

---

## AMENAGEMENT DES « PARACHUTES DORES »

---

### Situation actuelle

Depuis la loi de confiance et de modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, les éléments de rémunération différée des dirigeants des entreprises cotées sont soumis au régime des conventions réglementées. Elles sont par conséquent préalablement autorisées par le conseil d'administration (ou de surveillance), font l'objet d'un rapport spécial des commissaires aux comptes sur lequel statue l'assemblée générale des actionnaires et sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

Ce dispositif présente des lacunes pouvant aboutir à des situations choquantes. Il n'existe pas de lien entre les versements au titre des « parachutes dorés » et la performance effective des dirigeants. Les résolutions concernant les parachutes dorés sont parfois incluses au sein de résolutions collectives peu lisibles regroupant l'ensemble des conventions réglementées. Enfin, elles ne font pas l'objet d'une publication spécifique.

### Situation nouvelle

Les « parachutes dorés » feront l'objet d'une plus grande transparence et d'un strict encadrement tout en mettant fin aux « parachutes automatiques » : les versements seront conditionnés à la performance du dirigeant. A cette fin, l'article 7 prévoit :

- 1. Conditions de performance** - L'obligation de prévoir dès le départ dans la convention de subordonner le versement de rémunérations différées à des conditions de performance dont le respect est apprécié par le conseil d'administration au moment du versement<sup>1</sup>.
- 2. Traitement des conventions en cours** - Les conventions en cours devront être mises en conformité avec cette disposition, que justifie l'intérêt général, dans un délai de dix-huit mois.
- 3. Accroissement de la transparence** - L'obligation de rendre publique dans de très brefs délais :

---

<sup>1</sup> Seuls deux éléments de rémunération différée sont exclus du nouveau dispositif:

- l'éventuelle indemnité accordée en contrepartie d'une clause de non-concurrence ;
- et les régimes de retraite à prestations définies visés par l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale, qui ne peuvent constituer des avantages individuels et dont la constitution de droits à prestations est conditionnée à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

- d'une part la décision du conseil d'administration (ou de surveillance) autorisant la signature de la convention de rémunération différée entre l'entreprise et le dirigeant qui en bénéficie ;

- et d'autre part, lors de la cessation de fonction du dirigeant, la décision de mise en œuvre du conseil qui doit constater, préalablement à tout versement, le respect des conditions de performance fixées au départ.

**4. Décision individualisée de l'assemblée générale** – Le dispositif de la loi de confiance et de modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 est renforcé en ce qui concerne la soumission des conventions de rémunération différée, en tant que conventions réglementées, à l'assemblée générale, en précisant que cette soumission doit donner lieu à une résolution séparée des autres conventions réglementées et en soumettant à nouveau ces conventions aux actionnaires en cas de renouvellement de mandat.