

GEO Chapter France:

Sonepar ou le défi de la mise en place d'un plan mondial de stock-options dans un groupe non coté



12 février 2009

1

Présentation du groupe



Sonepar, distributeur de matériel électrique et de solutions techniques aux professionnels de l'électricité

Créé en 1969 par Henri Coisne, le groupe Sonepar s'est rapidement développé, avec le soutien constant de son actionnariat familial, pour organiser et structurer son métier, celui de la distribution de matériel électrique.

Européen dès 1982, le groupe poursuit son développement international par des acquisitions ciblées. En 2008, l'intégration d'importants actifs d'Hagemeyer renforce sa dimension mondiale.

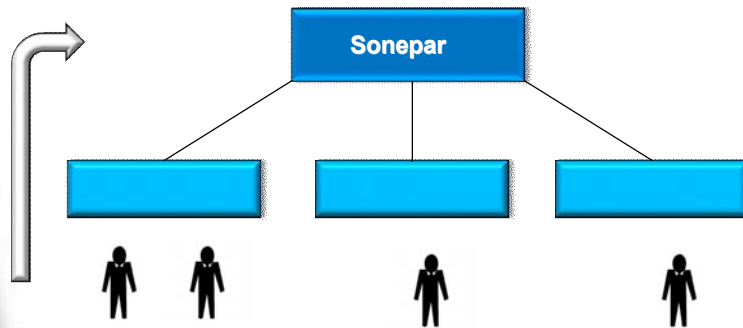
Aujourd'hui, Sonepar réalise un **chiffre d'affaires de 13 milliards d'euros** (estimation 2008) et est représentée par plus de **160 sociétés implantées dans 34 pays et 5 continents**. Le groupe se situe au cœur d'un marché mondial de 140 milliards d'euros, à fort potentiel de développement en raison des applications croissantes d'équipement électrique, de l'évolution de la technologie des produits et des besoins en nouveaux services.

Le métier de Sonepar consiste à repérer puis sélectionner, chez les fabricants constructeurs, les matériels électriques et les solutions techniques adaptés aux demandes du marché pour les mettre à disposition de ses clients, professionnels de l'électricité, au bon endroit, au bon moment et au bon prix. Son expertise logistique, au profit d'un réseau de distribution au maillage serré, permet une livraison efficace, fiable et rapide de produits de qualité.

2

Motivations groupe

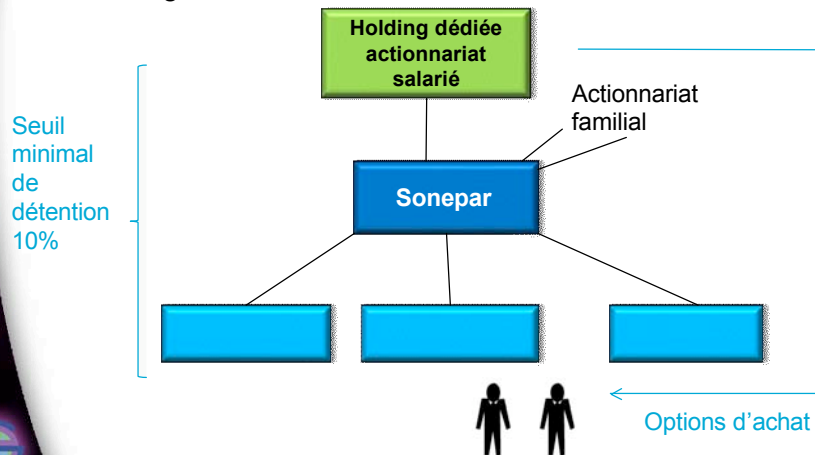
- Création d'une identité groupe



3

Motivations groupe

- Sauvegarder les intérêts des actionnaires existants



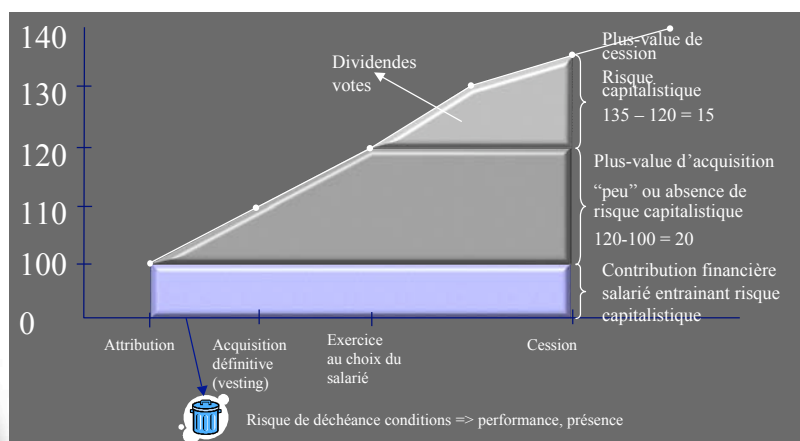
4

Motivations groupe

- Partager avec les salariés la création de valeur
- Associer les salariés par un investissement
 - Options versus actions gratuites
 - Encouragement au portage des titres / prix d'exercice à acquitter
 - Droit aux dividendes
- = Philosophie de l'actionnariat entrepreneurial versus spéculatif

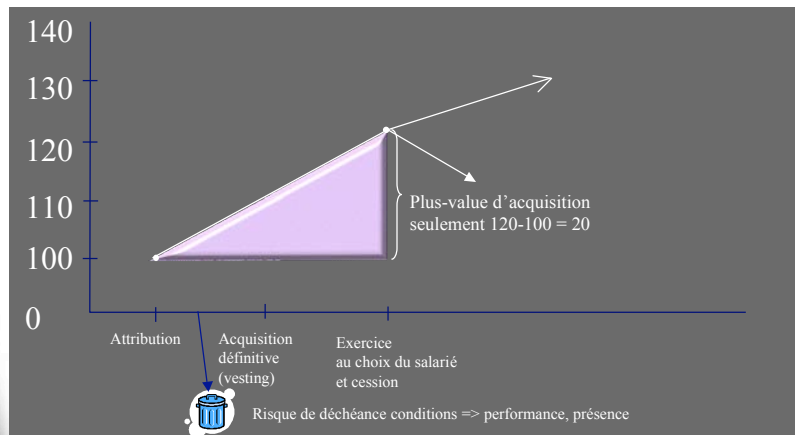
5

Stock options – Mécanique conceptuelle



6

Stock options – Pratique des salariés non-actionnaires

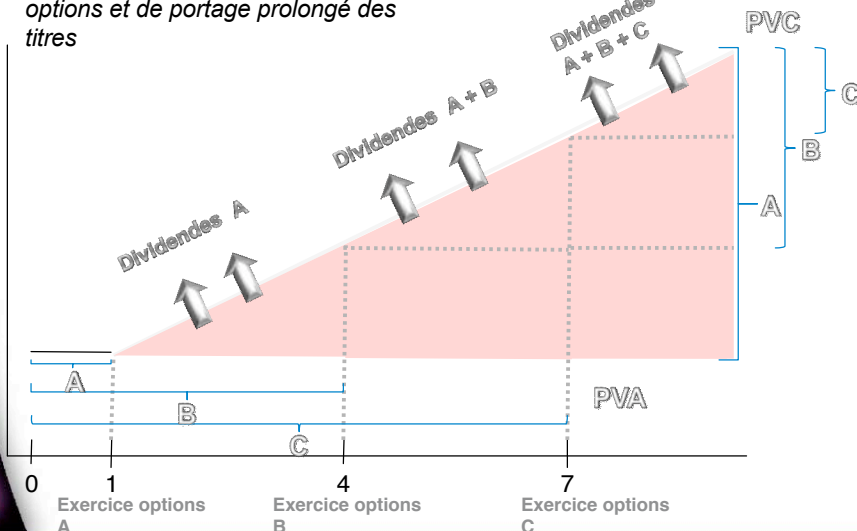


Motivations R.H.

- Fidéliser et attirer les salariés
 - Condition de présence
 - Vesting progressif : 1, 4, 7 ans
- Associer les collaborateurs au développement du groupe
- Inciter les collaborateurs à investir dans le groupe dans la durée

Structuring du plan

Hypothèse d'exercice de toutes les options et de portage prolongé des titres



Un design adapté au non coté

- Assurer la confiance du salarié actionnaire
 - Valorisation par expert
 - Communication de la valorisation
 - Fenêtres d'exercice / de cession
- Organisation de la liquidité du titre via une convention de liquidité

- Incidence du traitement français des stock-options : totale exonération charges sociales (avant le 16 octobre 2007 et la contribution patronale de 10%)

Stock Options attribuées depuis le 27 avril 2000	Période d'indisponibilité fiscale de 4 ans respectée (entre l'attribution et la cession)		Période d'indisponibilité fiscale de 4 ans non respectée ou Plan Non Qualifié
	Plus de 2 ans entre l'exercice et la cession (4 +2)	Moins de 2 ans entre l'exercice et la cession	
Période d'indisponibilité au delà de 4 ans			N/A
A la date d'attribution	Contribution patronale de 10%, pour les attributions réalisées à compter du 16 octobre 2007		N/A
Plus-value d'acquisition	⚡ Seuil de produit de cession applicable (25.730 €), ⚡ Option pour barème progressif possible avec maintien taxes additionnelles de 12.1% . Fraction < 152.500 € : Imposition à 30.1% Fraction > 152.500 € : Imposition à 42.1%	⚡ Seuil de produit de cession applicable (25.730 €), ⚡ Option pour barème progressif possible avec maintien taxes additionnelles de 12.1% . Fraction < 152.500 € : Imposition à 42.1% Fraction > 152.500 € : Imposition à 52.1%	Imposition au barème progressif if à l'impôt sur le revenu (max 40 %) avec possibilité utilisation méthode du quotient Assujéti aux charges sociales employé/employeur et à la CSG/CRDS
	Pour les options qualifiées attribuées à compter du 16 octobre 2007 : contribution salariale de 2,5%, assise sur le montant de la plus -value d'acquisition réalisée lors de la levée des options		
Plus-value de cession	Imposition à 30.1% (seuil de produit de cession applicable : 25.730 €)		

- Mise en œuvre en France d'une passerelle entre SOP et PEE
- Etude multi-pays menée dans le cadre du structuring
- Principe retenu de non adaptation du plan à l'étranger

- Responsabilisation des équipes locales impliquées dans :
 - La préparation
 - La mise en œuvre, la communication, l'explication aux bénéficiaires via les experts Sonepack

- Recours à un gestionnaire de plan:
 - Le choix difficile d'un prestataire au fait des spécificités du non coté;
 - Interface avec les bénéficiaires
 - Site internet d'information
 - Présentation du traitement fiscal / social local (fiches établies et mises à jour avec l'assistance de TAJ)
 - Gestion du paiement des dividendes
 - Exercice des options

- Mise en place d'une politique de refacturation des coûts aux filiales employeurs.

Quelques nouveautés en matière d'actionariat salarié

- *Christina Melady, Avocat Associé*
01 40 88 29 85 cmelady@taj.fr
- *Annaïg Le Mer, Avocat Manager*
01 40 88 72 25 alemer@taj.fr

Sociétés cotées : attributions de stock-option ou actions gratuites aux mandataires sociaux



conditionnées à :

- une attribution de stock-options ou d'actions gratuites à tous les salariés de l'entreprise et à 90% des salariés des filiales françaises ;
Ou
- l'existence d'un accord d'intéressement, de participation dérogatoire ou de participation volontaire au sein de l'entreprise ou l'augmentation des primes versées à l'ensemble des salariés.



17

Epargne salariale et collective



- Rappel : Contribution patronale de 10% à l'attribution pour les attributions de stock-options ou actions gratuites réalisées à compter du 16 octobre 2007
- Instruction du 5 janvier 2009 apporte des précisions notamment en matière de modalité d'imposition des gains d'options et de fenêtres négatives spécifiques pour les mandataires sociaux
- Introduction d'un forfait social de 2% sur les revenus d'épargne salariale
- Un nouveau crédit d'impôt de 20% sur l'intéressement



18

Revenus d'investissements



- Contribution RSA de 1,1% sur les revenus du patrimoine qui s'ajoute aux taxes additionnelles de 11% (CSG, CRDS et prélèvement social, ...) soit un total de 12,1%

Revenus concernés	Nouveaux taux
Plus-values de cession de valeurs mobilières	30,1%
Gains de levée d'options	30,1% / 42,1% / 52,1% (hors contr. salariale de 2,5%)
Gains d'acquisition d'actions gratuites	42,1% (hors contr. salariale de 2,5%)
Intérêts	barème progressif + 12,1% (max. 52,1%) ou 30,1% (prélèvement libératoire)
Distributions	barème progressif + 12,1% ou 30,1% (prélèvement libératoire)
PEE	12,1%
PEA	12,1%

19

Les parachutes dorés



- Assujettissement au premier Euro lorsque le montant est supérieur à 30 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 1 029 240 € pour 2009)
- Déduction IS dans la limite de 6 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 205 848 € pour 2009)

20

Questions