



**FEAS - Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié
10^e CONFÉRENCE EUROPÉENNE
Bruxelles, 19 mai 2016
QUELLES POLITIQUES EUROPÉENNES POUR L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?
INTENTIONS ET ATTENTES**

Seconde table ronde : Les praticiens - Les attentes pour faciliter les plans d'actionnariat salarié en Europe

- Pierre Schreck, Directeur de l'Épargne Salariale & Retraite, Amundi, France
- Phil Ainsley, Managing Director, Equiniti Employee Services, Royaume-Uni
- Modérateur: Stanislas de Germay, Associé Gérant, Assembly Conseil, France

Stanislas de Germay

Phil, qu'est-ce qui empêche les émetteurs et les providers anglais d'étendre leurs offres en Europe ?

Phil Ainsley

Plutôt que vous donnez juste mes vues, je me suis dit que j'allais demander à nos clients eux-mêmes pourquoi ils n'ont pas étendus leurs plans, et en termes de représentation nous parlons là de tout ou partie des plans en actions d'environ 60 % du FTSE 100.

Donc j'ai essayé d'obtenir leur point de vue sur ceux qui ont étendus leurs plans, même si certains ne les ont pas étendus à tous les pays, et sur les choses clés qui les ont retenus. A l'évidence, la grande majorité d'entre eux a parlé de fiscalité et de traitement fiscal. J'ai entendu parlé de problème d'harmonisation fiscale en Europe, et nous devons être attentifs à cela. Mais c'est très difficile, particulièrement lorsque les sociétés cotées anglaises offrent des *Share Incentive Plans* dans lesquels de l'argent est investi en déduction de la rémunération brute. En effet votre taux marginal d'imposition est la décote que vous obtenez sur le prix de l'action, et il est difficile lorsque vous étendez un plan hors des frontières de procurer un avantage équivalent sans occasionner aux individus des coûts additionnels. Donc la fiscalité et le principal point.

Et aussi le traitement fiscal lorsque l'on regarde si les avantages sont taxés à l'attribution, au *vesting* ou à la vente. C'est évidemment un sujet pour les personnes interrogées.

Quant à la gestion des plans, sûrement essayer de regarder différentes lois protectrices et comment elles s'appliquent dans les différentes juridictions.

Quant à la régulation, la bureaucratie, je ne pense pas qu'on puisse éviter l'empilage administratif quand on est une grande entreprise. Il est toujours vu comme un poids plutôt qu'une protection.

Mais certainement un grand nombre de directives sont issues de l'Europe : différentes choses comme la MiFID 2, la directive abus de position dominante, la directive Retraite, et un certain nombre d'autres directives qui ont impacté l'administratif et dont impacté les clients eux-mêmes.

Et quelque chose que regarde beaucoup de monde je pense en termes de hauts revenus et de directeurs est à propos de la mobilité globale. Maintenant la mobilité globale est réellement un souci pour tous les plans d'actionnariat salarié. Ainsi nous voyons beaucoup plus de mouvements du travail à travers l'Europe et nous essayons de suivre efficacement et de rendre compte aux autorités concernées de quelque chose qui a été validé.



Stanislas de Germay

Merci. Pierre, quand est-il des émetteurs français ?

Pierre Schereck

Je crois que ce qu'attendent nos clients c'est vraiment de la simplicité. L'envie est là, l'intérêt sans conteste, mais le vrai sujet de fond c'est la simplicité, la visibilité. Ils veulent déployer massivement, rapidement. Ce déploiement est réalisé sur un périmètre mondial et le paradoxe dans lequel on arrive maintenant c'est qu'il est plus facile proposer un FCPE à un salarié basé à Hong-Kong qu'à ceux localisés dans certains pays d'Europe. C'est franchement dommage.

Nous avons évoqué tout à l'heure le sujet du FIA et l'aide qui nous est apportée par le régulateur français, l'AMF, pour aider à simplifier ainsi le passage des frontières. Mais pour vous situer, Amundi a accompagné 300 opérations globalement sur ces dix dernières années, c'est-à-dire une trentaine par an, de taille internationale. La préoccupation de nos clients est de pouvoir passer les frontières de manière extraordinairement simple. Il n'y a pas de "commercialisation", il s'agit simplement de permettre à un salarié où qu'il soit, en Europe a minima, de pouvoir détenir des actions proposées par son entreprise à travers un véhicule éventuellement collectif qui est transparent, dans lequel il n'y a que des actions à l'intérieur.

Ce à quoi on pourrait finalement arriver c'est une reconnaissance européenne, une forme de "label européen" de cette notion d'actionnariat salarié et du véhicule. On y est arrivé à travers la directive sur les fonds de pension qui aujourd'hui permettent une facilitation *crossborder* extrêmement vélocité et agile. On l'a fait sur les fonds d'économie sociale et solidaire et j'en suis très heureux. Pourquoi est-ce qu'on ne pourrait pas en faire de la même manière sur l'actionnariat salarié ? Cela simplifierait terriblement la vie parce qu'avoir de la visibilité, pour un émetteur c'est fondamental.

Stanislas de Germay

Phil, que pensez-vous de ce "label européen" ?

Phil Ainsley

Je pense qu'il y a toujours des différences culturelles, et des différences culturelles qui sont exacerbées, pas seulement par des différences de langue mais par différentes compréhensions. Et certainement les gens vont regarder le fait que dans un *Share Incentive Plan* anglais il y a un *trustee* et ils ne vont pas tout-à-fait comprendre qu'en réalité un *trustee* fonctionne de manière très proche d'un FCPE ou un fonds commun. Le SIP trustee au Royaume-Uni n'a pas de libre-arbitre, le *trustee* doit agir en conformité avec les souhaits des bénéficiaires sous-jacents. Si un individu veut voter pour ou contre une résolution particulière, alors c'est ce que fera le *trustee*. Avoir une sorte d'organisme ou entité similaire au sein de l'Europe, je pense que ce serait une très bonne idée. Je pense qu'il pourrait y avoir des inquiétudes si c'était un pouvoir de vote collectif, je pense que cela pourrait inquiéter certaines entreprises anglaises. Les plans en actions sont généralement mis en place pour créer un certain nombre de choses, et l'une d'entre elles est évidemment d'obtenir l'engagement actif de l'actionnaire individuel. Et je pense que chacun de nos *share incentive plans* permet, encourage et promeut le vote par les bénéficiaires individuels sous-jacents.

Stanislas de Germay

J'adresse la même question à l'assistance : que pensez-vous de l'idée d'un "label" ou d'un "véhicule européen" ? Pensez-vous que cela soit possible dans votre pays ?

La salle

"Pertinent"

"Un label"



Pierre Schereck

Peut-être aussi un autre point, de fiscalité. Puisqu'il y a quand même quelque chose d'assez spécieux, quand vous voulez passer les frontières européennes, selon que vous gérez le fonds localement ou à partir d'un autre pays, il y a une différence de taxation qui se rajoute : si vous ne gérez pas dans le pays où le salarié réside une taxation peut se rajouter le cas échéant, mettons de 0,20 % par an, sur les actifs que vous gérez. Là encore si on veut fabriquer l'Europe, à un moment donné il faut aussi faire en sorte que tout ça soit extrêmement fluide, puisse passer les frontières de la manière la plus simple possible. Parce que encore une fois c'est beaucoup plus simple d'exporter à l'extérieur de l'Europe qu'en Europe !

La salle

"bravo"

"bravo"

Marc Mathieu, Secrétaire Général de la FEAS (Belgique)

Vous ne donnez pas du tout la même réponse. C'est frappant que vous ne donniez pas du tout la même réponse. J'entends "tax" et "tax treatment" du côté britannique et puis d'autres choses, et toi Pierre c'est simplification et puis... et puis... "tax" quelque part. Pourquoi une tellement grande différence ?

Phil Ainsley

Je ne suis probablement pas revenu sur tout le feedback que j'ai eu. La simplicité est l'une des autres choses que les entreprises anglaises voudraient pour étendre leurs plans en actions d'avantage qu'elles ne le font en ce moment, mais le facteur dominant qu'elles ont pointé c'était la fiscalité et le traitement fiscal. Je pense que toute entreprise qui réfléchit à mettre en place un package de rémunération globale pour ses salariés va regarder toutes les différentes méthodes et quels avantages elles apportent. Elles vont regarder les coûts de déploiement et elles vont regarder les avantages pour les individus. Si elles voient que les coûts sont disproportionnés par rapport aux bénéfices accordés aux salariés, alors ça n'a aucun sens pour elles commercialement de l'étendre à un plus large public.

Un autre point que je souhaiterais mentionner est que de nombreuses sociétés ont une vue altruiste des plans en actions, bien qu'il y ait de nombreux obstacles et qu'il n'y ait pas forcément les mêmes avantages fiscaux dans certains pays où ils ont été déployés. Elles ont essayé de les mettre en place et pour différentes raisons, parfois fiscales, elles n'ont pas eu le taux de participation qu'elles auraient souhaité. C'est pourquoi dans les années futures elles penseront "OK, nous ne lancerons plus de plan car nous n'atteignons pas les taux de participation et les salariés ne les voient pas comme un avantage pour on ne sait quelle raison, et c'est pourquoi nous le ferons plus".

Pierre Schereck

En ce qui nous concerne, je crois que le point de départ qui caractérise les opérations des compagnies françaises, qui encore une fois sont mondiales donc européennes, c'est la législation qui permet d'offrir des avantages en point d'entrée, en point de départ, tels que la décote (de 20 % par exemple, c'est assez classique, ou de 15 %), l'abondement, les actions gratuites... Evidemment dans chacun des pays d'accueil là où résident les salariés auxquels elles proposent l'opération, la taxation sera locale, elle dépendra du pays d'accueil. On préférerait qu'il y ait zéro fiscalité partout comme en France, tant qu'à faire. Par contre je suis pas sûr qu'on arrive tout de suite à une harmonisation à zéro là-dessus... Certes les bénéficiaires paient des impôts, mais les taxes sont calculées sur des avantages, donc l'opération est financièrement gagnante à l'entrée, même si encore une fois moins vous payez de taxes plus vous améliorez le rendement final sur un pays donné. Le souci de nos clients émetteurs, c'est d'abord et avant tout que le réglementaire soit extraordinairement simplifié, pour qu'on n'ait pas besoin à chaque fois d'aller négocier localement, autorité par autorité, pour



faire en sorte que l'opération passe les frontières. C'est vraiment ça le point. De nouveau, si on a une fiscalité très favorable, uniforme partout, *fine*. Mais au moins, au moins, de la simplicité.

Phil Ainsley

Je pense qu'il serait utile d'avoir une sorte de recommandation agréée de structure de plans d'actions en Europe. C'est intéressant que depuis que la législation sur les "*share incentive plans*" a été établie au Royaume-Uni, beaucoup de sociétés françaises en ont mis en place. J'ai été intéressé de voir qu'elles ont aussi mis en place un plan d'actions gratuites pour leurs salariés anglais, et c'est quelque chose qui est adaptable. Beaucoup de sociétés américaines ont aussi utilisé la législation SIP. Je pense qu'il y a là la base pour un plan, une sorte de pro forma, qui fonctionnerait pour tous les pays européens, qu'ils pourront utiliser pour leur propre boîte à outils en actions. Je pense que cela serait une première étape vers l'encouragement de plus de pays à suivre ce chemin.

Max Stelzer, Directeur Général, Voestalpine Mitarbeiter Privatstiftung (Autriche)

Je voudrais souligner ce que Pierre a dit car lorsque l'on réalise un plan international, le plus important problème est d'être au fait des législations nationales. Ainsi la fiscalité est un point. Mais ce n'est pas le problème le plus important lorsque l'on réalise un plan international, comme nous l'avons vu en regardant auprès de différents conseils d'administration.

Par exemple vous mentionnez les "*share purchase plans*" au Royaume-Uni parce que vous voulez bénéficier des avantages fiscaux, mais nous devons installer un trustee anglais pour les autorités fiscales anglaises. Vous avez parlé des Français qui pensent qu'ils ont beaucoup d'avantages fiscaux, mais ceux-ci sont liés à une réglementation Française très stricte. Par exemple pour créer un fonds, qui n'est pas un fonds d'actionnariat traditionnel autrichien. Ou bien lorsqu'ils nous disent de venir en France, le problème c'est que nous sommes ensuite informés que nous devons utiliser une banque ou une institution financière française.

Il y a donc beaucoup de législation qui représentent pour nous des obstacles majeurs pour nous glisser. La fiscalité n'est donc pas le seul point.

Peut-être que nous pourrions apprendre les uns des autres, des différents systèmes de taxation des avantages dans différents pays. En Autriche nous essayons de développer un nouveau système de fondation de plan d'actionnariat.

Je pense qu'il y a des raisons à une gestion nationale, mais nous avons aussi besoin de développement international. Ma proposition est que nous avons besoin d'un modèle simplifié dans lequel cela fonctionne sans que l'on soit obligé de mettre en place un *trust* anglais ou d'utiliser une institution française, ce qui est très compliqué et très cher. Je pense que nous avons besoin d'un modèle différent, un bon mais peut-être un simple. Et une application simplifiée signifie que dans certains pays nous avons à évoquer l'avantage fiscal sur la décote, dans d'autres pays d'évoquer l'avantage fiscal sur les bonus, et dans d'autres d'évoquer comment gérer les actions collectivement ou comment exercer les droits de vote. Je pense que nous avons besoin d'un modèle simplifié pour les sociétés internationales à l'étranger parce qu'il est trop cher de faire l'analyse pays par pays. Donc nous avons besoin de simplification.

Pierre Schreck

C'est ce à quoi je pensais en parlant de "label européen" de l'actionnariat salarié.

Phil Ainsley

Certainement l'un des grands plus de ces récentes années a été je pense la possibilité de "passeporter" tous les pays européens selon la Directive Prospectus. C'était un très grand avantage pour nous. Quelque chose de similaire dans d'autres domaines.



Stanislas de Germay

OK, et mis-à-part une évolution des règles européennes, qu'est-ce qu'on pourrait demander, je pense à la formation ou à une aide à l'information des entreprises ?

Phil Ainsley

Ce dont nous avons besoin je pense, c'est de beaucoup plus de communication, beaucoup plus de formation et de faire tomber certaines des barrières contre l'encouragement de l'actionnariat salarié que je pense nous voyons dans les différentes institutions en Europe Continentale et au Royaume-Uni.

Je pense que la différence paraît plus importante qu'elle n'est en réalité et je pense que si l'on pouvait juste éviter une partie du jargon que l'on voit dans les différents véhicules, les gens réaliseraient que la raison pour laquelle on veut mettre en place la participation en actions c'est exactement pour les mêmes raisons : c'est pour avoir une entreprise qui soit attractive, pour faire venir les gens et les garder avec eux, c'est pour essayer de les motiver et pour les récompenser pour ce qu'ils font, et c'est essayer de les faire s'investir dans l'entreprise et de faire rendre fiers de ceux pour qui ils travaillent et sentir qu'ils ont des intérêts en jeu.

Sylvie Lucot, Vice-Présidente de la FAS, membre du collège AMF (France)

C'est plus une remarque peut-être qu'une question. Contrairement à Marc, moi je suis plutôt frappée non pas par ce qui nous différencie, non pas que vous ne répondez pas la même chose aux questions de façon identique. Moi j'ai été frappée par la diversité qui nous a été montrée ici. J'ai été très impressionnée par ce qui s'est dit sur les différentes tables rondes, par une extrêmement grande diversité de modèles, qui n'est pas seulement pour moi liée à la diversité des états et des pays en termes de réglementation, de lois, mais on a vu, on a entendu parlé d'entreprises cotées, d'entreprises non cotées, de grandes entreprises multinationales, de petites *societad laborad*, voilà, d'un actionnariat salarié qui s'exprime de façon directe en termes de gouvernance, d'intermédiation par des trustees, par des professionnels, compétents bien sûr, bref je suis frappée de ça.

Et en même temps je me disais à qu'est-ce qu'on peut en retirer ? Ce qu'on en retire d'une part en s'appuyant sur le *wording* : une action ça se dit "*share*" en anglais ce qui veut dire partager et une action ça se dit "action", c'est-à-dire "agir" en français. Et comment agir ensemble, partager ces modèles, pour moi c'est vraiment quelque chose de très très important qui se dégage autour de ces tables rondes.

Il faut effectivement travailler chaque fois qu'on est dans des structures internationales, par exemple les grandes entreprises internationales c'est un peu pareil ce sont les mêmes problématiques dans l'ensemble des pays européens, les entreprises cotées qui essaient de distribuer des modèles qui marchent dans une union de capitaux pour tout ce qui est coté, j'en suis absolument convaincue.

Et là-dessus, essayons de trouver des réglementations qui puissent vraiment être transverses, simplifier, et puis inspirons-nous des bonnes pratiques dans tels ou tels pays, mais par ailleurs écoutons ce que nous est dit par nos amis basques.

Et ce que je retiens un peu comme point commun, c'est que tous vous avez parlé de "*commitment*", et pour moi *commitment* c'est une caractéristique vraiment de l'actionnariat salarié, c'est-à-dire la capacité à s'engager dans le temps. Et je voudrais juste évoquer ce que j'ai déjà évoqué avec certains d'entre vous à la pause café : ça m'évoque le fait que nous sommes des représentants tous ici de ce que l'on appelle aujourd'hui, enfin de ce qui s'appelle un peu le "capital patient". Puisqu'on sait que le "court-termisme" finalement dirige la finance, mais pas seulement, il dirige la gouvernance des états, il dirige la gouvernance des entreprises, enfin dans le pire des cas, et il dirige nos comportements individuels à cause de l'Internet, à cause de tout ça. Et donc moi je trouve qu'il faut retenir ce souci que nous avons du durable, de la patience, qui s'oppose un peu à l'impatience qui nous environne. Voilà c'est juste plutôt des remarques plutôt que des questions.

Et je voudrais remercier Marc.



Stanislas de Germay

Merci beaucoup. Une autre question dans l'assistance ? Non...
OK, merci Messieurs.

La salle

Applaudissements

* *
*

A propos d'Amundi

Amundi is the No.1 European Asset Manager and in the Top 10 worldwide with AUM of close to €1,000 billion worldwide as of 31 March 2016.

Located at the heart of the main investment regions in more than 30 countries, Amundi offers a comprehensive range of products covering all asset classes and major currencies.

Amundi has developed savings solutions to meet the needs of more than 100 million retail clients worldwide and designs innovative, high-performing products for institutional clients which are tailored specifically to their requirements and risk profile. The Group contributes to funding the economy by orienting savings towards company development.

With over 48 Billion Eur Assets under Management and 100 000 client companies, Amundi is a leader in Employee Retirement Services. More than 3.8 million employees have their accounts managed by Amundi's account manager services. In addition to France, our services are already implemented in 50 countries on behalf of 400,000 shareholders. Amundi provides a comprehensive range of investment products, including pure, profile, diversification, protected and SRI funds, managed by funds managers devoted to employee savings.

For more information: <https://www.amundi.com>

A propos d'Equiniti

Equiniti is a leading provider of technology and solutions for complex and regulated administration, serving blue-chip enterprises and public sector organisations in the UK.

They provide share registration services to 50% of the FTSE 100 and are the largest administrator of UK tax advantaged share plans, providing accounts to 1.3 million employees and share plan services to over 60% of the FTSE 100.

They are also the largest execution only broker for certificated stock in the UK, manage processes for 8 million pensioners and support over 1700 clients with various Specialist Business and Technology Services

For more information, should you need it. <https://equiniti.com>

A propos d'Assembly Conseil

Assembly Conseil est un cabinet spécialiste de l'actionnariat salarié, l'épargne salariale et l'épargne retraite.

Nous accompagnons une grande variété de sociétés, du grand groupe du CAC 40 à la PME non cotée. Assembly Conseil propose une gamme complète de services : définition de plans d'actionnariat, conduite de projet, communication, IT (AMO, collecte de données, *acceptance process*), formation...

Pour plus d'information : www.assembly-conseil.com

