



Golden Parachute

Mina Goldfays
Human Capital, Ernst & Young

EY ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Contexte
Sources internationales
Sources belges
Analyse critique

Introduction

Crise économique et scandales financiers

Indemnités de départ contractuelles significatives >< résultats discutables

Cibles

Sociétés cotées

Top management : administrateurs exécutifs, membres des comités de direction

2 niveaux d'action

Composition du package

Golden parachute

Sources internationales

G20, Londres, 2 avril 2009

Declaration on strengthening the financial system / sector

Forum européen du gouvernement d'entreprise (UE), 24 mars 2009

Déclaration sur la rémunération des dirigeants

→ Directive européenne ?

Sources internationales (II)

Points communs

Traiter distinctement le secteur financier et les sociétés cotées

Lier rémunération variable

objectifs à moyen et long terme (rémunération différée liée aux performances)

gestion des risques

Sources internationales (III)

Transparence : information des actionnaires « en temps utile »
pour comprendre et exercer contrôle effectif
Recommandations plutôt que caractère contraignant

Sources internationales (IV)

Différences

G20

Rôle primordial des conseils d'administration

UE

Détermination de la rémunération par les administrateurs non-exécutifs et les actionnaires

Benchmarking externe, mais aussi interne

Prise en considération de critères reflétant la création de richesse et de croissance

Sources internationales (V)

Pas de droit d'exercer immédiatement les options sur actions + lien avec les performances

Droit de réclamer remboursement rémunération variable si mauvais résultats (dus à des manquements)

Indemnité de rupture

Maximum 2 ans

Perte du droit si faible performance

Sources nationales

Corporate governance code 2009

« comply or explain »

Principe n° 7 : rémunération administrateurs et executive management

Rapport

Mentionner composition package

Administrateurs non-exécutifs

Administrateurs exécutifs et top management

+ émoluments reçus comme administrateur

+ critères d'évaluation performances comparées aux objectifs

CEO

Nombre, par individu, d'actions / options reçues / exercées durant l'année financière

Dérogations au plafond d'indemnité de rupture de 12 mois

Sources nationales (II)

Rémunération des administrateurs non-exécutifs

Pas de rémunération liée à la performance

Rémunération des administrateurs exécutifs et du top management

Attirer, retenir et motiver des professionnels qualifiés

Partie de la rémunération liée aux performances individuelles et de la société → aligner leurs intérêts avec ceux de la société et des actionnaires

Plans acquisition d'actions

soumis à l'approbation préalable assemblée générale

Interdiction d'exercice de minimum 3 ans

Sources nationales (III)

Indemnité de rupture

Maximum 12 mois rémunération fixe + variable

Jusqu'à 18 mois

Fusion, changement de contrôle

Droits existants antérieurs

Pas de variable et pas plus de 12 mois si performances pas atteintes

Dispositions contractuelles

Approbation conseil d'administration suite à l'avis du comité de rémunération

Critères détermination rémunération variable

Accord en cas de rupture anticipée

À partir du 1^{er} juillet 2009

Sources nationales (IV)

Avant-projet de loi novembre 2008

2 parties

Déclaration de gouvernement d'entreprise et comité de rémunération
Indemnité départ certains mandataires sociaux (modification C.soc.)

Champ d'application

Sociétés cotées ou filiales

Administrateurs exécutifs / actifs, membres comité direction, chargés
gestion journalière, peu importe statut / forme juridique

Sources nationales (V)

Limitation globale indemnités de cessation au plus bas de ces montants

12 mois

[18 mois : règle 3 mois par 5 ans ancienneté]
rémunération jusqu'à la fin du contrat si montant inférieur

Assiette

Rémunération fixe et avantages

Exclusion rémunération variable

Application immédiate aux contrats en cours

Avis Conseil d'Etat : critiques virulentes

Sources nationales (VI)

Nouvel avant-projet de loi (De Clerck)

Inspiré du Corporate Governance Code 2009 → « comply or deny »

Comité de rémunération

Règles de transparence

Plafond

12 mois rémunération fixe + variable

Circonstances exceptionnelles : 18 mois

Sources nationales (VII)

A l'étude : rôle de l'Etat en tant qu'actionnaire

Contre-proposition (Onkelinx)

Modification loi 3 juillet 1978

4^e catégorie d'employés (+ 200.000 €/an)

Préavis (ou indemnité) plafonnée à 12 mois

Analyse critique

Projets nationaux

Révocabilité *ad nutum* administrateurs d'ordre public

Multiplicité des statuts

Absence approche globale et cohérente droit des sociétés / du travail

Contrariété dispositions droit du travail

Quid autres indemnités (ex. non-concurrence)?

Application de la loi aux situations en cours

A titre comparatif...

Pays-Bas : Employés salaire + de 500.000 €

15 % taxe additionnelle si constitution DB pension au-delà de 500.000 €

30 % impôt supplémentaire dû par l'employeur si, année de rupture, salaire + indemnité rupture excèdent 2 ans salaire

France

Si indemnité rupture excède 1 million €, totalement assujettie sécurité sociale, au lieu d'exemption partielle

A titre comparatif...

Allemagne : projet

En cas de faute de gestion, responsabilité des dirigeants sur leur patrimoine personnel (minimum 1 an de leur rémunération totale)

Rémunération variable versée qu'à la fin du contrat

Conclusions (provisoires)

Effets du marché

benchmarking

Course aux talents

Réactions gouvernementales et populaires à chaud

Recommander ou forcer ?

Pour le futur ou aussi contrats en cours ?