

## En 2013, les rémunérations des dirigeants du CAC 40 retrouvent le niveau de 2011 après la baisse en 2012

Paris, le 19 novembre 2013

**Towers Watson publie son panorama 2012-2013 des rémunérations des dirigeants des groupes du SBF 120 et de l'Eurotop 100. On note que les rémunérations des dirigeants français augmentent en 2013, après une baisse en 2012, pour retrouver leur niveau médian de 2011. Elles se situent dans la moyenne basse du panier européen.**

Le panorama 2012-2013 des rémunérations des dirigeants montre qu'en 2013, en France, la médiane de la rémunération globale directe des dirigeants<sup>i</sup> du CAC 40 est d'environ **3,48 millions d'euros**<sup>ii</sup>. Elle revient au niveau de la valeur médiane en 2011 (3,49 millions d'euros), après une baisse en 2012 (3,08 millions d'euros) sans retrouver leurs montants pré-crise.

Les rémunérations à court terme (salaire de base et bonus annuel) sont restées stables : salaire de base autour d'un million d'euros et bonus cibles constants représentant une année de salaire. L'évolution de la rémunération globale directe 2013 s'explique principalement par une hausse de la valeur de l'intéressement à long terme attribué (stock-options, actions gratuites, plans cash pluri-annuels) en liaison avec la hausse des cours boursiers (les volumes attribués restent quant à eux stables). Ainsi la valeur médiane de l'intéressement à long terme pour les dirigeants du CAC 40 est estimée à **1,4 million d'euros** en 2013<sup>ii</sup> alors qu'elle était de 1,28 million d'euros en 2011 et 1,2 million d'euros en 2012.

Les bonus versés en 2013 au titre de la performance 2012 retrouvent les niveaux de 2011.

### Les dirigeants français dans la moyenne basse des dirigeants européens de l'Eurotop 100

En comparaison avec leurs homologues européens (CEO des 100 plus grandes capitalisations européennes), les dirigeants français se trouvent dans la moyenne basse de l'Eurotop 100 puisque la médiane de la rémunération globale directe des dirigeants Français de l'indice est de 3,8 millions d'euros contre 5,7 millions d'euros au Royaume-Uni, 6,3 millions d'euros en Allemagne, 7,2 millions d'euros en Espagne ou encore 7,6 millions d'euros en Suisse. Seuls les pays nordiques se trouvent derrière la France avec une valeur médiane de 1,9 million d'euros. Cette situation française s'explique en partie par un salaire de base des dirigeants du CAC 40 inférieur à la médiane des autres grands groupes européens.

Mais c'est surtout la structure de la rémunération globale directe des dirigeants qui explique ces écarts en Europe: « à la différence des dirigeants français dont la rémunération est équilibrée entre salaire, bonus et intéressement à long terme (un tiers pour chaque), les dirigeants des autres pays européens, ont généralement davantage de part variable annuelle et pluri-annuelle », note Laurent Nguyen, co-responsable du département Executive Compensation chez Towers Watson.

Ainsi on observe qu'au Royaume-Uni 72% de la rémunération globale est lié à des éléments de performance (22% pour les bonus versés et 50% pour l'intéressement à long terme). En Allemagne, cette part s'élève à 76% de la rémunération globale (45% pour les bonus versés et 31% pour l'intéressement à long terme).

### Si les montants de rémunération restent stables, les modalités de rémunération évoluent

En 2013 on observe une utilisation croissante de plans de rémunération en cash pluri-annuel. Ils sont utilisés par 30% des groupes du CAC40 et en croissance de 10 points par rapport à 2012. L'émergence de cette pratique s'explique notamment par l'alourdissement de la fiscalité sur les

options et actions ainsi que par une plus grande facilité pour décliner de tels dispositifs à l'international dans les pays où se développent les grands groupes.

Si les actions restent l'outil d'intéressement à long terme le plus utilisé, leur prévalence, ainsi que celle des stock-options, diminue légèrement en 2013.

Ainsi, la part des groupes attribuant des stocks options a diminué entre 2012 et 2013 passant de 30% à 28% des outils de rémunérations utilisés. On retrouve la même tendance concernant les actions qui sont passées de 55% de la rémunération globale en 2012 à 53% de celle-ci en 2013. Néanmoins, les groupes continuent d'effectuer des demandes d'autorisation soutenues en 2013, témoignant d'une volonté de sensibiliser des populations internationales à l'appartenance à un groupe français à travers une rémunération fondée sur l'action de l'entreprise.

### **Le Say on Pay devrait permettre une meilleure gouvernance et le développement de modes de rémunération davantage basés sur la performance à long terme.**

La mise en place du Say on Pay en France en 2014, doit permettre la mise en œuvre d'une meilleure gouvernance pour trois raisons principales :

- L'institution d'un vote consultatif des actionnaires permet une véritable autorégulation, notamment en incitant les groupes à approfondir leur communication avec les représentants des actionnaires et les autres parties prenantes concernées en amont de la préparation des Assemblées Générales. La mise en place d'un organe de contrôle comme le Haut Comité de gouvernance vient compléter l'action déjà importante de l'AMF.
- Le développement de modes de rémunération reposant davantage sur la mesure de la performance à long terme, avec un horizon de 3 à 5 ans et l'apparition de rémunérations inscrites sur la durée totale du mandat ou de la carrière du dirigeant.
- Enfin, le Say on Pay pourrait avoir deux effets sur le montant des rémunérations versées aux dirigeants : « Dans les années à venir, *on s'attend d'une part, à une hausse probable du pourcentage de la rémunération liée à la performance dans la composition de la rémunération globale directe décidée, comme cela a été le cas dans d'autres pays et d'autre part, à un aléa potentiellement plus fort dans les montants de rémunération effectivement versés au titre de la performance* », conclut Emmanuel Girard, co-responsable du département Executive Compensation chez Towers Watson.

### **A propos de Towers Watson**

Towers Watson (NYSE, NASDAQ : TW) est l'un des plus importants cabinets mondiaux de conseil qui aide les entreprises à améliorer leur performance grâce à une gestion efficace du risque et de leur capital humain et financier. La société offre des services en matière de politiques d'avantages sociaux, de gestion des talents, de rémunération, de gestion du risque et des actifs qui y sont liés. Towers Watson compte 14 000 collaborateurs dans le monde, de plus amples informations sur le site Web : [www.towerswatson.com/france](http://www.towerswatson.com/france)

### **Contact presse:**

**agence OZINFOS –** [Timothée Lenoir](mailto:timothee.lenoir@towerswatson.com)

[towerswatson@ozinfos.com](mailto:towerswatson@ozinfos.com)

Tel: 01 42 85 47 35 – 06 15 55 00 65

---

<sup>i</sup> Les dirigeants étudiés sont les Présidents-Directeurs Généraux, Directeurs Généraux, Présidents de Directoire et Gérants Commandités des Groupes du CAC 40.

<sup>ii</sup> Données à date de septembre 2013 représentant 75% des dirigeants du CAC 40