

# DÉPARTEMENT « APPEL PUBLIC À L'ÉPARGNE »

Rémunération différée des dirigeants – Loi TEPA  
OBSERVATOIRE CAC 40

16 décembre 2008

Département "Appel public à l'épargne"

### **Pour les sociétés du CAC 40 :**

- Dresser un état des lieux et analyser les engagements de rémunérations différées pris au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux
- Relever les critères et conditions de performance retenus dans le cadre de la loi TEPA du 21 août 2007

Département "Appel public à l'épargne"

### ■ Sociétés de droit français du CAC 40

- 36 sociétés
- Échantillon plus restreint que celui de l'AMF pour son rapport 2008 sur le gouvernement d'entreprise et le contrôle interne (« Eurolist A »)
- 105 dirigeants concernés par la loi TEPA (P-DG, PCA, DG, DGD, membres du directoire, gérants des SCA) dans ces 36 sociétés

### ■ Méthodologie

- Questionnaire élaboré par le Comité audit APE, renseigné par les commissaires aux comptes
- Utilisation des seules informations publiques (rapport de gestion, rapport du président sur le contrôle interne, document de référence, site internet de la société, rapport spécial des commissaires aux comptes)
- Restitution de constats par le Comité audit APE

Département "Appel public à l'épargne"

- *Engagements pris au bénéfice des **présidents, directeurs généraux ou directeurs généraux délégués, membres du directoire et gérants** par la société elle-même ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle au sens des II et III de l'article L. 233-16 , et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci*

Tels que :

- Indemnités de départ (« golden parachutes »)
- Clauses de non concurrence
- Engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés à l'art. L. 137-11 C. Sec. Soc.
- Engagements répondant aux caractéristiques des régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance visés à l'art. L. 242-1 C. Sec. Soc.

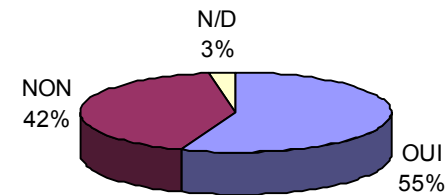
Département "Appel public à l'épargne"

	Conditions de performance	Publicité autorisation	Approbation de l'engagement par l'AG	Résolution individuelle à l'AG	Constatation de la réalisation des conditions de performance et publicité avant versement
Indemnités de départ et engagements autres que les catégories ci-dessous	✓	✓	✓	✓	✓
Clauses de non-concurrence			✓		
Engagements de retraite à prestations définies			✓		
Régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance (art. L. 242-1 C. Sec. Soc.)			✓		

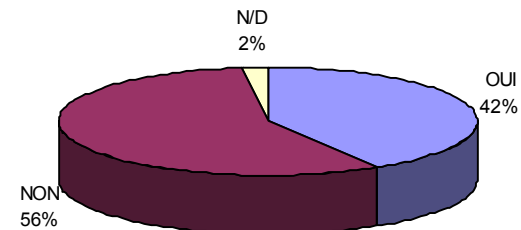
Département "Appel public à l'épargne"

- 20 sociétés sur les 36 de l'échantillon ont consenti un engagement d'indemnités de départ
- 44 dirigeants bénéficiaires sur les 105 de l'échantillon
- Golden parachute pour 86 % des dirigeants bénéficiaires
- Compensation de la pension de retraite acquise dans un autre groupe dans un cas
- Reprise du contrat de travail avec le montant de rémunération du mandat social dans un cas

Sociétés ayant accordé des engagements d'indemnités de départ

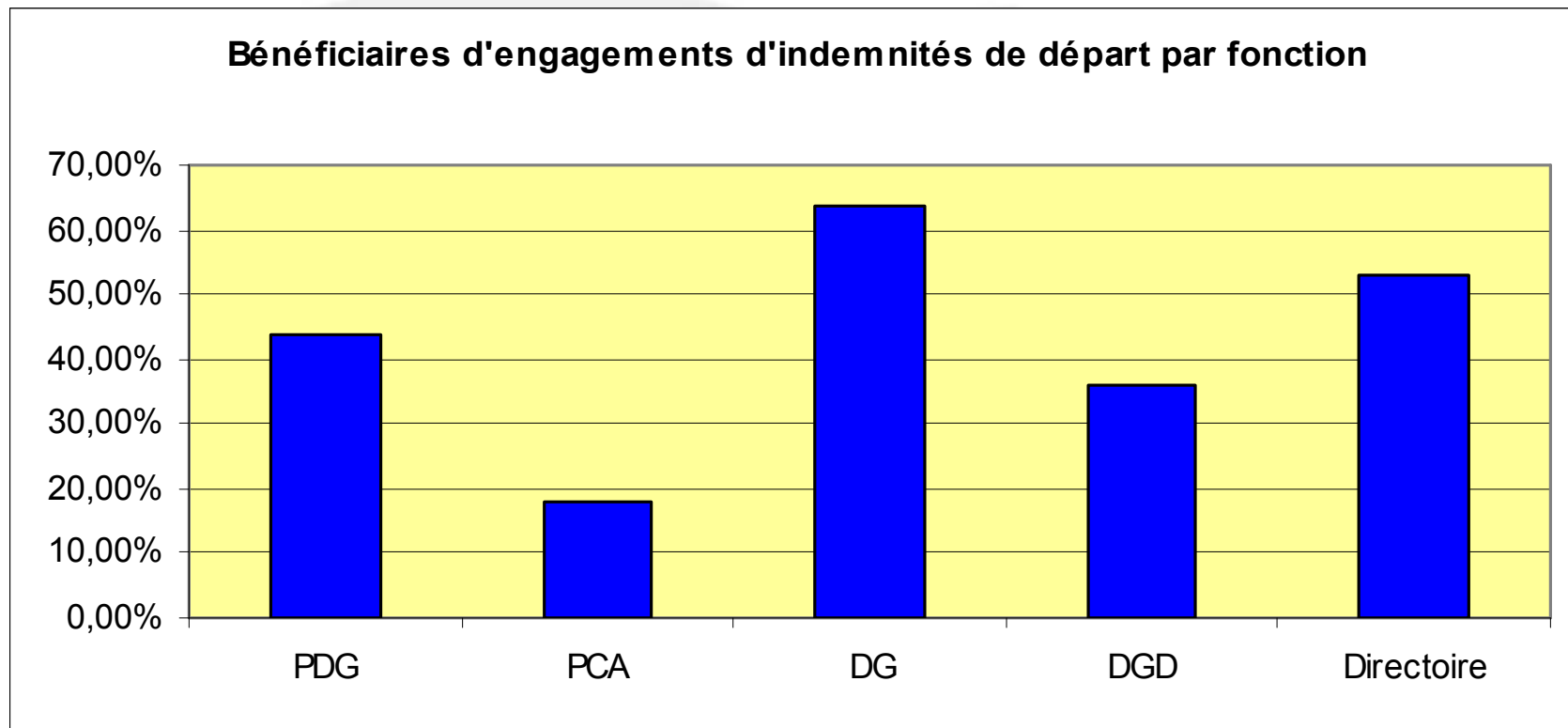


Dirigeants bénéficiant d'un engagement d'indemnités de départ



Département "Appel public à l'épargne"

## Bénéficiaires par fonction :

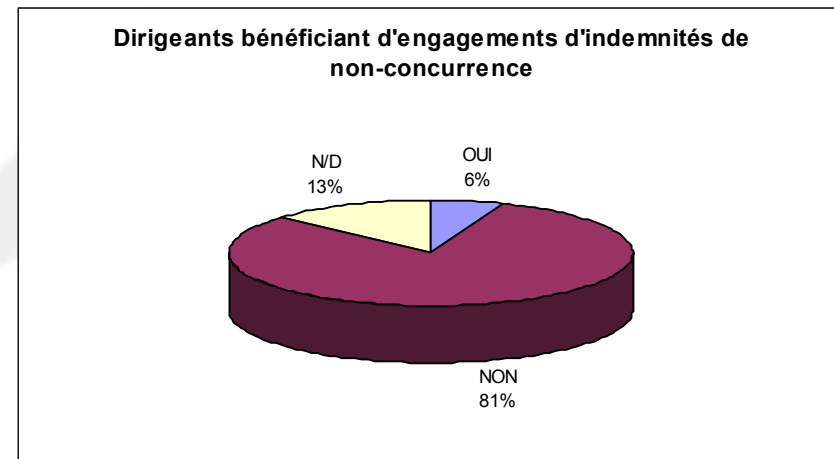
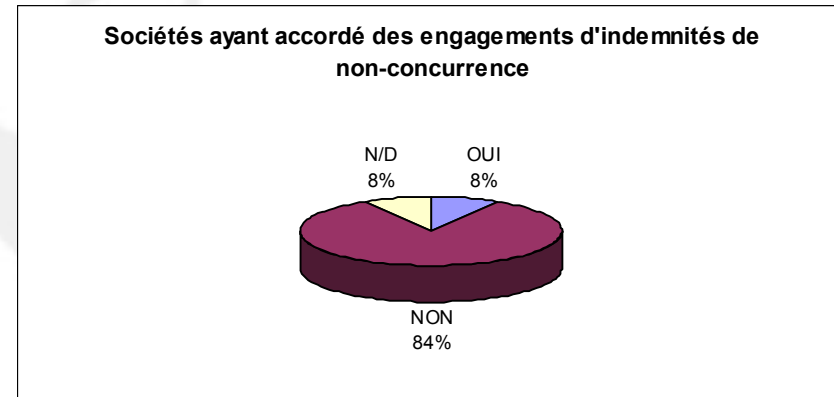


Département "Appel public à l'épargne"

- Recommandations AFEP-MEDEF d'octobre 2008 :
  - Mettre fin au cumul contrat de travail/mandat social
  - L'indemnité de départ ne doit pas pouvoir excéder deux ans de rémunération (fixe et variable)
  
- Constats sur l'échantillon CAC 40 :
  - 30 % au moins des dirigeants qui bénéficient d'une indemnité de départ cumulent contrat de travail et mandat social
  - Le montant de l'indemnité de départ peut dépasser 24 mois de rémunération (fixe et variable) pour 13 des 44 dirigeants qui bénéficient de tels engagements.

Département "Appel public à l'épargne"

- L'information donnée par les sociétés ne permet pas de conclure sur l'existence ou non de telles clauses
- Seules 3 sociétés sur les 36 de l'échantillon ont indiqué avoir consenti un engagement de non-concurrence
  - 6 dirigeants sur 105
- Recommandations AFEP-MEDEF d'octobre 2008 :
  - Les indemnités versées en application d'une clause de non-concurrence sont incluses dans le montant du plafond de l'indemnité de départ



### Caractéristiques des régimes à prestations définies (en général) :

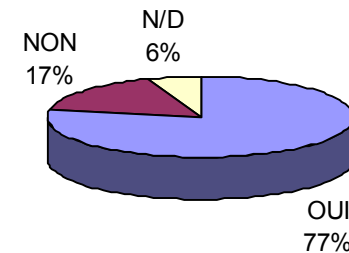
- Montant de la pension de retraite prédéterminé
- Régimes « additifs » ou « différentiels » (« chapeaux »)
- Le bénéficiaire doit être présent dans l'entreprise le jour du départ en retraite
- Le financement du régime n'est pas constitutif de droits individuels et ne fait pas l'objet d'une affectation à un compte individuel ouvert au nom du bénéficiaire

## Engagements de retraite à prestations définies

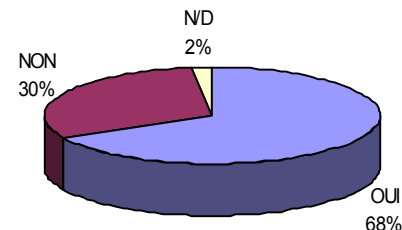
Département "Appel public à l'épargne"

- 28 sociétés sur les 36 de l'échantillon ont consenti un engagement de retraite à prestations définies
- 71 dirigeants bénéficiaires sur 105
- Le bénéfice de régimes de retraites à prestations définies apparaît en général clairement dans le document de référence
- Les sociétés précisent que les dirigeants bénéficient :
  - Du (des) régime(s) collectif(s) des cadres, dirigeants ou non, du groupe ou des membres des organes exécutifs
  - Ou de régimes spécifiques

Sociétés ayant accordé des engagements de retraite à prestations définies

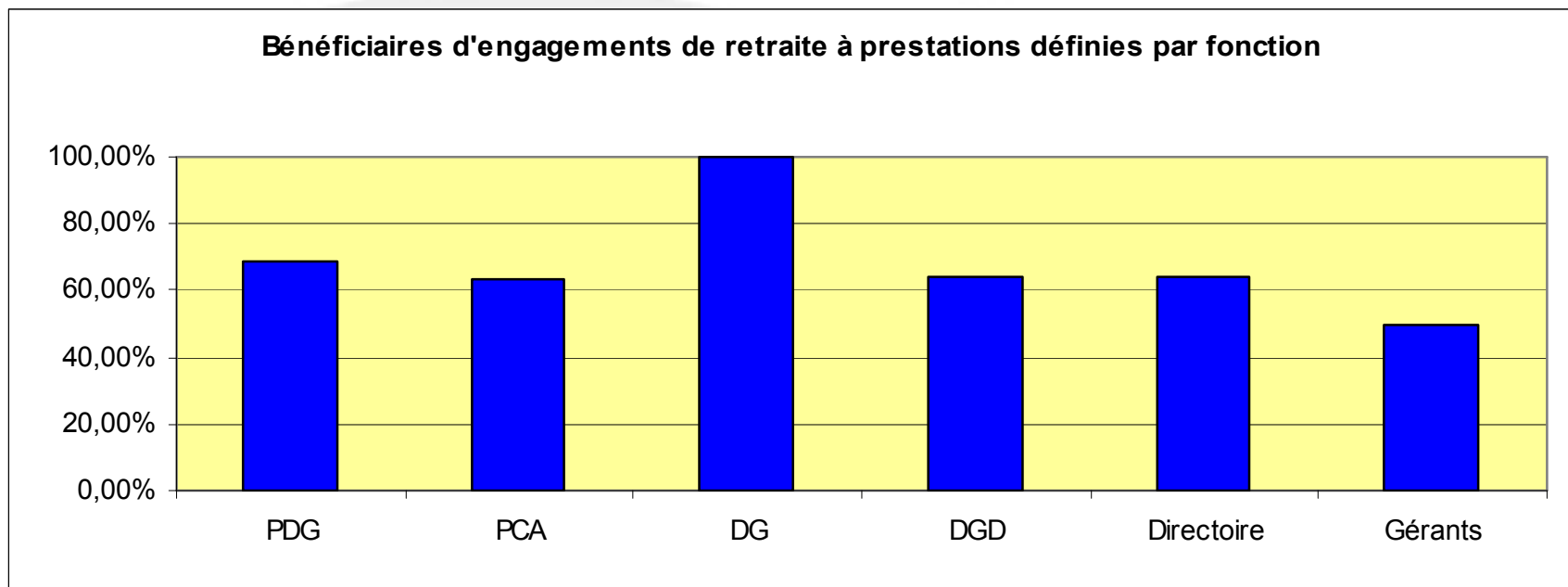


Dirigeants bénéficiant d'engagements de retraites à prestations définies



Département "Appel public à l'épargne"

### Bénéficiaires par fonction :



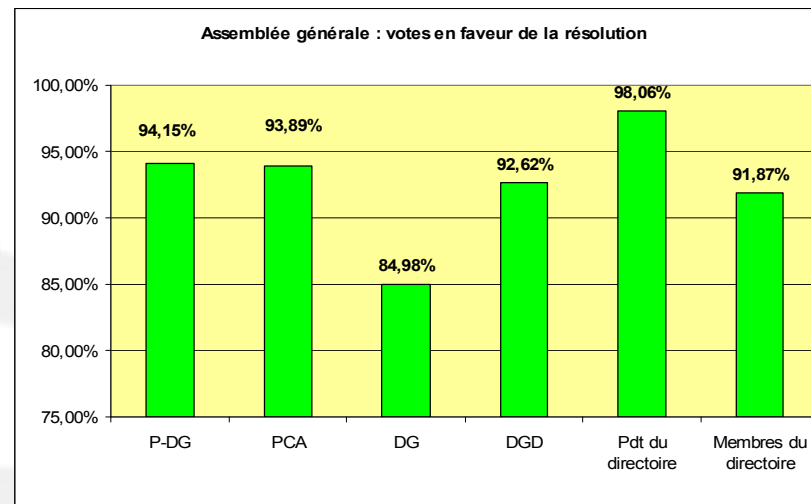
### Recommandations AFEP-MEDEF d'octobre 2008 :

- La valeur de l'avantage procuré est pris en compte dans la fixation globale de la rémunération
- Les bénéficiaires potentiels ne doivent pas être limités aux seuls mandataires sociaux
- Les droits potentiels ne doivent représenter, chaque année, qu'un pourcentage limité de la rémunération fixe du bénéficiaire
- La période de référence prise en compte doit être de plusieurs années et tout gonflement artificiel de la rémunération sur cette période est à proscrire

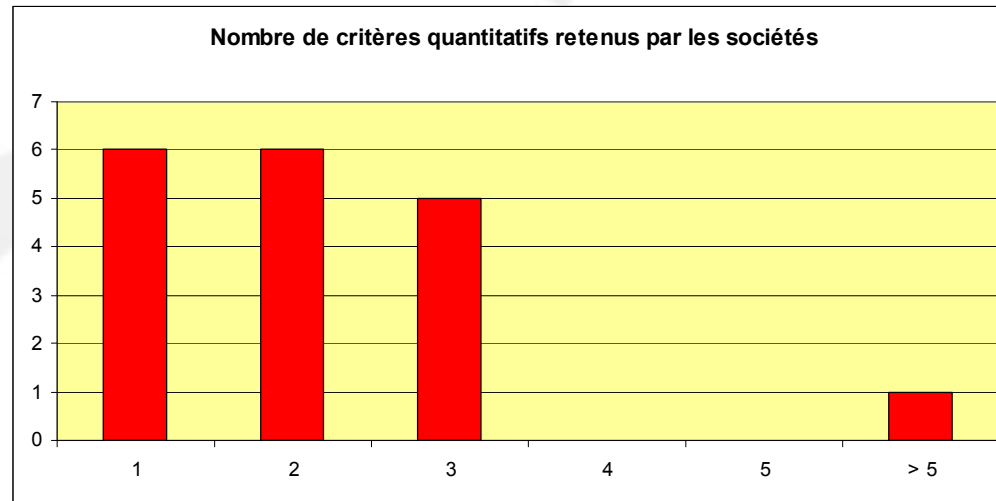
## Respect des obligations relatives aux engagements soumis à conditions de performance

Département "Appel public à l'épargne"

- 18 des 20 sociétés qui ont accordé des engagements d'indemnités de départ à leurs dirigeants (35) les ont soumis à des conditions de performance :
- Des conditions de performance ont été fixées par les conseils pour les 35 dirigeants concernés
- Ces engagements ont été autorisés par les conseils ...
- ... et soumis à l'assemblée générale d'approbation des comptes 2007 (ou : 2007/2008 pour les clôtures décalées)
- avec une résolution spécifique pour chaque dirigeant concerné
- Toutes les résolutions ont été adoptées, avec une large majorité :



Département "Appel public à l'épargne"

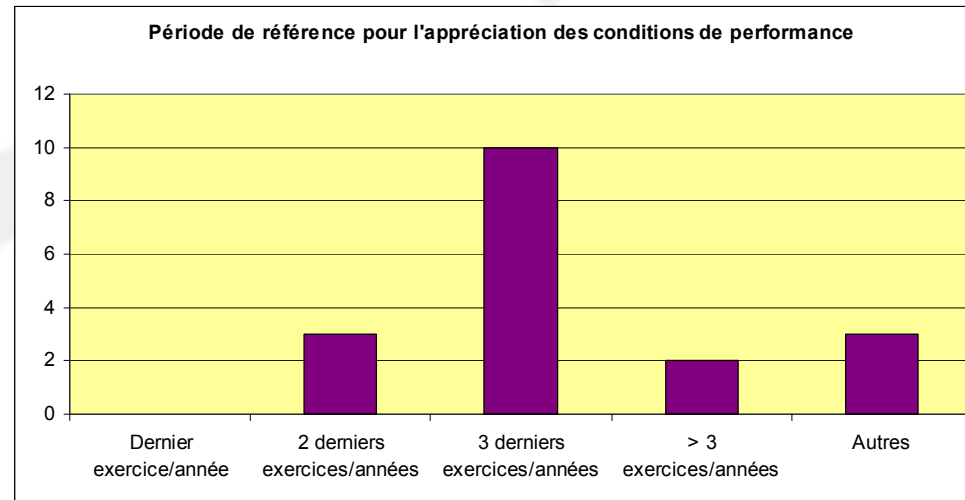


- Critères quantitatifs les plus souvent cités :
  - Liés au capital (ROE, ROCE, coût moyen pondéré du capital) : 8 fois
  - Liés aux résultats (Rop, EBIT, RCAI, RN, BNPA) : 8 fois
  - Liés au CA (CA, CICA) : 5 fois
  - Liés au cours de bourse : 3 fois
- 3 sociétés ont combiné des critères quantitatifs avec des critères qualitatifs (par exemple : satisfaction clientèle, indicateurs de performance personnelle).

Département "Appel public à l'épargne"

- Dans certains cas, les critères ne sont pas figés :
  - Référence aux objectifs fixés par le conseil d'administration pour la détermination de la rémunération variable
  - Possibilité d'évolution dans le temps
- Parmi les 4 sociétés qui ont consenti des indemnités de départ à des dirigeants ayant des fonctions différentes :
  - 3 ont défini les mêmes conditions de performance (critères, durée d'appréciation, modalités de calcul),
  - 1 a différencié les conditions de performance :
    - 2 critères sur les 3 sont communs
    - 1 critère différent : cours de bourse pour le PCA, évolution du CA pour le DG

Département "Appel public à l'épargne"



- Une majorité de sociétés ont choisi une période de référence de 3 exercices ou années précédant la cessation des fonctions
- Conditions fondées sur des moyennes dans de très nombreux cas
- Autres pratiques :
  - 5 ans (une société)
  - 10 années précédant le départ et 3 derniers exercices fiscaux entiers (une société)
  - Durée du mandat (trois sociétés) combinée dans un cas avec une période de trois exercices pour les deux autres critères

Département "Appel public à l'épargne"

- Le montant de l'indemnité est déterminable
  - Dans un cas, le montant est connu d'avance : compensation de la pension de retraite acquise dans un autre groupe
- Le montant de l'indemnité de départ :
  - peut dépasser 24 mois de rémunération (fixe et variable) pour 13 des 44 dirigeants qui bénéficient de tels engagements.
  - Est égal à 100 % du montant prévu si les conditions sont remplies, quel que soit le niveau d'atteinte des conditions de performance, dans 10 sociétés (15 dirigeants concernés)
  - Varie en fonction du nombre de critères atteints ou du niveau de réalisation des conditions de performance, selon des modalités connues à l'avance, pour 6 sociétés (17 dirigeants concernés)
  - Peut varier mais selon des modalités qui ne sont pas indiquées dans 2 sociétés (3 dirigeants concernés)

Département "Appel public à l'épargne"

- Une information est donnée dans le document de référence mais pas toujours regroupée dans une section
- Les conseils d'administration ou de surveillance n'ont pas expliqué le choix des conditions de performance
  - Cette information n'est pas prévue par la loi mais pourrait constituer une bonne pratique pour que les actionnaires puissent apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces engagements d'indemnités de départ sur lesquels ils sont appelés à statuer

## Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les engagements réglementés

Département "Appel public à l'épargne"

- Les conditions de performance ont été décrites de façon détaillée dans le rapport spécial pour toutes les sociétés concernées
  - Avec indication des modalités essentielles dans 76 % des cas
- Pour 3 sociétés, les commissaires aux comptes ont émis un second rapport spécial, les conseils qui ont défini les conditions de performance s'étant tenus après l'émission des rapports sur les comptes

Département "Appel public à l'épargne"

- Le décret détermine les modalités de publicité des décisions du CA ou du conseil de surveillance relatives aux indemnités de départ :
  - Autorisation de l'engagement
  - Constatation du respect des conditions de performance
- La décision est publiée :
  - sur le site internet de la société
  - dans un délai maximum de cinq jours suivant la réunion du conseil
- Pas de dispositions prévues pour les décisions antérieures au 12 mai 2008
  - L'ANSA encourage une publication sans délai
- Constats :
  - 50 % des sociétés ont publié sur leur site internet des décisions du conseil relatives aux indemnités de départ
  - Information détaillée sur l'engagement autorisé et les conditions de performance
  - Information difficile à trouver sur le site de la société

- Les indemnités de départ ont été soumises à des conditions de performance avant la date-butoir prévue par la loi TEPA (22/02/2009)
- Une certaine diversité des critères même si certains ont été retenus par plusieurs conseils
  - Signe d'une individualisation pour la première mise en application ?
- Tendances majoritaires sur les indemnités de départ : plafond de 24 mois de rémunération fixe et variable et appréciation des conditions de performance sur une période de 3 ans/exercices
- Pas d'information sur les raisons du choix des conditions de performance
- La pleine mesure de la conformité à l'ensemble des recommandations AFEP-MEDEF publiées en octobre 2008 sera possible en 2009, sur la base des informations relatives à 2008