition des droits (l'estimation des extinctions⁵ est revue à chaque période de présentation de l'information financière). – Bilan (CRÉDIT) : inclusion dans les capitaux propres sur la période d'acquisition des droits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune écriture à la date d'attribution. • À chaque date de clôture : <ul style="list-style-type: none"> – État des résultats⁶ (DÉBIT) : <ul style="list-style-type: none"> » la charge est amortie sur la période d'acquisition des droits (l'estimation des extinctions⁷ est revue à chaque période de présentation de l'information financière); » les variations de la juste valeur sont comptabilisées en résultat net dans la période. – Bilan (CRÉDIT) : inclusion dans le passif sur la période d'acquisition des droits.

3 Certaines sociétés peuvent gérer l'exposition des résultats aux fluctuations des marchés boursiers en achetant des actions sur le marché et en les détenant dans une fiducie et/ou en ayant recours à d'autres instruments de couverture (par exemple, des instruments dérivés). L'analyse détaillée de ces pratiques dépasse du cadre du présent document, et quiconque envisage d'avoir recours à de telles pratiques devrait solliciter les conseils d'un professionnel.

4 En supposant que les coûts liés à l'option sont comptabilisés en charges; dans certaines situations, ces coûts peuvent être inscrits en tant qu'actifs (p. ex., dans le cas de sociétés minières en phase de démarrage).

5 Se reporter à la section « Conditions d'acquisition des droits liées à l'emploi ».

6 En supposant que les coûts liés à l'option sont comptabilisés en charges; dans certaines situations, ces coûts peuvent être inscrits en tant qu'actifs (p. ex., dans le cas de sociétés minières en phase de démarrage).

7 Se reporter à la section « Conditions d'acquisition des droits liées à l'emploi ».

	Règlement en instruments de capitaux propres	Règlement en trésorerie																									
Acquisition des droits	<p>Acquisition en bloc (Tous les droits deviennent acquis à une date donnée.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le coût est amorti sur la période d'acquisition des droits. <p>Acquisition graduelle (Les droits sont acquis uniformément, par tranches, sur une certaine période.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Selon les IFRS, les émetteurs doivent déterminer séparément la juste valeur de chaque attribution prévoyant une période d'acquisition des droits différente et comptabiliser le coût sur chaque période d'acquisition des droits (même si ces droits sont attribués dans le cadre d'une même attribution). <p><i>Exemple</i> : Comptabilisation du coût de 15 000 UATI acquises graduellement sur une période de trois ans</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année 1</th> <th>Année 2</th> <th>Année 3</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tranche 1 (33 %)</td> <td>5 000</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>le coût est comptabilisé en entier dans l'année 1</td> </tr> <tr> <td>Tranche 2 (33 %)</td> <td>2 500</td> <td>2 500</td> <td>—</td> <td>le coût est comptabilisé sur les années 1 et 2</td> </tr> <tr> <td>Tranche 3 (33 %)</td> <td>1 666</td> <td>1 666</td> <td>1 667</td> <td>le coût est comptabilisé sur les années 1 à 3</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>9 166</td> <td>4 166</td> <td>1 667</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année 1	Année 2	Année 3		Tranche 1 (33 %)	5 000	—	—	le coût est comptabilisé en entier dans l'année 1	Tranche 2 (33 %)	2 500	2 500	—	le coût est comptabilisé sur les années 1 et 2	Tranche 3 (33 %)	1 666	1 666	1 667	le coût est comptabilisé sur les années 1 à 3	Total	9 166	4 166	1 667		
	Année 1	Année 2	Année 3																								
Tranche 1 (33 %)	5 000	—	—	le coût est comptabilisé en entier dans l'année 1																							
Tranche 2 (33 %)	2 500	2 500	—	le coût est comptabilisé sur les années 1 et 2																							
Tranche 3 (33 %)	1 666	1 666	1 667	le coût est comptabilisé sur les années 1 à 3																							
Total	9 166	4 166	1 667																								
Conditions d'acquisition des droits liées à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> L'émetteur tient compte des extinctions attendues (c.-à-d. des salariés qui quittent la société avant d'avoir acquis leurs droits). L'estimation des extinctions est revue à chaque période de présentation de l'information financière en fonction des informations les plus à jour (la dernière révision se fait à la date d'acquisition des droits, en fonction du nombre réel de droits acquis). 																										

Règlement en instruments de capitaux propres	
Conditions de performance⁸	<p>Conditions de performance (L'acquisition des droits dépend de l'atteinte d'objectifs de performance spécifiés—p. ex., des objectifs de BAIIA. Une condition de performance peut inclure une condition de marché (voir ci-après.) Dans le cas des conditions de performance qui ne sont pas définies par rapport à des conditions de marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conditions ne sont pas prises en considération dans la détermination de la juste valeur des droits; • les émetteurs comptabilisent le coût sur la période d'acquisition des droits en utilisant la meilleure estimation (p. ex., en fonction de la performance intermédiaire par rapport aux objectifs) du nombre d'instruments de capitaux propres qui seront acquis (révisée à chaque période de présentation de l'information financière); • si les conditions ne sont pas remplies et que les droits ne sont pas acquis, le coût cumulé déjà comptabilisé est contrepassé. <p>Conditions de marché (Il s'agit de conditions de performance liées au cours de l'action de l'émetteur—p. ex., acquisition des droits reposant sur l'atteinte d'un objectif quant au cours de l'action ou du rendement total pour l'actionnaire.) Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conditions sont prises en considération et font partie intégrante de la détermination de la juste valeur; elles ne sont pas prises en compte dans l'estimation des extinctions de chaque période; • dans la mesure où les autres conditions d'acquisition sont toutes remplies, le coût de la rémunération est comptabilisé, peu importe si la condition de marché est remplie ou non (autrement dit, le coût ne peut être contrepassé si la condition n'est pas remplie et que les droits ne sont pas acquis).

Les incidences comptables décrites dans le présent document se focalisent sur la charge comptable cumulée pour la société. Il peut exister d'autres questions de présentation, de comptabilisation et d'évaluation qui ne sont pas abordées dans le présent document de travail.

8 Dans le cas des régimes prévoyant un règlement en instruments de capitaux propres, la distinction entre les conditions de performance qui ne sont pas définies par rapport à des conditions de marché et celles qui le sont revêt une importance particulière en raison de l'incidence potentiellement importante de cette différence sur le coût cumulé. Dans le cas des régimes prévoyant un règlement en trésorerie, cette distinction n'est pas si importante car, au final, le coût comptable cumulé repose sur la juste valeur à la date de règlement. (Il est à noter, toutefois, qu'il y a débat actuellement sur l'évaluation des régimes prévoyant un règlement en trésorerie qui sont assortis d'une condition de performance. Certains sont d'avis que l'évaluation de la juste valeur à chaque période devrait refléter l'incidence de toutes les conditions. D'autres, que l'évaluation des régimes prévoyant un règlement en trésorerie assortis d'une condition de performance devrait se faire de la même manière que les régimes prévoyant un règlement en instruments de capitaux propres assortis d'une condition de performance. Au moment de la rédaction de la présente publication, l'IFRS Interpretations Committee tente de déterminer s'il conviendrait d'apporter une modification à IFRS 2 *Paiement fondé sur des actions*.)

Exemples : Coûts comptables cumulés selon une structure axée sur les capitaux propres et selon une structure axée sur le passif

Les exemples qui suivent permettent de comparer les coûts comptables cumulés selon qu'une entité a adopté une structure axée sur les capitaux propres ou une structure axée sur le passif.

Figure 5 : Exemple de coût comptable cumulé (UATI)

UATI	Attribution	→	Règlement	
	Année 0		Année 3	
Nbre d'UATI	10 000		10 000	
Cours de l'action	10,00 \$		15,00 \$	
A. Structure axée sur les capitaux propres		Versement	10 000	actions émises
		<i>Valeur pour le salarié</i>	<i>150 000 \$</i>	
B. Structure axée sur le passif (trésorerie)		Versement	150 000 \$	
A. Coût comptable cumulé = 100 000 \$ (attribution d'instruments de capitaux propres) = 10 000 × 10 \$				
B. Coût comptable cumulé = 150 000 \$ (versement en trésorerie) = 10 000 × 15 \$				

Figure 6 : Exemple de coût comptable cumulé (UAP)

UAP	Attribution	→	Règlement	
	Année 0		Année 3	
Nbre d'UAP	10 000		10 000	
Cours de l'action	10,00 \$		15,00 \$	
<i>Exemple de facteur de performance (0,5x à 1,5x)</i>			<i>1,25x</i>	
A. Structure axée sur les capitaux propres		Versement	12 500 \$	actions émises
		<i>Valeur pour le salarié</i>	<i>187 500 \$</i>	
B. Structure axée sur le passif (trésorerie)		Versement	187 500 \$	
A. Coût comptable cumulé = 125 000 \$ (attribution d'instruments de capitaux propres) = 1,25 × 10 000 × 10 \$				
B. Coût comptable cumulé = 187 500 \$ (versement en trésorerie) = 1,25 × 10 000 × 15 \$				

Remarque : la valeur pour le salarié est présentée avant impôts.

Exemple : Comptabilisation des coûts comptables

UATI acquises en bloc

- L'émetteur attribue 10 000 UATI à un salarié.
- Les UATI sont assorties des conditions suivantes :
 - Acquisition en bloc dans trois ans, conditionnelle au maintien en poste.
 - Juste valeur de 10 \$ l'action à la date d'attribution (cours de l'action à la clôture de l'exercice : 1 = 11,00 \$, 2 = 12,50 \$, 3 = 15,00 \$).

Figure 7 : Comptabilisation dans les états financiers (règlement en instruments de capitaux propres)

Clôture de l'exercice	UATI (a)	Cours de l'action	JV par UATI* (b)	% pér. d'acquis. des droits écoulee (c)	Capitaux propres (d = a × b × c)	Coût de la période
Année 1	10 000	11,00 \$	10,00 \$	33 %	33 333 \$	33 333 \$
Année 2	10 000	12,50 \$	10,00 \$	67 %	66 667 \$	33 333 \$
Année 3	10 000	15,00 \$	10,00 \$	100 %	100 000 \$	33 333 \$

d2-d1

d3-d2

*Juste valeur à la date d'attribution

Figure 8 : Comptabilisation dans les états financiers (règlement en trésorerie)

Clôture de l'exercice	UATI (a)	Cours de l'action	JV par UATI** (b)	% pér. d'acquis. des droits écoulee (c)	Passif (d = a × b × c)	Coût de la période
Année 1	10 000	11,00 \$	10,00 \$	33 %	36 667 \$	36 667 \$
Année 2	10 000	12,50 \$	12,50 \$	67 %	83 333 \$	46 667 \$
Année 3	10 000	15,00 \$	15,00 \$	100 %	150 000 \$	66 667 \$

d2-d1

d3-d2

**Juste valeur à la fin de la période de présentation de l'information financière

Autres points importants à considérer :

- Conditions d'acquisition des droits liées à l'emploi : Outre les attributions indiquées ci-dessus, les IFRS exigent une estimation des unités d'actions auxquelles il sera renoncé (p. ex., en cas de cessation d'emploi).
- Conditions de performance : L'attribution du coût / de la charge comprendrait un ajustement au titre des conditions de performance qui ne sont pas des conditions de marché.
- En cas d'acquisition graduelle des droits, chaque tranche serait traitée séparément.

Acquisition des droits à plus long terme

Dans certaines structures de rémunération axées sur la pleine valeur des actions, la durée des droits attribués (c.-à-d. la durée à courir jusqu'au règlement ou à l'expiration) peut être plus longue (plus de trois ans). En général, un règlement effectué en actions nouvellement émises ou en actions propres offre plus de souplesse quant au calendrier de règlement (les restrictions fiscales sont moins nombreuses). Pour qu'un régime prévoyant un règlement en trésorerie puisse offrir des droits d'une durée de plus de trois ans, il faut généralement avoir recours à des unités d'actions différées (« UAD »), car ces instruments permettent de tirer parti des dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* autorisant une société à offrir des véhicules réglables en trésorerie qui peuvent être réglés plus de trois ans après la date d'attribution (voir l'analyse ci-après).

Véhicules donnant droit, à plus long terme, à des instruments de capitaux propres (règlement en instruments de capitaux propres)

Ces droits s'apparentent aux UATI ou aux UAP, mais ils ne peuvent être réglés que par la remise d'actions nouvellement émises ou d'actions propres plutôt qu'au moyen d'un paiement en trésorerie.

La date d'acquisition des droits détermine à quel moment le bénéficiaire obtient le droit à la totalité ou à une partie de l'attribution. Lorsque la société utilise des actions propres, l'acquisition des droits peut être distincte du règlement. Comme on peut le voir dans l'exemple qui suit, le bénéficiaire obtient le droit à la totalité de l'attribution dans un délai de trois ans, mais le règlement ne se fait qu'après sept ans.

Figure 9 : Véhicules donnant droit, à plus long terme, à des instruments de capitaux propres

Véhicules donnant droit, à plus long terme, à des instruments de capitaux propres			
	Attribution	Acquisition des droits	Règlement**
	Année 0	Année 3	Année 7
Nbre d'unités	10 000	10 000	10 000
Cours de l'action	10,00 \$	15,00 \$	25,00 \$
Structure axée sur les capitaux propres		Versement 10 000	actions propres
		<i>Valeur pour le salarié 250 000 \$</i>	
<i>Coût comptable cumulé = 100 000 \$ (attribution d'instruments de capitaux propres)**</i>			
*Le règlement peut être <u>fixe</u> (p. ex., la moitié du règlement dans cinq ans, et l'autre moitié dans sept ans) ou <u>variable</u> (c.-à-d. que le porteur peut exiger le rachat d'unités et exiger que de nouvelles unités soient émises – p. ex., entre les années 4 et 7).			
**Une période de règlement différé peut soulever des questions quant à l'évaluation de l'attribution et à la possibilité d'appliquer une décote pour déterminer la valeur aux fins comptables et fiscales. Il est recommandé de solliciter l'avis de conseillers professionnels sur les questions d'évaluation.			

Remarque : la valeur pour le salarié est présentée avant impôts.

UAD (généralement réglées en trésorerie)

Les UAD sont des actions fictives de la société qui ne sont réglées que lorsque le participant quitte la société. Elles s'apparentent aux UATI, si ce n'est du fait que la période du report est plus longue. Les UAD peuvent être assorties de conditions d'acquisition des droits et/ou de performance similaires à celles des UATI et des UAP, mais il n'y a pas de versement automatique au moment de l'acquisition des droits.

Figure 10 : UAD

Remarque : la valeur pour le salarié est présentée avant impôts.

UAD	Attribution Année 0	Acquisition des droits Année 3	Départ à la retraite*
Nbre d'UAD	10 000	10 000	10 000
Cours de l'action	10,00 \$	15,00 \$	25,00 \$
Structure axée sur le passif (trésorerie)		Versement	250 000 \$
<i>Coût comptable cumulé = 250 000 \$ (versement en trésorerie)</i>			
*Versement automatique lors du départ à la retraite ou lorsque le salarié quitte la société, pour quelque raison que ce soit, et non à une date de règlement fixe préétablie.			

Remarque : la valeur pour le salarié est présentée avant impôts.

Dans la mesure où certaines exigences sont remplies, les UAD peuvent être réglées en trésorerie sans entraîner de conséquences fiscales défavorables pour le salarié. Il est à noter que les UAD peuvent également être réglées en instruments de capitaux propres, mais que cette pratique est peu courante. Dans l'exemple ci-dessus, si les UAD avaient été réglées en instruments de capitaux propres, le coût comptable cumulé aurait été fondé sur la juste valeur à la date d'attribution (soit 100 000 \$).

Autres points à considérer

Le tableau qui suit fait état des autres points importants à considérer lors de la conception ou de la modification d'un régime de rémunération incitative à long terme :

Tableau 4 : Autres points à considérer

Caractéristique	Problème potentiel
Participants travaillant dans des pays autres que le Canada ou à partir de pays autres que le Canada	<ul style="list-style-type: none"> Il peut y avoir des conséquences fiscales pour ces participants dans leur pays ou leur pays de résidence.
Conditions de performance supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> Comme nous l'avons déjà mentionné, l'estimation de la valeur peut soulever des difficultés qui exigent le recours à des techniques de calcul complexes.
Monnaies étrangères	<ul style="list-style-type: none"> Les participants et/ou les opérations à l'extérieur du Canada peuvent être exposés à un risque de change, et ce risque doit être pris en considération. Le risque de change peut toucher le cours de l'action canadienne, lorsque les produits, les charges, le financement ou les actifs sont exposés à l'influence d'autres monnaies. Il peut également être propre à des participants individuels qui résident dans un autre pays.
Opérations structurelles / prises de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> Il importe de tenir compte des divers types d'opérations structurelles qui pourraient être conclues dans le futur pour être à même de prévoir et de comprendre le meilleur traitement à adopter à l'égard de la rémunération fondée sur des actions.

ANNEXE A

Mini-cas

Les mini-cas qui suivent sont fournis à titre d'exemple pour vous aider à mieux saisir les principaux points à considérer pour choisir le régime de rémunération fondée sur des actions le plus approprié pour votre société.

Exemple A

Scénario :

- Société qui ne génère pas de produits-à court de liquidités; la société ne se soucie nullement de la déductibilité des dépenses à ce stade.
- Action très volatile-la valeur des options est très élevée.
- Les administrateurs apprécient la nature à plus long terme des options sur actions, mais pas les coûts comptables élevés qui y sont associés.
- Types de sociétés : entreprises en phase de démarrage, secteur minier, secteur pétrogazier, biotechnologies, etc.

Régime de rémunération fondée sur des actions à envisager : attribuer des droits à des actions à long terme (promesse d'émettre des actions) plutôt que des options dont le prix d'exercice est fonction de la juste valeur de marché.

- Les participants se voient attribuer des unités d'actions à long terme.
- Chaque unité confère au participant le droit de recevoir une action nouvellement émise entre les années 4 et 7.
- Lorsque le participant exerce son droit, il obtient des actions nouvellement émises de la société.
- Le véhicule créé présente bon nombre des caractéristiques d'une option sur actions (p. ex., plus long terme, comptabilisation fondée sur la valeur à la date d'attribution, valeur transparente), mais il repose sur la pleine valeur des actions.

- Ces attributions ont une valeur tangible (un peu comme une participation théorique) qui est en cohérence avec le coût comptable.
- Puisque les attributions ont une valeur tangible, les salariés peuvent être disposés à accepter un moins grand nombre d'unités, ce qui atténue l'effet de dilution pouvant résulter d'un régime d'options sur actions.
- On peut s'attendre à des variations suffisantes du cours de l'action dans les années à venir pour aligner la rémunération sur la performance.

Figure 11 : Exemple A

Exemple A			
	Attribution	Acquisition des droits	Expiration
	Année 0	Année 4	Année 7
Nbre d'unités	10 000		
Cours de l'action	10,00 \$		
		Versement (10 000 actions)	
		cours de l'action	valeur
		5,00 \$	50 000 \$
		10,00 \$	100 000 \$
		20,00 \$	200 000 \$
		25,00 \$	250 000 \$
<i>Charge fixée à 100 000 \$ à la date d'attribution</i>			
<i>Pleinement imposable pour le salarié au moment du règlement</i>			
<i>Aucune déduction fiscale pour la société</i>			

Exemple B

Scénario :

- La société est en pleins bouleversements.
- La société aime gérer son financement et ses coûts sur une base annuelle, car il est difficile d'établir des objectifs de performance pluriannuels et d'établir un budget en conséquence.

Régime de rémunération fondée sur des actions à envisager : régime d'UATI donnant droit à des actions propres suivant lequel le nombre de droits attribués est lié à un programme annuel de rémunération incitative.

- Chaque année, les participants reçoivent une prime au comptant et une prime en unités d'actions.
 - Il existe un régime de rémunération officiel à l'ouverture de l'exercice.

- Chaque unité d'action attribuée à la fin de l'année de performance 0 représente une promesse d'émettre une action dans trois ans, dans la mesure où les conditions d'acquisition des droits sont remplies.
- La société peut fixer la charge à la fin de l'année de performance 0 ou au début de l'année de performance 1, en même temps que les paiements de primes.
 - La charge de la société est déterminée en fonction de la performance pour l'année 0.

Figure 12 : Exemple B

Exemple B			
Attribution d'unités d'actions cible	100 000 \$		
Performance annuelle pour l'année 0	1,5x	objectif	
	Objectif	Attribution	Acquisition des droits et règlement
	Année 0	Année 1	Année 4
Attribution d'UATI	100 000 \$	150 000 \$	
Cours de l'action		10,00 \$	
Nbre d'UATI		15 000	15 000 actions
			cours de l'action valeur
			5,00 \$ 75 000 \$
			20,00 \$ 300 000 \$

La comptabilisation et la répartition des coûts sur la période de performance et de report soulèvent un certain nombre de questions techniques et nécessitent certains calculs, mais une fois que l'attribution d'UATI a été déterminée, le coût est fixé à 150 000 \$.

Pleinement imposable pour le salarié au moment du règlement.

Aucune déduction fiscale pour la société.

Exemple C

Scénario :

- Entreprise bien établie.
- En mesure d'établir des objectifs à long terme clairs.
- Les administrateurs souhaitent que des objectifs de performance spécifiques (autres que la performance du cours de l'action) soient établis.
- La déductibilité des dépenses aux fins fiscales est importante pour la société.

Régime de rémunération fondée sur des actions à envisager : régime d'UAP réglées en trésorerie selon lequel un coefficient établi en fonction de la performance est appliqué au nombre d'unités cible.

- Valeur du versement = nombre cible d'UAP × facteur de performance pour 3 ans × cours de clôture de l'action.
- À chaque période, le coût comptabilisé est ajusté de manière à refléter les variations du coefficient établi en fonction de la performance que la société s'attend à appliquer et de la juste valeur de l'action sous-jacente.
- En définitive, le coût cumulé de l'attribution dépend du coefficient lié à la performance réellement appliqué et de la valeur de l'action sous-jacente à la date de règlement (autrement dit : coût = paiement en trésorerie à la date de règlement).

Figure 13 : Exemple C

Exemple C				
	Année 1	Année 3		
	Attribution	Règlement		
Attribution cible	100 000 \$			
Cours de l'action	10,00 \$		15,00 \$	
Nbre d'UAP	10 000			
Versement = Attribution cible × facteur de performance pour trois ans				
Scénario de performance	Facteur de performance pour trois ans	Règlement		Coût comptable cumulé*
		Nbre d'UAP × cours	Versement	
Scénario #1	0,25x	2 500 × 15 \$	37 500 \$	37 500 \$
Scénario #2	1,00x	10 000 × 15 \$	150 000 \$	150 000 \$
Scénario #3	2,00x	20 000 × 15 \$	300 000 \$	300 000 \$

*Coût cumulé = nombre d'UAP ouvrant droit à un versement × cours de clôture de l'action

Pleinement imposable pour le salarié au moment du règlement.

La société obtient une déduction aux fins fiscales.

ANNEXE B

Autres formules de rémunération incitative à long terme

La présente section fait état d'autres approches pouvant être utilisées (y compris des formules de rechange à la rémunération fondée sur des actions) qui sont moins courantes que les approches décrites dans les pages précédentes. Cette section est présentée par souci d'exhaustivité, sachant que certaines des approches décrites peuvent offrir une solution à un problème propre à une société donnée. Ces approches se divisent en trois catégories :

1. Options sur actions ou instruments s'apparentant à des options
2. Véhicules liés à la pleine valeur des actions
3. Incitatifs à long terme non fondés sur des actions

1.0 Options sur actions ou instruments s'apparentant à des options

Une option traditionnelle est structurée de manière à ce que le participant se voie attribuer un droit d'acheter des actions nouvellement émises de la société à un prix fixe égal au cours à la date d'attribution, et ce, entre la date d'acquisition des droits et la date d'expiration. Dans la présente section, nous nous pencherons sur les autres caractéristiques ou structures qui peuvent être envisagées.

1.1 Options sur actions assorties de conditions de performance

Certaines sociétés assortissent leurs options sur actions de conditions de performance supplémentaires qui doivent être remplies aux fins de l'acquisition des droits – c.-à-d. que les options sont acquises proportionnellement à la réalisation de certaines conditions de performance.

Une condition de performance, autre qu'une condition de marché, peut constituer une avenue intéressante pour les sociétés dont la valeur des options est élevée et dont la réussite dépend de l'atteinte d'étapes clés ou de la réalisation de percées importantes. Par exemple, une société de biotechnologie peut se trouver à une ou deux années de la pleine exploitation si elle attend que ses demandes de brevets soient approuvées et que son processus de fabrication devienne pleinement fonctionnel. Dans ce cas, une condition de performance consistant, par exemple, dans l'atteinte d'un objectif de BAIIA pourrait être ajoutée aux conditions de l'option. La juste valeur à la date d'attribution correspondrait toujours à la valeur pure de l'option (c.-à-d. la juste valeur de l'option compte non tenu de la condition de performance), mais la comptabilisation du coût de rémunération tiendrait compte de la probabilité que l'objectif de BAIIA soit atteint. Si, à terme, l'objectif n'était pas atteint, le coût de rémunération comptabilisé au titre de l'attribution des options serait contrepasé.

1.2 Options sur actions plafonnées

Une option sur actions plafonnée impose une limite à la valeur qu'une personne peut recevoir lors de l'exercice de ses options. Du point de vue de la présentation de l'information financière, les options sur actions plafonnées peuvent réduire considérablement le coût présenté au titre des options sur actions.

Dans les faits, une personne reçoit des options sur actions dont la valeur de réalisation au moment de l'exercice est « plafonnée ». Si, au moment de l'exercice, le total de la valeur des options dans le cours d'après le cours actuel de l'action et le prix d'exercice des options excède le plafond établi, alors le nombre d'options exerçables sera réduit.

Une option sur actions plafonnée limite la valeur que le porteur d'une option peut réaliser au moyen de son option. Par exemple, si une société émet une option sur actions plafonnée à un prix d'exercice de 25 \$ et que le profit sur l'option est plafonné à 25 \$, le porteur de l'option ne pourra tirer parti des hausses du cours de l'action que jusqu'à ce que le cours atteigne 50 \$ (soit 25 \$ + 25 \$). Une option sur actions

plafonnée peut permettre d'éliminer, d'une part, les scénarios de versement extrêmes qui, autrement, auraient une incidence importante sur la valeur à la date d'attribution et, d'autre part, le coût des options liées à des actions volatiles.

L'exemple qui suit illustre comment la valeur des options peut être réduite en ayant recours à une option plafonnée, selon divers niveaux de volatilité.

Figure 14 : Exemple illustrant la valeur d'une option sur actions plafonnée

Exemple illustrant la valeur d'une option sur actions plafonnée					
	Base	Plafond			
Cours de l'action (à la date d'attribution)	25,00 \$	25,00 \$			
Prix d'exercice	25,00 \$	25,00 \$			
Durée attendue	5 années	5 années			
Taux sans risque	2,0 %	2,0 %			
Volatilité (en %)	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Valeur de l'option non plafonnée (en \$)	5,49 \$	9,45 \$	13,06 \$	16,18 \$	18,73 \$
% du cours de l'action à l'attribution	22 %	38 %	52 %	65 %	75 %
Réduction au titre du plafonnement	0,63 \$	4,32 \$	8,74 \$	12,84 \$	16,31 \$
Valeur de l'option plafonnée (en \$)	4,86 \$	5,13 \$	4,32 \$	3,33 \$	2,43 \$
% du cours de l'action à l'attribution	19 %	21 %	17 %	13 %	10 %

L'exemple ci-dessus montre qu'une option sur actions plafonnée est très sensible à l'hypothèse posée quant à la volatilité. La difficulté réside ici dans le fait que des niveaux historiquement élevés de volatilité ne sont pas nécessairement un bon indicateur de la volatilité future. Il est à noter que cet exemple repose sur une seule méthode d'évaluation (Black-Scholes), et que d'autres modèles pourraient s'avérer plus appropriés, selon les circonstances propres à la société. Le modèle d'évaluation et les hypothèses sous-jacentes doivent être choisis avec soin.

Il est également conseillé d'évaluer attentivement les conséquences de ces options avec des conseillers professionnels.

1.3 Droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») ou options réglées en trésorerie

Les options sur actions peuvent être assorties de modalités de règlement en trésorerie suivant lesquelles le profit est réglé au moyen d'un versement en trésorerie, supprimant du coup la nécessité d'acheter des actions propres. Pour ce faire, on peut avoir recours à l'une ou l'autre des formules suivantes :

- un régime alternatif de DPVA, qui confère au porteur de l'option le droit de recevoir un paiement en trésorerie égal au profit sur l'option ou d'exercer son option de la façon normale;
- un régime de DPVA autonome, qui ne repose pas sur des options sur actions sous-jacentes, mais qui prévoit plutôt une prime structurée de manière à fournir un versement en trésorerie en cas d'augmentation du cours de l'action.

Bien que les conséquences comptables et fiscales de chaque structure soient nombreuses, l'objectif consisterait en définitive à aligner le coût global de l'option sur sa valeur intrinsèque réelle au porteur. En dernière analyse, si le cours de l'action n'augmente pas et que les DPVA sont réglées, la charge liée à l'option sera nulle; inversement, si le cours de l'action monte, la société devra être en mesure de régler ce passif au moyen d'un versement en trésorerie.

2.0 Véhicules liés à la pleine valeur des actions

Un certain nombre d'approches ont été décrites dans la section portant sur les véhicules liés à la pleine valeur des actions. Dans la présente section, nous nous proposons, par souci d'exhaustivité, de décrire d'autres variantes possibles. Vous y trouverez trois approches différentes.

2.1 Unités d'actions à long terme assorties d'une modalité de règlement en trésorerie

L'exemple présenté à la page 22 porte sur un véhicule donnant droit, à long terme, à des instruments de capitaux propres (règlement en actions propres). Il est possible de structurer ce type de véhicule de manière à ce qu'il comporte une modalité de règlement en trésorerie. En effet, il est possible d'adjoindre une modalité de règlement en trésorerie à un véhicule lié à la pleine valeur des actions réglé en actions propres, de la même manière qu'à une option sur actions (plan

alternatif de DPVA). Dans les faits, le participant se voit offrir la possibilité d'obtenir un règlement en trésorerie au lieu d'un règlement en actions propres.

Cette modalité de règlement en trésorerie est avantageuse pour les sociétés qui souhaitent à la fois être en mesure d'attribuer des actions au-delà d'une période de trois ans et s'assurer qu'elles pourront profiter d'une déduction fiscale dans les cas où des salariés choisiront de recevoir un paiement en trésorerie. L'inconvénient de cette approche réside dans le fait que le régime doit être comptabilisé en tant que structure axée sur le passif (la charge cumulée est égale aux versements cumulés).

2.2 Actions après impôts assorties de restrictions quant à la vente

La plupart des régimes de rémunération fondée sur des actions sont structurés de manière à ce que les participants n'aient pas à payer d'impôt tant que les montants ne sont pas réglés. Il est toutefois possible d'offrir des actions imposables, c'est-à-dire de faire en sorte que les participants paient l'impôt à la date d'attribution plutôt qu'à la date de règlement. Bien que la plupart des participants préfèrent différer le paiement de l'impôt jusqu'à la date de règlement, certaines caractéristiques peuvent être ajoutées pour rendre cette formule plus attrayante. Plus particulièrement, si une restriction est ajoutée afin d'interdire la vente des actions pendant une période, par exemple de sept ans, la juste valeur imposable peut être réduite (la juste valeur imposable serait alors inférieure à la valeur de marché des actions sous-jacentes).

Exemple :

- Le participant reçoit 100 000 \$ en actions qui ne peuvent être vendues pour une période de sept ans.
- L'évaluateur établit que la juste valeur imposable des actions, compte tenu de la restriction relative à la vente, est de 80 000 \$ (et non pas la valeur de marché de 100 000 \$).
- Le participant paie des impôts à hauteur de 36 000 \$ (en supposant un taux d'imposition de 45 % sur un montant de 80 000 \$) pour obtenir une propriété véritable de 100 000 \$ qui sera ultérieurement imposée en tant que gain en capital et revenu de dividendes.

De nombreuses questions de structure, de fiscalité et de comptabilité doivent être prises en considération lorsqu'on conçoit ce type de régime.

2.3 Régime de prêt d'actions

L'offre d'actions financées au moyen de prêts ou de paiements différés peut être un moyen efficace pour permettre aux participants d'obtenir des titres en propriété véritable. Il est à noter que cette pratique a largement été délaissée et qu'elle est interdite pour de nombreuses sociétés ouvertes selon les lois sur les valeurs mobilières pertinentes ou les politiques des sociétés. Cette approche est néanmoins utilisée par de nombreuses entités à capital fermé et peut s'avérer efficace pour offrir une propriété véritable. Elle peut se révéler particulièrement attrayante dans les situations où l'idéal consiste à acquérir une participation importante dès le départ et à échelonner le paiement sur une certaine période. Elle peut également être attrayante dans les contextes où les actions présentent de faibles risques et un rendement élevé, car le rendement dégagé peut alors être utilisé pour aider à rembourser la dette.

Il est à noter que, pour éviter une imposition accélérée pour l'actionnaire ou le créancier, certaines questions de fiscalité doivent être prises en considération lorsqu'on structure le prêt. De plus, diverses questions de comptabilité qui débordent du cadre de la présente publication doivent être prises en compte aux fins de la comptabilisation des prêts consentis en vue de l'achat d'actions.

3.0 Incitatifs à long terme non fondés sur des actions – Programmes de trésorerie

Bien que le présent document vise avant tout à faire état des diverses formes de rémunération fondée sur des actions, il faut garder à l'esprit qu'il existe d'autres formes de rémunération incitative à long terme.

Des conditions de performance pluriannuelles et/ou des modalités de report peuvent être rattachées à des montants en trésorerie qui ne sont pas liés au cours ou à la valeur de l'action. Par exemple, une société peut offrir un régime de primes reposant sur une période de performance de trois ans qui prévoit le versement de montants spécifiques pour divers niveaux de performance atteints. Une société pourrait également différer les primes annuelles sous forme de règlement en trésorerie différé.

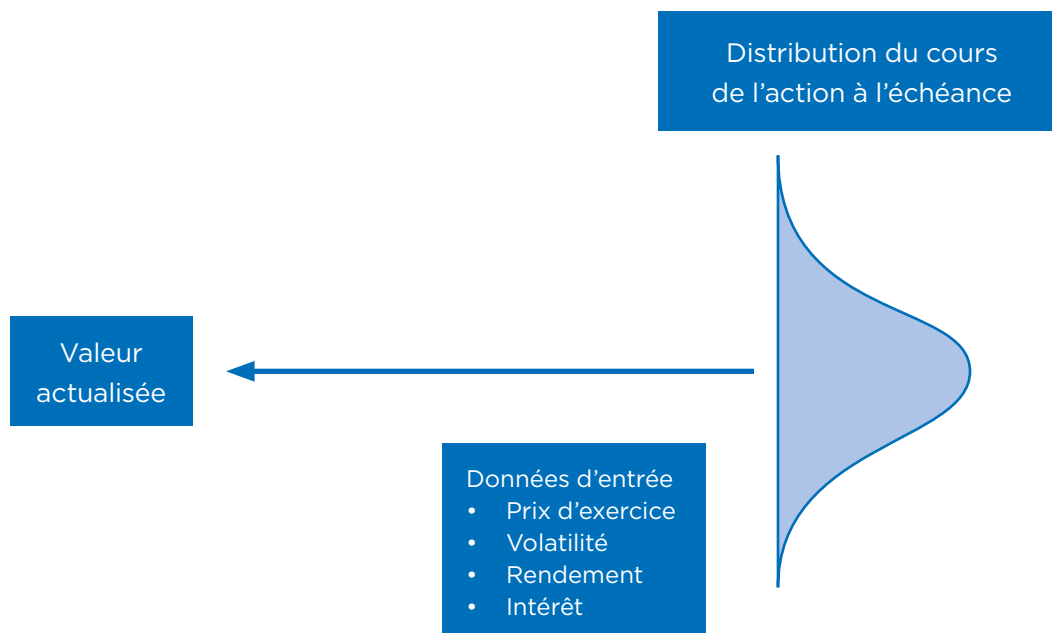
ANNEXE C

Évaluation des options sur actions

Modèles traditionnels d'évaluation des options

Ces modèles peuvent être déroutants pour diverses raisons, notamment le fait que le calcul ne consiste pas simplement à déterminer la valeur actualisée d'un seul profit prévu; il tient compte de tous les scénarios (montants et moments) de versements au porteur possibles.

Figure 15 : Modèles traditionnels d'évaluation des options



Le modèle Black-Scholes repose sur l'hypothèse que les porteurs ne pourront exercer leurs options qu'à l'échéance (option européenne). Dans le graphique ci-dessus, on observe une distribution de probabilités à l'échéance. Il s'agit là d'une hypothèse raisonnable dans de nombreuses situations.

Le modèle binomial d'évaluation des options (Cox-Ross-Rubinstein) permet de tenir compte de la possibilité que des options soient exercées avant leur échéance, ce qui permet une meilleure évaluation des options visant des actions assorties d'un dividende élevé. Si l'écart est important et/ou les dividendes sont élevés par rapport aux taux d'intérêt (valeur du prêt sur le coût d'exercice), alors la valeur est perdue si le porteur d'options est contraint de conserver ses options jusqu'à leur échéance.

Le tableau qui suit traite des facteurs et des données pris en compte dans les modèles d'évaluation des options qui influent sur la valeur d'une option.

Tableau 5 : Facteurs pris en compte dans l'évaluation des options

Facteur	Variation du facteur	Incidence sur la valeur de l'option	Notes
Prix de marché	↑	↑	<p>En supposant que la valeur de marché correspond au prix d'exercice :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le rendement attendu sur le cours d'une action de 50 \$ (ou d'options visant 500 000 \$ d'actions) est plus élevé que le rendement attendu sur le cours d'une action de 5 \$ (ou d'options visant 50 000 \$ d'actions). Peut être perçu comme contraire à la logique lorsqu'on tient compte des variations à court terme des cours.
Excédent du prix de marché sur le prix d'exercice	↑	↑	<p>Prix de marché moins prix d'exercice :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plus l'excédent du cours de marché sur le prix d'exercice est grand, plus la valeur d'une option est élevée. <ul style="list-style-type: none"> Également appelé « valeur intrinsèque ». Peut s'avérer important pour les options structurées sous forme de passif (DPVA). Valeur de l'option = valeur intrinsèque + valeur temps. <ul style="list-style-type: none"> La valeur de l'option augmente lorsque l'écart s'accroît. Mais l'élément valeur temps diminue lorsque l'écart s'accroît.

Facteur	Variation du facteur	Incidence sur la valeur de l'option	Notes
Durée de l'option	↑	↑	Durée à courir jusqu'à l'échéance : <ul style="list-style-type: none"> • Plus la durée de l'option est longue, plus la valeur de l'option est élevée. • Aux fins de la comptabilisation, on peut substituer la « durée attendue » à la durée de l'option.
Taux d'intérêt	↑	↑	Taux sans risque : <ul style="list-style-type: none"> • Une option comporte un élément prêt sans intérêt. • Le paiement des actions est différé (et le prix est fixe). • Plus le taux d'intérêt est élevé, plus la valeur de l'option est élevée.
Taux de dividende	↑	↓	<ul style="list-style-type: none"> • Plus le taux de dividende est élevé, moins la valeur de l'option est élevée. • Le cours des actions est déterminé par le marché de manière à fournir un certain rendement total attendu pour les actionnaires (ajusté en fonction des risques) (augmentation du cours + dividendes). <ul style="list-style-type: none"> — Plus la composante dividende est élevée, moins le cours attendu augmentera. • Remarque : l'annonce d'une augmentation du montant du dividende peut avoir un effet bénéfique sur le cours de l'action (distribution de valeur ou gage de confiance dans les résultats).

Facteur	Variation du facteur	Incidence sur la valeur de l'option	Notes
Volatilité	↑	↑	<ul style="list-style-type: none"> • Plus la volatilité (écart-type du rendement total pour les actionnaires) est élevée, plus la valeur de l'option est élevée. • Le cours des actions est déterminé par le marché de manière à fournir un rendement total pour les actionnaires plus élevé sur les placements plus risqués. <ul style="list-style-type: none"> — La volatilité est une mesure du risque (comme le bêta). — Les actionnaires mettent en balance la possibilité d'un rendement élevé et la possibilité d'une perte élevée. — Les porteurs d'options participent au potentiel de hausse du cours, et plus la distribution des cours futurs possibles de l'action est étendue, plus la valeur de l'option est élevée. • Lorsqu'une option affiche un écart important, l'option présente un risque de chute du cours (une forte volatilité peut inciter le porteur à exercer son option avant l'échéance).

Volatilité

La volatilité est sans contredit la donnée d'entrée la plus problématique pour de nombreuses PME. Si la plupart des données d'entrée sont directement observables, il n'en est rien de l'estimation de la volatilité future. De plus, il peut arriver que la volatilité ait été très forte par le passé, débouchant sur une valeur très élevée pour l'option (voir la Figure 4 à la page 16).

Lors de l'évaluation et de la comptabilisation d'options visant des actions hautement volatiles, la difficulté réside dans la partie de la valeur qui est associée à l'extrémité de la distribution - c.-à-d. la possibilité que la volatilité soit rétribuée par un versement élevé. Il en ressort qu'une part importante de la valeur de l'option découle de la faible probabilité d'un versement très élevé.

Au-delà du modèle de Black-Scholes et du modèle binomial (Cox-Ross-Rubinstein)

Le modèle Black-Scholes ne tient pas compte de diverses caractéristiques bien précises, notamment l'incidence des éléments suivants :

- roulement du personnel;
- comportement d'exercice des salariés;
- restrictions quant à l'exercice;
- critères de performance.

Sur le plan comptable, la réaction initiale consiste à utiliser la « durée attendue » plutôt que la durée totale de l'option.

- Exemple :
 - durée contractuelle : 10 ans;
 - durée attendue : 6 ans (utilisée dans le modèle).

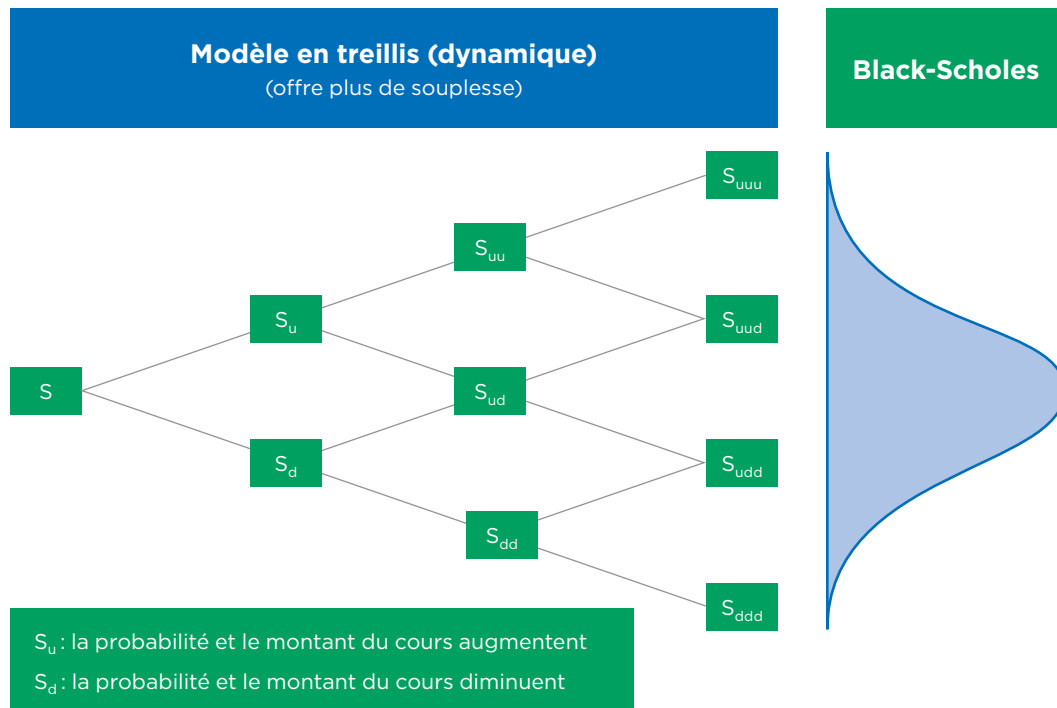
Nouveaux modèles d'évaluation des options

Il existe de nouveaux modèles visant à combler les lacunes des modèles traditionnels d'évaluation des options, notamment le fait que la durée attendue est une donnée de sortie, et non pas une donnée d'entrée.

Les modèles Monte-Carlo et/ou les modèles en treillis plus dynamiques tiennent compte :

- du comportement d'exercice des salariés (p. ex., options exercées lorsque le cours double de valeur);
- d'hypothèses dynamiques :
 - p. ex., l'évolution de la volatilité et du taux de dividende au fil du temps;
 - p. ex., la variation du comportement d'exercice pendant la durée de l'option.

Figure 16 : Nouveaux modèles d'évaluation des options



Ici encore, la difficulté réside dans le fait que les actions hautement volatiles déboucheront sur des évaluations de la juste valeur très élevées, à moins qu'il n'existe un moyen objectif d'intégrer le comportement d'exercice dans le calcul.



CPA

COMPTABLES
PROFESSIONNELS
AGRÉÉS
CANADA

277, RUE WELLINGTON OUEST
TORONTO (ONTARIO) CANADA M5V 3H2
TÉL. 416 977.3222 TÉLÉC. 416 977.8585
WWW.CPACANADA.CA