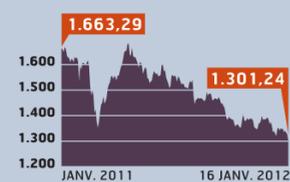


DUBAÏ AU PLUS BAS DEPUIS PLUS DE SEPT ANS

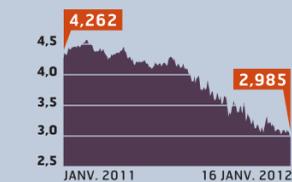
INDICE DFM, EN POINTS



La Bourse de Dubaï a perdu 1 % hier, évoluant au plus bas depuis mi-2004. Le marché, affecté par des craintes sur les bénéfices des sociétés, est en chute libre depuis plusieurs mois. Les volumes ont fondu.

LES EMPRUNTS BRITANNIQUES RECHERCHÉS

TAUX À 30 ANS, EN %



Le taux des emprunts britanniques à 30 ans est tombé sous 3 % en séance grâce à leur statut de refuge. C'est un plus bas depuis 1996, depuis que Bloomberg collecte les données sur ces emprunts.

LE « BALTIC DRY » PERD 55 % EN UN MOIS

BALTIC DRY INDEX, EN POINTS



Le Baltic Dry Index, moyenne des prix sur 24 routes de transport en vrac de matières sèches, est au plus bas depuis février 2011, en raison d'un manque d'activité et d'une offre abondante de navires.



Aujourd'hui soumise à un simple vote consultatif aux assemblées générales, la rémunération des dirigeants de sociétés cotées britanniques pourrait être davantage contrôlée par les actionnaires.

GOVERNANCE

Le Premier ministre britannique a proposé de renforcer le contrôle des actionnaires sur les salaires des grands patrons en leur donnant la possibilité de mettre leur veto sur leurs rémunérations. L'idée de responsabiliser davantage les administrateurs pourrait faire son chemin en France.

Rémunération des dirigeants : le Royaume-Uni veut faire mieux que la France

En pleine cure d'austérité, le Royaume-Uni semble vouloir prendre une longueur d'avance sur ses voisins continentaux, dont la France, en matière d'encadrement des salaires des grands patrons. Un seul exemple : le Premier ministre britannique, David Cameron, a indiqué début janvier qu'il comptait renforcer le pouvoir de contrôle des actionnaires en leur donnant la possibilité de mettre un veto sur les enveloppes de rémunération des grands patrons. Aujourd'hui, le Royaume-Uni impose un simple vote consultatif sur ce point aux assemblées générales des sociétés cotées. La mise en place d'un droit de veto mettrait davantage de pression sur les conseils d'administration des grandes valeurs londoniennes.

Différences culturelles

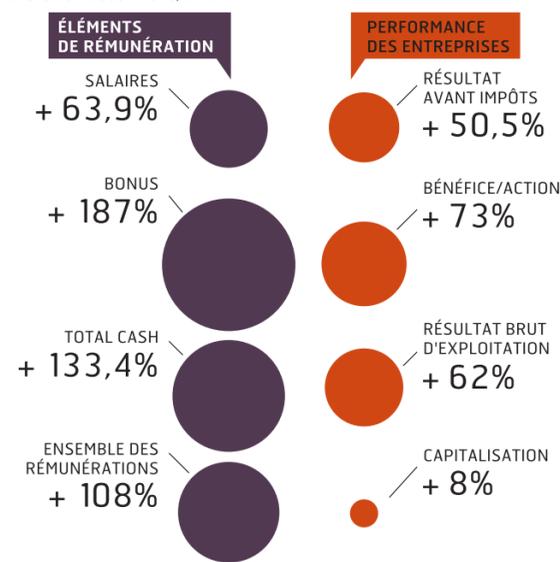
« La principale différence qui existe entre le Royaume-Uni et la France a trait à la gouvernance », indique Philippe Poincloux, directeur général du cabinet Towers Watson et

responsable de la ligne métier « rémunération des dirigeants » pour l'Europe continentale. « Outre-Manche, les actionnaires doivent exprimer leur opinion sur le package de rémunération des dirigeants. Nous n'avons pas la même chose en France, mais nous ne connaissons pas non plus les mêmes excès qu'au Royaume-Uni, où il n'existe aucun plafonnement culturel des rémunérations jusqu'à maintenant. » Un constat partagé par Diane Segalen, associée fondatrice du chasseur de têtes Segalen & Associés. « Historiquement, les patrons français étaient beaucoup moins bien payés que les patrons britanniques ou allemands, parce que nombre de sociétés avaient été nationalisées et qu'elles étaient dirigées par des hauts fonctionnaires dont les salaires sont loin d'être mirobolants », explique-t-elle.

Il n'empêche : les « bonnes pratiques » de gouvernance venant souvent des pays anglo-saxons, l'idée de responsabiliser davantage les administrateurs des sociétés cotées

LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DU FOOTSE 350

ÉVOLUTION 2000 / 2010, EN %



« LES ECHOS » / SOURCE : THE HIGH PAY COMMISSION

pourrait bien faire son chemin dans l'Hexagone. « Je ne suis pas contre le vote censure, juge Michel de Fabiani, président du comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance de Vallourec et responsable du nouveau club des présidents de comité de rémunération à l'Institut français des administrateurs (IFA). Ce ne serait pas anormal dans la mesure où cette mesure est considérée comme le seul moyen de contrôler, au sens anglais du terme. Mais je trouve dommage qu'il faille tout réglementer. La bonne pratique devrait nous permettre de nous en passer. »

Atmosphère de contestation

La proposition du Premier ministre britannique intervient quelques mois après l'application d'une série de coupes budgétaires et d'augmentations des prélèvements. Autant de mesures qui exacerbent la colère des Britanniques à l'égard des bonus et hauts salaires de la City. Une commission spéciale a dénoncé, en des termes explicites,

l'accélération des inégalités salariales au cours des trente dernières années. « Nos conclusions montrent que l'argument utilisé par nombre de figures respectées du monde des affaires, selon lequel la rémunération doit monter en flèche pour attirer les meilleurs talents de l'étranger [...], est un mythe, écrivent les membres de la High Pay Commission. Nos recherches montrent que la mobilité mondiale est limitée, avec un seul patron à succès débauché au sein de 100 directeurs généraux du Footsie sur cinq ans. »

En France, le sujet des salaires patronaux paraît secondaire comparé aux grandes questions macro-économiques du moment (perte du AAA, fiscalité, réduction du déficit). Les entreprises cotées prennent néanmoins un soin tout particulier à communiquer sur le sujet. « Comment cela va-t-il être pris ? Telle est la question que se posent les membres des comités de rémunération désormais », lance Diane Segalen.

MATHIEU ROSEMAIN

Aux Etats-Unis, les pratiques changent, mais les salaires continuent de grimper

La loi Dodd-Frank a modifié la ventilation des rémunérations des dirigeants des entreprises américaines mais pas leur valeur, qui continue de progresser.

Si elles ont fait du bruit en 2010, les nouvelles règles sur la rémunération des dirigeants aux Etats-Unis prévues dans la loi Dodd-Frank ne semblent pas avoir affecté profondément leurs niveaux de salaires. Certaines pratiques sont devenues plus standards : une part plus importante de la rémunération se fait via l'octroi de stock-options ou de titres, des clauses de « claw back » liées à la performance sont prévues et les conseils d'administration savent qu'ils doivent montrer plus de vigilance, notamment sur la composition des « golden parachutes ». La fameuse mesure du « say on pay » – grâce à laquelle les actionnaires se prononcent sur la rémunération des dirigeants – n'est que consultative et ne doit être votée en assemblée générale qu'une fois tous les trois

ans. Autant dire que c'est un coup d'épée dans l'eau.

Les banques, qui étaient les premières visées par les mesures de la loi Dodd-Frank, ont tôt fait de se libérer du joug du « tsar de la paie » nommé par Barack Obama, Kenneth Feinberg, dès qu'elles ont pu rembourser l'argent public reçu. Vikram Pandit, le PDG de Citigroup, avait accepté un salaire de seulement 1 dollar en 2010 mais a touché 1,75 million en 2011. Jamie Dimon,

378 MILLIONS DE DOLLARS

La rémunération 2011 de Tim Cook, le successeur de Steve Jobs chez Apple.

le patron de JPMorgan Chase, qui n'avait reçu « que » 1,3 million de dollars de salaire en 2009, a vu sa rémunération progresser à 20,8 mil-

lions l'année suivante. C'est pourtant dans d'autres secteurs de la finance qu'il faut chercher les plus hautes rémunérations, notamment au sein des fonds spéculatifs ou des fonds de « private equity ». On a récemment appris, par exemple, que les trois fondateurs du fonds de « private equity » Carlyle ont chacun reçu, en plus de leur salaire et bonus de 3,8 millions de dollars, 134 millions en liquide en 2011.

En général, depuis la crise de 2008,

les rémunérations des patrons ont eu tendance à repartir à la hausse. Les mieux payés viennent du secteur de la santé et de l'immobilier, selon l'étude annuelle CMI publiée en décembre 2011, qui examinait la paie des dirigeants pour 2010. Cette année-là, la rémunération totale des patrons (en prenant en compte les stock-options exercées, les titres cédés, les salaires, les plans de pensions, etc.) a crû de 36 % pour les sociétés du S&P 500 et de 27 % pour

celles de l'indice Russell 3000. Philip Dauman, le patron de Viacom, s'était fait remarquer en 2010 en affichant la plus forte hausse de rémunération annuelle (+ 50,5 millions de dollars), à 84,5 millions. En 2011, il devrait être largement battu par Tim Cook, le successeur de Steve Jobs chez Apple. Sa rémunération a été fixée à 378 millions de dollars, pour l'essentiel en titres.

VIRGINIE ROBERT BUREAU DE NEW YORK

CRISE OU NON, LES PATRONS JAPONAIS RESTENT SOUS-PAYÉS

La crise financière de 2008 n'aura eu que peu d'impact sur le niveau de rémunération des dirigeants des grandes entreprises cotées japonaises. Les patrons nippons restent en effet parmi les moins bien payés des grands pays développés. Depuis 2009 et l'instauration dans l'Archipel d'une loi contraignant les entreprises à détailler les revenus de leurs

cadres gagnant plus de 100 millions de yens par an (1,3 million de dollar), les analystes ont mis en lumière les spectaculaires écarts de salaire entre les responsables occidentaux et japonais. Sur l'année fiscale terminée en avril 2010, les entreprises nipponnes cotées avaient attribué, en moyenne, un total de 580.000 dollars à leur PDG. Au sein même de

l'Archipel, les dirigeants nippons sont débordés par les rares patrons étrangers qui empochent les plus grosses rémunérations du pays. Sur l'année fiscale 2010, Carlos Ghosn, le dirigeant de Nissan, avait ainsi dégagé 982 millions de yens (11,46 millions de dollars au taux de l'époque), quand Akio Toyoda, le président de Toyota, devait se contenter de 136 millions de yens.

Les Echos SUR TELE

ANALYSE / EXPERTISE / COMMENTAIRES...
DANS «POINT BOURSE»

DU LUNDI AU VENDREDI
À 9H47, 10H47, 11H47, 12H47, 14H47, 15H47, 16H47, 17H47, 20H55