

2011

ZOOM SUR LES RÉMUNÉRATIONS

DE 400 DIRIGEANTS
DE SOCIÉTÉS COTÉES

Comité de rédaction

- O. Maurin - Cabinet A&D
 - P. Ferrand - Cabinet Sadec-Akelys
 - M.L. Parthenay
 - I. Lucas
- } Secrétariat Général ATH

ATH

- Parution du quatrième 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
 - ✓ 212 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 ?

- 3ème édition avec pour objectifs :
 - ✓ étudier l'évolution des rémunérations de ces dirigeants en 2010
 - ✓ 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

L'étude ATH - Méthodologie

- Constitution d'un panel de 163 sociétés cotées soit 428 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 (378 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 (633 sociétés)
 - ✓ En spectre : les 163 sociétés du panel se répartissent de manière équilibrée dans les 3 compartiments
 - 52 du compartiment A
 - 60 du compartiment B
 - 51 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 dorés »
 - 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 2010 en K€	Rémunération totale moyenne en 2009 en K€	Rémunération totale moyenne en 2008 en K€	Variation 2010/2009
Cpt A	880	791	975	+11%
Cpt B	433	359	386	+21%
Cpt C	219	233	227	-6%

Les rémunérations du panel

- Niveaux des rémunérations totales (en moyenne) à titre de comparaison

	Rémunération totale moyenne en K€	Variation
CAC 40	2 500	+24%
Panel ATH	508	+14%
PME-CGPME	61	+5%

Les rémunérations variables

- 61% des dirigeants ont perçu une rémunération variable (58% en 2009 et 61% en 2008)
- La rémunération variable moyenne perçue par ces dirigeants a augmenté de 207 K€ à 278 K€
- Comme en 2009, 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, critères qualitatifs liés à RSE)

Les rémunérations du panel

- Niveaux des rémunérations globales (en moyenne)

	Rémunération globale moyenne en 2010 en K€	Rémunération globale moyenne en 2009 en K€	Rémunération globale moyenne en 2008 en K€	Variation 2010/2009
Cpt A	1 276	981	1 349	+37%
Cpt B	512	412	455	+24%
Cpt C	239	247	251	-3%

Premiers constats

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

Mais pour 2010

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

Attributions d'actions et d'options

- 37% bénéficient d'options de souscription ou d'achat d'actions (29% en 2009)
- Pour ces 140 dirigeants, la valorisation moyenne des actions et options est de 434 K€ (285 K€ en 2009)
 - ✓ 637 K€ pour les dirigeants du compartiment A
 - 423 K€ en 2009
 - ✓ 242 K€ pour les dirigeants du compartiment B
 - 176 K€ en 2009
 - ✓ 119 K€ pour les dirigeants du compartiment C
 - 109 K€ en 2009

Attributions d'actions et d'options

en K€	Compartiment A			Compartiment B			Compartiment C		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Valorisation moyenne	637	423	896	242	176	240	119	109	104
Nombre de dirigeants concernés	74	52	45	47	42	41	19	15	28

- Le nombre de dirigeants bénéficiant d'options et d'actions est passé de 109 à 140 dirigeants avec une augmentation significative dans le compartiment A
- La valorisation moyenne a fortement augmenté pour l'ensemble des compartiments.

Rémunérations différées / Indemnités de départ

- Comme en 2009, 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 75% des cas (71% en 2009 et 50% en 2008)
- Les valorisations sont hétérogènes
 - ✓ Soit en mois de salaire : de 4 à 24 mois
 - de 6 à 28 mois en 2009
 - ✓ Soit en euros : de 122 K€ à 2 652 K€
 - de 200 K€ à 1 000 K€ en 2009

Rémunérations différées / Retraites supplémentaires

- 23 % des dirigeants en bénéficient (20% en 2009)
- 5% ne communiquent pas sur cette information (10% en 2009)
- Les 86 dirigeants bénéficiant de retraites supplémentaires sont pour :
 - ✓ 34 dirigeants des retraites à prestations définies (34 en 2009)
 - ✓ 38 dirigeants des retraites à cotisations définies (26 en 2009)
 - ✓ 14 dirigeants non communiqué (15 en 2009)

Rémunérations différées / Retraites supplémentaires

- Le mode de calcul est indiqué pour 66% des sociétés (68% en 2009)
- Le périmètre concerné par ces retraites supplémentaires est pour :
 - ✓ 54% limité aux dirigeants (65% en 2009)
 - ✓ 29% des sociétés étendues à un collège plus large (19% en 2009)
 - ✓ 17% non communiqué (16% en 2009)

Rémunérations différées / Indemnités de non-concurrence

- 13% des dirigeants disposent d'une indemnité de non-concurrence (12% en 2009)
- Pour 7% des dirigeants, aucune information sur cette indemnité n'a été communiqué (12% en 2009 et 23% en 2008)
- Montant moyen de l'indemnité : 11 mois de salaire (12 mois en 2009)

Contrat de travail / Mandat social

- 77% des dirigeants concernés ne « cumulent » pas leur fonction de mandataire social avec un contrat de travail (64% en 2009 et 51% en 2008)
- Les 19 dirigeants « cumulant » contrat de travail et fonction de mandataire social sont également répartis selon les compartiments :
 - ✓ Cpt A : 2
 - ✓ 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 et peu d'impact des réformes relatives à la fiscalité des stock-options et des retraites-chapeaux

Le constat de l'étude / exigences de communication

- Les entreprises analysées
 - ✓ communiquent bien dans l'ensemble
 - 91% des sociétés du panel, comme en 2009, ont fourni des données chiffrées complètes et comparables pour 85% des sociétés du panel en 2008
 - ✓ s'efforcent de répondre aux exigences
 - 79% des sociétés appliquent complètement les 10 tableaux de l'AMF pour 66% en 2009 et 32% en 2008

Le constat de l'étude / exigences de communication

- Bonne application globale du code AFEP-Medef
- Toutefois, certaines informations d'ordre qualitatif sont absentes ou imprécises
 - ✓ Critères de performance retenus pour la rémunération variable
 - ✓ Nature des retraites supplémentaires attribuées et collège concernés
 - ✓ Raisons explicitant les évolutions significatives de la rémunération fixe

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