

2010

ZOOM SUR LES RÉMUNÉRATIONS

DE 400 DIRIGEANTS
DE SOCIÉTÉS COTÉES

Comité de rédaction

- Les rédacteurs
 - ✓ P. Ferrand
 - ✓ S. Fourreau
 - ✓ O. Maurin
- La coordination assurée par
 - ✓ M.L. Parthenay
 - ✓ I. Lucas

ATH

- Parution du troisième ouvrage de sa collection l'Observatoire de l'information financière sur le thème
 - **La rémunération de 400 dirigeants de sociétés cotées**
- Pour mémoire ;
 - ✓ le 1er thème portait sur les rémunérations des dirigeants
 - ✓ le 2ème thème portait sur la trésorerie
 - ✓ Site de l'Observatoire : www.observatoireath.com



Qui sommes nous ?

- Association technique de cabinets d'audit et de conseil
 - ✓ 22 cabinets
 - ✓ 2 280 collaborateurs
 - ✓ 230 Meuros de chiffre d'affaires
 - ✓ 310 experts-comptables et commissaires aux comptes
 - ✓ 100 sociétés cotées

Pourquoi cette étude ?

- Scandales très médiatisés sur les rémunérations de certains dirigeants – notamment du CAC 40
 - ✓ Depuis 2001, foisonnement législatif – 8 lois successives
- Qu'en est-il pour l'ensemble des dirigeants ?
 - ✓ La réglementation est-elle respectée et adaptée ?

Pourquoi cette étude ?

- 2ème édition avec pour objectifs :
 - ✓ étudier l'évolution des rémunérations de ces dirigeants en 2009
 - ✓ apprécier la qualité de l'information donnée par les entreprises et notamment le degré d'application de la recommandation AMF et du code de gouvernement d'entreprise Afep/Medef
- ➔ Cf. Rapports de l'AMF et de l'Afep/Medef de décembre 2010

L'étude ATH - Méthodologie

- Constitution d'un panel de 164 sociétés cotées soit 422 dirigeants
 - ✓ Hors Cac 40 et hors banques/assurances
 - ✓ Tous compartiments confondus
- Analyse de la qualité de l'information fournie dans les documents de référence déposés à l'AMF
 - ✓ 91% des sociétés (370 dirigeants) ont présentées des informations considérées comme exploitables
- Relevé des informations relatives aux rémunérations dans leur ensemble et dans toutes leurs composantes

Les plus de l'étude ATH

- Panel très représentatif
 - ✓ 26% d'Eurolist (637 sociétés)
 - ✓ En spectre : les 164 sociétés du panel se répartissent de manière équilibrée dans les 3 compartiments
 - 52 du compartiment A
 - 60 du compartiment B
 - 52 du compartiment C
- Etude complète
 - ✓ Sur les données chiffrées des rémunérations
 - ✓ Sur la qualité de l'information

La présentation de l'étude en 3 étapes

- Les rémunérations des dirigeants du panel
- Le contexte législatif et réglementaire
- Pistes de réflexion ATH

Qu'entend-on par rémunérations ?

- Pluralités de types de rémunérations : fixe, variable, exceptionnelle, attribution d'actions ou d'options...
 - ✓ Chacune correspond à un objectif de rétribution
 - de la fonction = fixe
 - de la performance à court terme = variable
 - de la performance à moyen terme = stock-options

Proposition d'une classification

- A partir des concepts définis par l'AMF
 - ✓ Rémunération totale = les 5 composantes de la rémunération liées à l'exercice
 - Fixe, variable, exceptionnelle, avantages en nature et jetons de présence
 - ✓ Rémunération globale =
 - Rémunération totale +
 - Rémunération sous forme d'actions et d'options
 - ✓ Rémunérations différées =
 - Indemnités de départ = « parachutes dorées »
 - Indemnités de non concurrence
 - Retraites supplémentaires dont certaines sont les retraites chapeau

Les rémunérations du panel

- Niveaux des rémunérations totales (en moyenne)

| | Rémunération totale moyenne en 2009 en K€ | Rémunération totale moyenne en 2008 en K€ | Variation 2009/2008 |
|-----------------------|---|---|---------------------|
| Compartiment A | 791 | 975 | -19% |
| Compartiment B | 359 | 386 | -7% |
| Compartiment C | 233 | 227 | +3% |

Les rémunérations variables

- 58% des dirigeants ont perçu une rémunération variable (61% en 2008)
- La rémunération variable moyenne perçue par ces dirigeants a baissé de 281 K€ à 207 K€
- Pour 91% de ces dirigeants, les sociétés ont explicité les critères
 - ✓ Encore trop généraux
- Rappel de la recommandation AMF de décembre 2010
 - Présentation d'une information complète sur les critères d'attribution et de versement de la rémunération variable (motifs de versement, critères d'attribution, modalités de fixation du montant)

Les rémunérations du panel

- Niveaux des rémunérations globales (en moyenne)

| | Rémunération globale moyenne en 2009 en K€ | Rémunération globale moyenne en 2008 en K€ | Variation 2009/2008 |
|-----------------------|--|--|---------------------|
| Compartiment A | 981 | 1349 | -27% |
| Compartiment B | 412 | 455 | -9% |
| Compartiment C | 247 | 251 | -2% |

Premiers constats

- Rémunérations toujours très directement corrélées à la taille de l'entreprise (en chiffre d'affaires et en capitalisation)

Mais pour 2009

- Forte baisse pour les dirigeants des compartiments A et B
- Relative stabilité pour les dirigeants du compartiment C

Attributions d'actions et d'options

- 29% bénéficient d'options de souscription ou d'achat d'actions
- Pour ces 109 dirigeants, la valorisation moyenne des actions et options est de 285 K€
 - ✓ 423 K€ pour les dirigeants du compartiment A
 - ✓ 176 K€ pour les dirigeants du compartiment B
 - ✓ 109 K€ pour les dirigeants du compartiment C

Attributions d'actions et d'options

| | Compartiment A | | Compartiment B | | Compartiment C | |
|--------------------------------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
| | 2009 | 2008 | 2009 | 2008 | 2009 | 2008 |
| Valorisation moyenne en K€ | 423 | 896 | 176 | 240 | 109 | 104 |
| Nombre de dirigeants concernés | 52 | 45 | 42 | 41 | 15 | 28 |

- Le nombre de dirigeants bénéficiant d'options et d'actions est relativement stable
- Toutefois, la valorisation moyenne a considérablement baissé notamment dans le compartiment A

Rémunérations différées / Indemnités de départ

- 1 dirigeant sur 4 bénéficie d'une indemnité de départ essentiellement dans le compartiment A (1 sur 2 en 2008)
- Conditions de performance explicitées dans 71% des cas (50% en 2008)
- Les valorisations sont hétérogènes
 - ✓ Soit en mois de salaire : de 6 à 28 mois
 - ✓ Soit en euros : de 200 K€ à 1 000 K€

Rémunérations différées / Indemnités de départ

- Rappel de la recommandation AMF de décembre 2010
 - ✓ Présentation détaillée des dispositions relatives aux indemnités de départ ainsi que des modalités de versement
- Rapport AFEP/MEDEF de décembre 2010
 - ✓ 54,5% du SBF 120 et 51,5% du CAC 40 prévoit une indemnité de départ au bénéfice d'au moins un de leurs dirigeants

Rémunérations différées / Retraites supplémentaires

- 20% des dirigeants en bénéficient
- 10% ne communiquent pas sur cette information
- Les retraites supplémentaires sont pour :
 - ✓ 45% des retraites à prestations définies
 - ✓ 35% des retraites à cotisations définies
 - ✓ 20% non communiqué
- Le mode de calcul est indiqué pour 68% des sociétés

Rémunérations différées / Retraites supplémentaires

- Le périmètre concerné par ces retraites supplémentaires est pour :
 - ✓ 65% limité aux dirigeants
 - ✓ 19% des sociétés étendues à un collège plus large
 - ✓ 16% non communiqué
- Rapport AFEP/MEDEF de décembre 2010
 - ✓ 61 % du SBF 120 et 91,5 % des sociétés du CAC prévoient un régime de retraite à prestations définies au bénéfice d'au moins l'un de leurs dirigeants mandataires sociaux

Rémunérations différées / Indemnités de non-concurrence

- 12% des dirigeants disposent d'une indemnité de non-concurrence
- Pour 12% des dirigeants, aucune information sur cette indemnité n'a été communiqué (23% en 2008)
- Rapport AFEP/MEDEF de décembre 2010
 - ✓ 29,5% du SBF 120 et 27,5% du CAC 40 prévoit une indemnité relative à une clause de non-concurrence

Contrat de travail / Mandat social

- 64% des dirigeants concernés ne « cumulent » pas leur fonction de mandataire social avec un contrat de travail (51% en 2008)
 - ✓ 70 % des dirigeants mandataires sociaux du SBF 120 ont renoncé à leur contrat de travail (ou n'en avaient pas) d'après le rapport AFEP/MEDEF de décembre 2010 (64% en 2008)
- Les 23 dirigeants « cumulant » contrat de travail et fonction de mandataire social sont également répartis selon les compartiments :
 - ✓ Cpt A : 6
 - ✓ Cpt B : 8
 - ✓ Cpt C : 9

Contrat de travail / Mandat social

- Peu communiquent sur les raisons de ce maintien
- Rappel de la recommandation AMF de décembre 2010
 - ✓ Explications relatives au maintien du contrat de travail avec le mandat social exposées de manière précise et détaillée

L'encadrement législatif et réglementaire

- En dix ans, 8 réformes législatives :
 - ✓ A chaque scandale, une loi
- Un foisonnement de textes
- Une législation de plus en plus exigeante en matière d'informations à communiquer
- Pas d'évolution significative si ce n'est les débats en cours sur la fiscalité des stock-options et des retraites-chapeaux



Le constat de l'étude / exigences de communication

- Les entreprises analysées
 - ✓ communiquent mieux dans l'ensemble
 - 91% des sociétés du panel ont fourni des données chiffrées complètes et comparables pour 85% des sociétés du panel en 2008
 - ✓ s'efforcent de répondre aux exigences
 - 66% des sociétés appliquent complètement les 10 tableaux de l'AMF pour 32% en 2008
 - 94% du SBF 120 (88,5% en 2008)



Le constat de l'étude / exigences de communication

- Meilleure information qualitative relative aux critères quantitatifs de la rémunération variable
- Toutefois, certaines informations d'ordre qualitatif sont absentes ou imprécises
 - ✓ Critères de performance
 - ✓ Nature des retraites supplémentaires attribuées et collèges concernés

Cinq pistes de réflexion

- ATH propose :
 - ✓ de préciser et d'harmoniser les concepts,
 - ✓ de rendre homogène les périmètres des dirigeants concernés,
 - ✓ d'éviter les duplications d'information en rassemblant dans un document unique toutes les informations requises,
 - ✓ de supprimer certaines obligations qui ne sont plus utiles,
 - ✓ d'adapter certaines exigences au contexte des valeurs moyennes

OBSERVATOIRE ATH

- Rendez vous sur www.observatoireath.com