

Les banques s'aventurent sur le terrain des stock-options

Les stock-options se sont multipliées dans les entreprises françaises.

Les banques ne sont pas en reste.

Cette pratique se heurte néanmoins au statut de certains établissements, ou aux autres types de rémunérations utilisés dans la banque.

JEAN-FRANÇOIS
DORNIER

Directeur du département
stock-options

Nabab -
Groupe Société générale

LA POPULATION DES BÉNÉFICIAIRES de stock-options au sein des principales entreprises cotées françaises a été multipliée par huit entre 1995 et 2000. On est ainsi passé d'un pourcentage des effectifs de 0,21 % en 1995 à 1,35 % en 2000. La France est donc devenue en quelques années l'un des principaux

pays utilisateurs de stock-options, encore loin, cependant, des Etats-Unis, berceau de ce mode de rémunération (encadré 1). Cette mini-révolution résulte de la conjonction de plusieurs éléments : non seulement un cadre réglementaire et une évolution boursière favorables, mais aussi la volonté d'attirer une population de jeunes cadres à potentiel, particulièrement sollicitée (encadré 2).

Comment se situent les banques françaises par rapport à ces évolutions ?

L'analyse de la poli-

tique d'attributions de la Société générale, de BNP Paribas, du Crédit lyonnais et du Crédit commercial de France montre, à l'instar des autres entreprises françaises, une nette accélération du nombre des bénéficiaires de stock-options en 1999 et 2000. Le pourcentage des salariés recevant des options en 2000 par rapport à l'effectif global se situe dans une fourchette de 1,5 % (BNP Paribas) à 3,7 % (CCF), alors que la moyenne des 100 premières entreprises cotées françaises se situe autour de 1,35 % (encadré 3). La population qui a bénéficié de ces attributions, toutes entreprises confondues, est en majorité à statut cadre. Les cadres représentent chez ces grands établissements bancaires environ 15 % de la population salariée globale, soit dans la moyenne des entreprises du secteur privé.

UNE NETTE ACCÉLÉRATION DU
NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES

Si l'on réalise des comparaisons entreprise par entreprise, les banques françaises apparaissent donc utiliser les stock-options plus largement que la moyenne des entreprises françaises. En revanche, si on considère le secteur financier français dans son ensemble, le constat est moins flatteur. En effet,

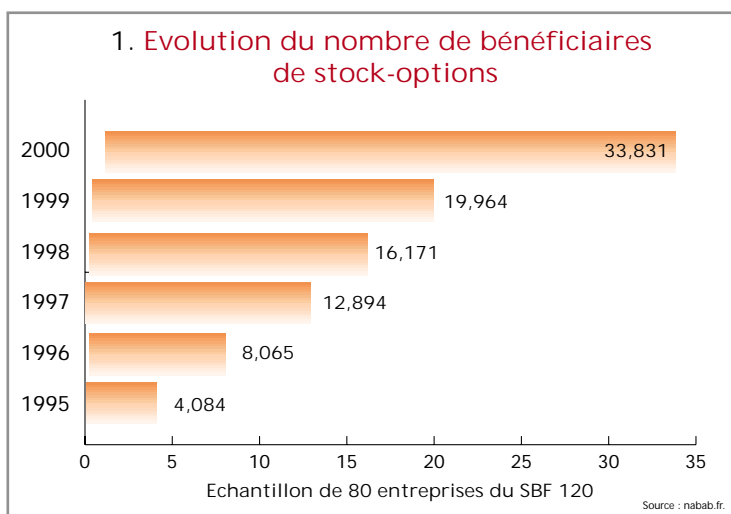


“La France est donc devenue en quelques années l'un des principaux pays utilisateurs de stock-options, encore loin, cependant, des Etats-Unis, berceau de ce mode de rémunération.”

compte tenu des statuts de nombreux établissements bancaires en France, notamment les banques mutualistes, une grande population de cadres est exclue de ce mode de rémunération, réservé aux salariés de sociétés anonymes.

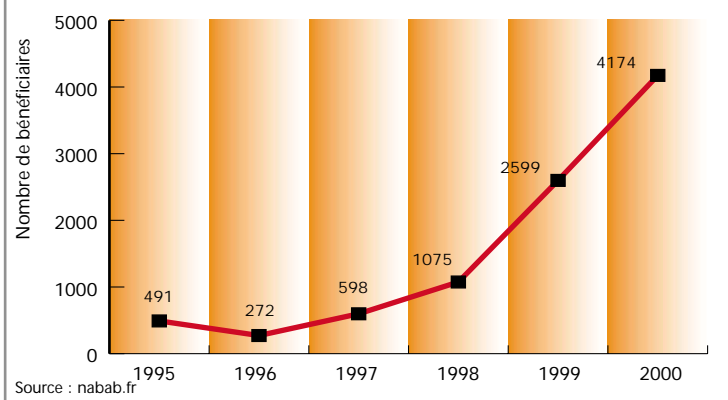
BONUS VERSUS STOCK-OPTIONS

Par ailleurs, les activités de banque d'investissement travaillent davantage sur le mode des bonus, et cette réalité s'est imposée aux établissements bancaires français. Or les bénéficiaires de bonus ne sont que rarement disposés à troquer une part variable de leur salaire, plus ou moins régulière dans la pratique, contre des stock-options dont le gain est par nature aléatoire et surtout différé dans le temps. En effet, les attributions de



stock-options sont assorties dans la plupart des cas d'une interdiction de céder les actions avant le terme de la période d'indisponibilité fiscale. Or,

2. Evolution du nombre de bénéficiaires de 1995 à 2000



“Les attributions de stock-options sont assorties dans la plupart des cas d’une interdiction de céder les actions avant le terme de la période d’indisponibilité fiscale.”

dans ces activités très spécialisées, le turn-over est assez important et l’horizon de temps dans lequel s’inscrivent les stock-options ne répond pas aux exigences de ces cadres ultra spécialisés. Les tensions rencontrées sur le marché de l’emploi au cours des années de forte croissance économique de 1999 à 2001, ont accentué cette dichotomie en augmentant le taux moyen de turn-over.

LES STOCK-OPTIONS POUR LA BANQUE TRADITIONNELLE

Pourtant, les attributions de stock-options se sont accélérées pendant cette période. Ainsi, bien que ne disposant pas de chiffres précis sur la question, puisque les établissements financiers ne donnent pas la répartition des attributions par métiers bancaires, on peut cependant penser que les stock-options sont allées en priorité vers les activités traditionnelles de la banque. Pour autant, les rémunérations variables dans la banque d’investissement ont été revues à la baisse en 2001, compte tenu de la réduction sensible d’activité de ce secteur en 2001. Ceci donnera peut-être le signal d’un rééquilibrage en faveur des stock-options au sein de ces métiers, même s’il est également possible que le nombre des bénéficiaires de stock-options en 2001 soit ponctuellement abaissé.

Un élément reste toutefois acquis : la démocratisation des stock-options repose sur des principes fondamentaux de management, dans les banques comme dans les entreprises, et non sur un phénomène opportuniste guidé par les hausses des marchés boursiers. ■

Le développement des stock-options en France

Celui-ci a été stimulé par trois principales raisons :

- Un contexte réglementaire plutôt favorable. Le gain réalisé par le bénéficiaire de stock-options, soit la différence entre le cours de bourse et le prix d’exercice (appelée plus-value d’acquisition), bien que considéré comme un salaire, bénéficie de l’exonération de charges sociales.

A condition toutefois que le bénéficiaire ne cède pas les actions avant le terme d’un délai d’indisponibilité fiscale. Ce mode de rémunération est donc particulièrement attractif pour l’entreprise, et ce d’autant plus qu’il fait supporter une grande partie de la charge financière aux marchés financiers, donc aux actionnaires.

- Une évolution boursière très favorable jusqu’en 2002.

Celle-ci laissait augurer aux bénéficiaires de stock-options des gains considérables. Ceci a très largement contribué à la popularité de l’outil. Les sociétés de la nouvelle économie ne disposant pas des ressources financières équivalentes aux sociétés établies, ont pu recruter par ce moyen d’excellents profils.

- L’effet sans précédent de la reprise. La reprise économique

de ces deux dernières années a provoqué une tension sans précédent sur le marché de l’emploi des cadres. Confrontées à des difficultés certaines de recrutement et à un turn-over plus important, les équipes de management ont milité pour l’élargissement des attributions de stock-options à une population de jeunes cadres à potentiel, particulièrement sollicitée.