

**vivendi**

# L'actionnariat salarié dans le groupe Vivendi

*Bruxelles, 26 Novembre 2010*



*em* trio.be

# Vivendi, un groupe français de communication leader sur ses Métiers



ACTIVISION | BLIZZARD™

- N°1 mondial des jeux vidéo



UNIVERSAL  
UNIVERSAL MUSIC GROUP

- N°1 mondial de la musique



SFR

- N°1 français des Télécoms alternatifs



Maroc  
Telecom

- N°1 marocain des Télécoms



GVT

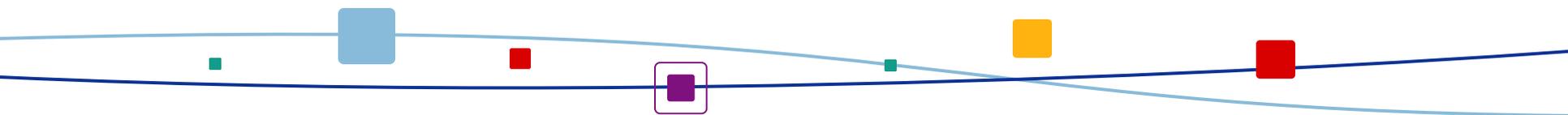
- N°1 brésilien des Télécoms alternatifs



CANAL+  
GROUPE

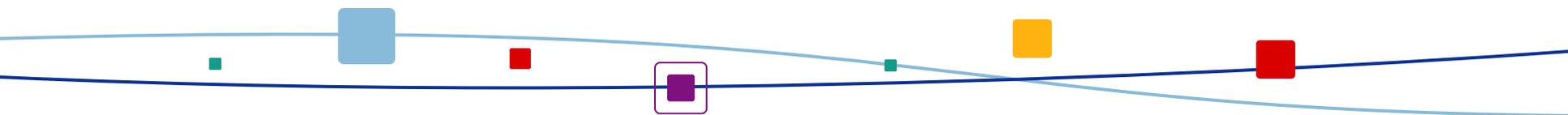
- N°1 français de la télévision payante

Chiffres d'affaires (2009) : 27 132 Millions €  
Résultat opérationnel ajusté (2009) : 4 953 Millions €  
Effectif salarié (au 31/12/2009) : 49 004 (dont 68% hors de France)  
Une présence dans plus de 70 pays



## Un enracinement déjà ancien de l'actionnariat salarié chez Vivendi

- **Une volonté de développer l'actionnariat salarié depuis plus de 15 ans dans le groupe Vivendi**
  - commune à toutes les équipes dirigeantes successives du groupe
  - constante en dépit des aléas boursiers
  - facilitée par la législation française :
    - ✓ dispositifs de «profit-sharing» (intéressement & participation)
    - ✓ législation favorable à l'actionnariat salarié
    - ✓ incitations fiscales en faveur de l'épargne salariale
- **Un objectif constant : encourager la participation financière des salariés au développement et aux résultats de l'entreprise**



## Des augmentations de capital récurrentes réservées aux salariés

- **Depuis 1995, lancement chaque année d'une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre du Plan d'épargne groupe (PEG) :**
  - ❑ Avec une décote de 20 % sur le cours de l'action (maximum légal en France)
  - ❑ Avec un dispositif d'abondement de l'entreprise selon un barème favorable à la «petite épargne»
- **Avantages de la récurrence de ces opérations :**
  - ❑ Bonne connaissance des dispositifs par les salariés
  - ❑ Lissage dans le temps des prix de souscription : en période de crise boursière comme en période de hausse des marchés financiers
- **Intérêt pour les salariés du jeu combiné de la décote et de l'abondement :**
  - ❑ Achat des actions très en-dessous du prix de marché, l'avantage étant maximum pour les «petits épargnants»
  - ❑ Rôle «d'amortisseur» des fluctuations du cours de l'action

# Un actionnariat salarié en fort développement récent

En 2007, mise en œuvre d'un plan mondial d'attribution gratuite d'actions (AGA/RSU) à l'ensemble des salariés

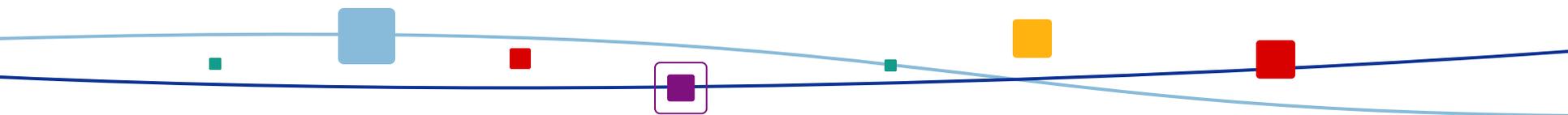
Depuis 2008, mise en œuvre chaque année, dans les principaux pays où le groupe opère, d'une augmentation du capital avec effet de levier et capital garanti

## OBJECTIFS

- Développer l'actionnariat salarié sur une échelle plus large
- Partager la valeur en permettant à tous les salariés, et d'abord les plus modestes, de devenir actionnaires de Vivendi sans être exposés au risque boursier

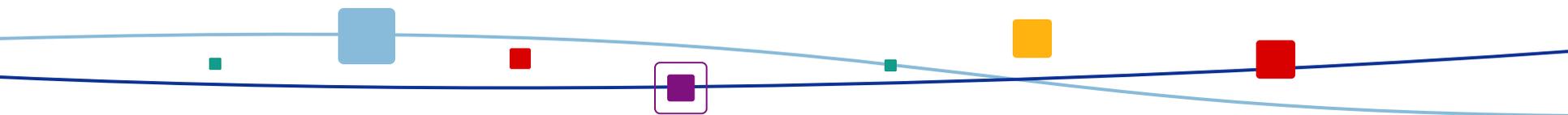
## RESULTATS

- 42 % des salariés sont actionnaires dans l'ensemble des pays éligibles à l'actionnariat salarié ( dont 69 % en France)
- Passage de 0.9 % à 2.15 % du pourcentage du capital détenu par les salariés en 3 ans (soit # 650 millions €)



# Les obstacles au développement de l'actionnariat salarié

- **Les obstacles réglementaires dans les opérations internationales entraînent des coûts de mise en œuvre :**
  - La difficulté en pratique de donner la possibilité à tous les salariés de participer au même schéma de souscription, y compris en Europe
    - ✓ Non reconnaissance ou du véhicule français (FCPE) ou grandes difficultés pratiques à le mettre en œuvre dans nombre de pays étrangers y compris certains pays Europe
    - ✓ D'où la nécessité de recourir à plusieurs schémas simultanés pour la même opération (FCPE, Actionnariat direct, SAR/RSU)
  - Les autres sources de coûts «juridiques» :
    - ✓ La qualification d'appel public à l'épargne d'opérations pourtant réservées aux salariés de l'entreprise (obligation de prospectus et d'agrément par les autorités de marché),
    - ✓ Les rulings fiscaux et les déclarations fiscales,
    - ✓ Le contrôle des changes, ....
  - Ces coûts de mise en œuvre limitent le nombre de pays où les programmes d'actionnariat salarié peuvent être mis en œuvre à un coût raisonnable : les pays où le groupe a peu de salariés sont exclus de facto du bénéfice de l'AS (et donc du partage de la valeur)



# Les obstacles au développement de l'actionnariat salarié

(suite)

- **L'absence de réelle incitation fiscale (et/ou sociale) en faveur de l'actionnariat salarié dans la plupart des pays :**
  - ❑ Taxation de la décote à la souscription pour les plans de souscription d'actions, taxation des actions gratuites à l'octroi ou à l'attribution (vesting), alors même qu'elles peuvent demeurer inaccessibles, etc....
  - ❑ Conséquence : une attractivité de l'actionnariat salarié trop faible par rapport aux risques de marché encourus
    - ✓ qui limite fortement les taux de participation des salariés
    - ✓ et qui aboutit à réserver, en pratique, le bénéfice de l'actionnariat salarié aux salariés les mieux rémunérés ( en général moins sensibles aux aléas boursiers)
  - ❑ Sans remettre en cause les règles qui stipulent qu'en matière fiscale/sociale, les taux de prélèvements sur les plus-values au moment de la vente des titres sont nécessairement du ressort des systèmes fiscaux nationaux...
  - ❑ ...On peut néanmoins considérer que, sans incitation fiscale/sociale à la souscription et ou à l'octroi des actions, l'actionnariat salarié ne peut réellement se développer au profit de l'ensemble des salariés