

16/04/2025 - [#Renault](#) , [#Bmw](#) , [#Hyundai](#) , [#Honda](#) , [#General Motors](#) , [#Kia](#) , [#Mercedes-Benz](#) , [#Nissan](#) , [#Ford](#) , [#Volvo Cars](#) , [#Stellantis](#) , [#Toyota](#)

Stellantis : le nouveau plan de rémunération des dirigeants et le package de Tavares approuvés par les actionnaires

Par Florence Lagarde

Directrice de la rédaction et Directrice de la publication

Vous êtes abonné

Offrir cet article



De gauche à droite : Dirk-Jan Smit, Notaire de Freshfields Bruckhaus Deringer ; John Elkann, Président de Stellantis ; Doug Ostermann, CFO de Stellantis ; Giorgio Fossati, General Counsel de Stellantis

Lors de l'assemblée générale aucun actionnaire ne s'est exprimé pas même au moment du vote de la rémunération 2024 de l'ancien CEO, Carlos Tavares, qui a été approuvée à 66,9%. Le plan de rémunération 2025 a été approuvé à 72,75%. Les documents qui détaillent longuement les principes insistent sur la comparaison du salaire du CEO avec la moyenne des rémunérations des CEO d'un groupe de référence.

Les gestionnaires d'actifs Allianz Global Investors ou Proxinvest s'étaient exprimés dans la presse pour critiquer le package 2024 de Carlos Tavares, mais ils n'ont rien dit lors de l'assemblée générale du 15 avril qui a approuvé les comptes (à 99,81%) et la distribution d'un dividende de 0,68 euros par action ordinaire (à 99,77%).

L'assemblée générale a aussi approuvé, dans des proportions moins élevées, le plan de rémunération des administrateurs exécutifs pour 2025 (à 72,75%). La rémunération de Carlos Tavares pour 2024 a aussi été approuvée à 66,92% (ce vote n'étant que consultatif), soit un peu moins que l'année précédente (70,21%) alors que des résultats 2023 records avaient fait grimper sa rémunération à 36,5 millions d'euros contre 23 millions au titre de 2024.

Dans sa lettre aux actionnaires, la présidente du comité des rémunérations, **Wan Ling Martello**, assure prendre en compte les critiques : *"Le comité reconnaît qu'avec un taux d'approbation de 70,21 % pour notre rapport de rémunération 2023, il existe des points de vue divers et des possibilités d'améliorer l'alignement sur les attentes des investisseurs qui avaient salué des résultats."*

La préoccupation du conseil d'administration, écrit-elle, est de garder une rémunération attractive pour attirer les meilleurs : *"Il est de notre responsabilité d'attirer et de retenir des cadres de haut niveau dans une entreprise mondiale et de mettre en place une structure d'incitation appropriée, en particulier en cette période de transformation perturbatrice de notre secteur d'activité."*

Le comité des rémunérations a ainsi constitué un échantillon représentatif d'entreprises qui lui permet de positionner ses critères dans le marché : *"Nous examinons chaque élément de la rémunération par rapport au marché et visons généralement une rémunération directe totale (salaire de base, prime annuelle et incitations à long terme ou, pour les administrateurs non exécutifs, indemnités, jetons de présence, participation aux travaux des comités) pour les administrateurs, en moyenne, égale ou proche de la médiane du marché"*, précise le document.

Il s'agit de se comparer à un groupe d'entreprises américaines et européennes qui est le suivant : Boeing, Caterpillar, Chevron, Deere, Exxon Mobil, Ford, General Dynamics, General Electric, General Motors, Honeywell, Lockheed Martin, Raytheon Technologies, Airbus, ArcelorMittal, BASF, Renault, BMW, Continental, Mercedes-Benz, Siemens, Volvo Cars, TotalEnergies SE, Volkswagen et Volvo.

Le salaire fixe du CEO est de 2 millions d'euros (inchangé depuis plusieurs années, identique en 2025) et l'essentiel de la rémunération est variable avec une prime annuelle et une rémunération de long terme.

La prime annuelle du DG varie de 0% du salaire de base si les objectifs seuils ne sont pas atteints (ce qui est le cas pour Tavares en 2024) à un maximum de 400% du salaire de base. La prime de long terme du CEO peut aller jusque 1040% du salaire de base.

Le document détaille les différents critères qui sont pris en compte pour le calcul du bonus annuel et de la rémunération de long terme.

Dans le bonus annuel 2024 (SAIP pour Stellantis Annual Incentive Plan), les deux principaux critères avec chacun une pondération de 32,5% étaient *"Résultat opérationnel ajusté ("AOI")"* et *"Flux de trésorerie disponible industriel (hors FinCo)"*. Il y avait aussi le taux d'accident avec arrêt de travail (pour un poids de 8%), la part de marché des BEV en Europe (6%), le mix de production des LEV aux Etats-Unis (6%), le taux de défaillance de 3MS kppm (7%), la satisfaction client NPS-NV&AFS (4%) et le cout total de la garantie (4%).

"En 2024, la société n'a pas atteint le seuil de paiement avec un flux de trésorerie disponible positif. Par conséquent, le CEO et les cadres dirigeants n'ont pas reçu de SAIP pour 2024", précise le rapport de rémunération 2024.

Stellantis n'a pas communiqué les critères pour 2025.

Pour la rémunération long terme, le plan de performance était de trois ans sur la période 2022/2024 avec une réalisation globale de 58,93%. Deux critères ont été atteints à 100%, les synergies (avec un poids de 40%) et la conformité CAFE (avec un poids de 10%). L'électrification des plateformes de véhicules est un critère qui a été rempli à 89% (pour un poids de 10%). Ce qui a fait plonger le résultat ce sont les mauvais résultats de l'action par rapport à un groupe de référence qui compte onze entreprises (Volkswagen AG, Toyota Motor Corporation, Mercedes-Benz, General Motors, Company, Ford Motor Company, Honda Motor Co. Ltd, BMW Group, Nissan Motor Corporation, The Hyundai Motor Company, Renault SA et Kia Motors Corporation). Ce critère qui pèse pour 40% était à 0% en 2024.

Les jalons pour la prime de transformations étaient : "*Répartition des ventes de LEV en Europe de 15 %*" (atteint en 2022), "*Premier démarrage de la production de moteurs électriques fabriqués chez Nidec PSA E-motors (NPE)*" (atteint en 2023), "*Premier démarrage de la production du moteur électrifié eDCT*" (atteint en 2023) et "*Réaliser plus de 15 millions de mises à jour logicielles de véhicules par voie aérienne sur trois ans à partir de 2021*" (atteint en 2024).

Les critères de long terme représentent pour Tavares une prime de 20,5 millions d'euros en 2024, pour un total de 23 millions.

Si l'on compare cette rémunération à la moyenne des salariés de Stellantis qui est de 65.993 euros, le ratio est de 350, il était monté à 518 en 2023.