

autoactu.com

Constructeurs - 28/02/2023 - #Stellantis

Comment le rapport annuel justifie la rémunération de Carlos Tavares

Par Florence Lagarde Directrice de la rédaction et Directrice de la publication

Vous êtes abonné

Offrir cet article



La rémunération de Carlos Tavares en 2022 est-elle en hausse ou en baisse ? Si l'on ne considère que le cash et les actions acquises, elle recule de 14%. Si l'on tient compte des actions de performances du plan d'intéressement à long terme, elle est en hausse de 22%. La nouvelle définition de la rémunération tire les leçons du vote négatif des actionnaires lors de l'assemblée générale de 2022.

On se souvient que les actionnaires de Stellantis avaient créé la surprise l'an dernier en votant contre le "Remuneration Report 2021" lors de l'assemblée générale. Ce vote n'était pas contraignant en vertu des règles aux Pays-Bas où Stellantis a son siège social. Il a tout de même été pris en compte dans le calcul de la rémunération de **Carlos Tavares** pour l'année 2022. Son mode de calcul est abondamment détaillé [dans le rapport annuel 2022](#) dont il représente une trentaine de pages.

La rémunération annuelle acquise par Carlos Tavares en 2022 s'élève à 14,9 millions d'euros en recul de 14% par rapport aux 17,3 millions d'euros de 2021. Cette rémunération est composée de quatre éléments distincts : 2 millions de salaire fixe (inchangé par rapport à 2021 et sans changement en 2023), 7,48 millions d'euros de bonus annuel (en léger recul de 36.000 euros), 3 millions au titre des actions acquises dans le cadre du plan d'intéressement à long terme (en recul de 424.000 euros) et une cotisation retraite de 2,37 millions (inchangée).

L'essentiel de la baisse de rémunération vient de la suppression de la prime de fidélisation (contestée lors de l'assemblée générale de 2022) qui avait représenté près de 2 millions d'euros de la rémunération 2021. Sans doute qu'elle n'est pas nécessaire pour un homme qui aura 65 ans cet été et dont le contrat actuel court jusqu'à l'assemblée générale de 2026.

Le détail du bonus annuel montre qu'il repose à 80% sur l'atteinte des objectifs financiers et 20% sur des objectifs qualité.

Avec 7,48 millions d'euros, Carlos Tavares ne touche pas l'intégralité du bonus maximal qui est de 8 millions d'euros. La mécanique du bonus est la suivante : si les objectifs sont atteints, le bonus est de 200% du salaire fixe (soit 4 millions), s'ils sont dépassés le bonus peut être doublé (soit 8 millions d'euros).

Sur les objectifs financiers, Carlos Tavares fait carton plein : la marge opérationnelle exceptionnelle atteinte l'an dernier à 13% est très nettement au-dessus de l'objectif (10%) et dépasse aussi le plafond (12,1%) ; le free cash-flow industriel a atteint 10,8 milliards d'euros, là encore mieux que l'objectif (3,5 milliards) et le plafond (8,1 milliards) ; enfin les synergies avec 7,1 milliards sont aussi nettement au-dessus de l'objectif (4,5 milliards) et du plafond (5 milliards). Tous ces objectifs sont atteints à 200% avec un poids respectif de 25% pour les deux premiers et 30% pour le troisième.

Comme en 2021, c'est sur le critère "qualité" qui représente 20% du bonus que le résultat pêche. Pour 2022, trois mesures sont prises en compte : le taux de défaillance (nombre d'incidents après 3 mois de service, réparés sous garantie dans le réseau), la satisfaction client véhicule neuf (basé sur le Net promoter Score, NPS) et la satisfaction après-vente (basée également sur le Net promoter Score, NPS).

Pour ces critères qualités, Stellantis ne donne pas d'indicateur précis ceux-ci étant considéré comme *"une information commerciale sensible"*. Il donne pour chacun un objectif d'évolution 2022 par rapport à 2021. Pour le "taux de défaillance" il est fixé à *"une amélioration de 24%"*. Il a été atteint mais pas le plafond ce qui donne une réalisation à 127%.

L'objectif de satisfaction des clients vente et après-vente est fixé à *"une amélioration de 5,2%"*. Sur la vente, il est atteint à 200% mais pas sur l'après-vente où le résultat est en dessous de la cible à 84,9%.

L'ensemble de ces six critères avec leur pondération donne un objectif atteint à 187%, soit la somme de 7,48 milliards d'euros.

A cette rémunération s'ajoute une rémunération de long terme (LTI) acquise en fonction des performances sur les trois prochaines années et du cours de l'action. Cette rémunération future

est aujourd'hui valorisée à 8,5 millions, ce qui donne au titre des résultats de l'année 2022 une rémunération totale de 23,4 millions d'euros dont 9% de rémunération fixe.

Cette rémunération de long terme tient compte du rendement global de l'action (Total shareholder return), des synergies en cash cumulées (nettes des coûts de mise en œuvre réalisées au cours de la période de trois ans), de la conformité à la norme CAFE en Europe (*"en cas de non-conformité au cours d'une année donnée, aucun paiement ne sera effectué pour ce paramètre"*), et la projection du nombre d'immatriculations de véhicules électriques à la fin d'une période de 3 ans. Là encore, sur ces trois critères, aucun objectif chiffré n'est donné *"parce qu'une telle information donnerait aux concurrents un aperçu de notre plan d'affaires qui pourrait nuire considérablement aux intérêts commerciaux de Stellantis"*, peut-on lire dans le rapport annuel.

Wan Ling Martello, président du comité des rémunérations souligne dans son rapport que cette nouvelle définition de la rémunération du CEO mérite l'approbation des actionnaires : *"Sur la base de notre vaste processus de consultation avec les actionnaires, nous sommes convaincus que les changements introduits et la plus grande transparence seront soutenus par les actionnaires"*, écrit-il. Il ajoute : *"Si la nouvelle politique n'est pas adoptée à la majorité absolue requise, nous serons obligés de continuer à appliquer notre politique actuelle"*. On aura la réponse le 13 avril prochain lors de l'assemblée générale de Stellantis.

Le rapport justifie longuement le montant de la rémunération du CEO et on y lit, par exemple : *"Notre philosophie, notre approche et notre mode de rémunération sont étroitement liés aux performances de la société et aux intérêts de nos actionnaires. Tous les éléments de notre structure de rémunération sont déterminés par le marché, une partie importante (88,9 %) de la rémunération globale (salaire de base, incitation à court terme et incitation à long terme) étant soumise au risque de performance pour notre PDG. L'incitation à long terme, l'incitation à la transformation et l'incitation au rendement pour les actionnaires sont alignées sur le succès et la durabilité à long terme de Stellantis, qui est en concurrence dans une industrie dynamique qui subit une transformation importante sous l'effet de l'électrification et des technologies logicielles."*

On y lit également cela : *"Nous offrons des salaires de base compétitifs afin de rémunérer nos directeurs exécutifs pour leurs principaux rôles et responsabilités, et de fournir un niveau stable de rémunération annuelle. Les niveaux de salaire réels sont basés sur le rôle du directeur exécutif, son niveau de responsabilité, son expérience, ses performances individuelles, son potentiel futur et la valeur du marché."*

Où encore cela concernant le plan d'intéressement à long terme ("LTI") : *"Nos primes d'encouragement à base d'actions sont liées aux performances de la société et à la valeur future de nos actions ordinaires. Ces primes visent à orienter le comportement des dirigeants vers nos intérêts à long terme, car les décisions commerciales d'aujourd'hui affectent la société sur plusieurs années."*

Le rapport annuel donne également le salaire annuel moyen dans le groupe Stellantis : il est de 64.328 euros (pour un effectif moyen de 282.926 personnes) en hausse de 10%. Le ratio de rémunération du PDG (incluant l'intéressement à long terme) qui mesure le rapport entre sa rémunération et le salaire moyen est de 365, en hausse par rapport à 2021 (298) et même par

rapport aux standards qui avaient cours dans le groupe FCA avant la fusion (entre 218 et 273 selon les années).

Le rapport annuel précise que l'augmentation du ratio de rémunération du CEO de 2021 à 2022 *"est principalement attribuable à la charge liée à la prime de rendement de l'action"* (Shareholder Return Incentive). *"L'exclusion de la charge LTI liée à l'Incitation au rendement actionnarial du PDG de 4 293 085 € entraînerait un ratio de rémunération du PDG de 298"*, précise le rapport, soit sans changement par rapport à 2021.

Interrogé vendredi sur RTL, Carlos Tavares a mis en avant que si la direction d'une entreprise estimait qu'un salaire élevé était justifié *"ça voulait dire que l'entreprise se portait bien"*. Cette rémunération est *"alignée avec celle de ses pairs"* européens et américains, a fait valoir un porte-parole du groupe samedi auprès de l'AFP.

Actualité suivante : Autohero.com affiche des ambitions modestes pour cette année →