

2009

ZOOM SUR LES RÉMUNÉRATIONS DE 400 DIRIGEANTS

2009

ZOOM SUR LES
RÉMUNÉRATIONS
DE 400 DIRIGEANTS

ATH

- ✓ **Association technique de cabinets d'audit et de conseil :**
 - ✓ 20 cabinets
 - ✓ 2000 collaborateurs
 - ✓ 220 Meuros de chiffre d'affaires
 - ✓ 250 commissaires aux comptes
 - ✓ 100 sociétés cotées
- ✓ **A l'occasion de ses 40 ans, lancement de l'observatoire de l'information financière**
 - ✓ www.observatoireath.com
- ✓ **1er thème : les rémunérations des dirigeants**

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 ?

L'étude ATH - méthodologie

- ✓ **Constitution d'un panel de 176 sociétés cotées soit 400 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 AMF**
 - 85 % des sociétés (375 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**
 - ✓ **En nombre : 28 % de Eurolist**
 - ✓ **En spectre : les 3 compartiments de manière équilibrée**
- ✓ **Etude complète**
 - ✓ **Sur la qualité de l'information**
 - ✓ **Sur les données chiffrées des rémunérations**

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 ?

- ✓ **Pluralité 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**
- ✓ **Cet « empilement » s'il n'est pas clarifié**
 - ↳ **nuit à la transparence de l'information**
 - ↳ **peut être à la source d'une certaine suspicion**
 - ↳ **est contraire à toute analyse comparative**

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 dorés »
 - ↪ Indemnités de non concurrence
 - ↪ Retraites supplémentaires dont certaines sont les retraites chapeau

Les rémunérations du panel

Niveaux des rémunérations (en moyenne)

✓ Rémunération totale : globale :

| | | |
|----------------|------------|--------------|
| Compartiment A | 975 Keuros | 1 349 Keuros |
| Compartiment B | 386 Keuros | 455 Keuros |
| Compartiment C | 227 Keuros | 251 Keuros |

✓ Très directement corrélés avec les niveaux de chiffre d'affaires ou le compartiment des sociétés

Rémunération totale

- ✓ Valeur médiane = 300 Keuros tous compartiments concernés
- ✓ Ont une rémunération totale supérieure à cette valeur médiane
 - ↪ 81 % des dirigeants du compartiment A
 - ↪ 47 % des dirigeants du compartiment B
 - ↪ 26 % des dirigeants du compartiment C
- ✓ Pour mémoire la rémunération d'un dirigeant d'une entreprise de plus de 1000 salariés était en moyenne de 302 Keuros en 2007 (source Insee)

Ventilation de la rémunération totale

- ✓ **Rémunération fixe + variable** = 92 % de la rémunération totale
- ✓ **Part du variable** = 34 % en moyenne de la rémunération totale
 - ↳ 42 % pour les dirigeants du compartiment A
 - ↳ 26 % pour les dirigeants du compartiment B
 - ↳ 20 % pour les dirigeants du compartiment C
- ✓ Qualitativement, l'information donnée est insuffisante quant aux critères de performance liés aux rémunérations variables
- ✓ **Avantages en nature** = 1 % de la rémunération totale et concerne 62 % des dirigeants
- ✓ 31 % perçoivent des **jetons de présence**

Attributions d'actions et d'options

- ✓ 31 % bénéficient d'actions de préférence et d'options de souscription ou d'achat d'actions
- ✓ Pour ces 114 dirigeants, la valorisation moyenne des actions et options est de 461 Keuros
 - ↳ 896 Keuros pour les dirigeants du compartiment A
 - ↳ 240 Keuros pour les dirigeant du compartiment B
 - ↳ 104 Keuros pour les dirigeants du compartiment C

Rémunérations différées

- ✓ 1 sur 2 bénéficie d'une **indemnité de départ** essentiellement dans le compartiment A
- ✓ Les valorisations sont hétérogènes
 - ↳ Soit en mois de salaire : de 3 à 30 mois
 - ↳ Soit en euros : de 11 Keuros à 3200 Keuros
- ✓ 23 % bénéficient d'une **retraite supplémentaire** dont 56 % à prestations définies

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**
 - ↳ **Le montant global des rémunérations les plus élevées**
 - ↳ **Les rémunérations nominatives**
 - ↳ **La décomposition par nature de ces rémunérations**
 - ↳ **Les critères de leur détermination**

Un foisonnement législatif : les impacts

- ✓ Pas moins de dix documents différents comportent des informations sur les rémunérations des dirigeants :
 - ↳ Rapport de gestion, annexe, rapports spéciaux du commissaire aux comptes, document de référence ou rapport financier annuel, attestation des rémunérations, bilan social, relevé des frais généraux

Un foisonnement législatif : les impacts

- ✓ Une hétérogénéité entre
 - ↳ Les concepts :
 - Rémunérations dues – rémunérations versées
 - Rémunérations brute – rémunérations /nettes
 - ↳ Les périmètres des dirigeants concernés :
 - dirigeants, dirigeants mandataires sociaux, administrateurs, personnes les mieux rémunérées (les 5 ou le 10) ..
- ✓ D'où
 - ↳ Une profusion d'informations qui nuit à une bonne information
 - ↳ Un coût administratif

Le constat de l'étude/exigences de communication

- ✓ **Les entreprises analysées**
 - ↳ communiquent bien dans l'ensemble
 - ↳ s'efforcent de répondre aux exigences
- ✓ **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 n'apparaissent plus utiles,
- ✓ d'adapter certaines exigences au contexte des valeurs moyennes.