



Changes in French legislation regarding compensations granted to listed companies' officers

The "TEPA" Law (French Law n° 2007-1223 dated August 21st, 2007 in favor of Labor, Employment and Purchasing Power) has reinforced control on compensations granted to officers of listed companies (i.e., president of the board, chief executive officers, executive vice presidents and members of the board) whose functions cease or change: from now on, the allowance of "deferred compensations" must be submitted to performance achievement conditions attached to the beneficiary, and which must be evaluated with regard to the company's own performance.

Thus, new mandatory provisions have been added to the "related party agreements" procedure already applicable to said compensations agreements:

- The authorization of the board to grant such compensations must be published according to modalities determined in a Decree, which has not been published yet. The definition of the appropriate performance goals (fulfillment of commercial and strategic goals, development and/or profitability indexes, earnings before taxes, quoted market price, multi-criteria indexes being recommended for a better objectivity) belongs to the board of directors or to the supervisory board;
- The shareholders general meeting's approval on said compensations granting (given upon a special report from the company's statutory auditors) must take the form of one resolution per officer, and must be renewed along with the concerned officer's mandate renewal;
- When a termination or a change of office occurs, the board must, before any payment, establish the achievement of the defined performance goals, it being specified that the board's decision must be published according to modalities determined in a Decree, which has not been published yet. Non-compliance with these provisions renders void the decisions granting compensation.

These new provisions apply to all compensations other than the consideration given in return of a non competition clause and pension benefits, which remain only subject to the "related party agreements" authorization procedure.

Lastly, compensation agreements having been agreed before the publication of the TEPA Law, and still into force at its date of publication, shall have to comply with these new provisions within eighteen months as from the TEPA Law publication date. Non-compliance with this obligation renders the compensation agreement void, by enforcement of articles L.225-42 and L.225-90 of the French commercial Code.

About Kahn & Associés :

Founded in 1988, Kahn & Associés is an independent law firm with a team of highly skilled lawyers who have a wide range of training and expertise enabling it to advise clients in France and internationally, for their business law needs.

The firm's clients are French companies and multinational businesses primarily from the US, but also from all over Europe and Israel. Most clients are highly innovative businesses which are in the following industry sectors: information technology, telecom, Internet, medias, luxury industry and life science.

Évolution législative en matière de rémunération de dirigeants de sociétés cotées

La loi "TEPA" du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a renforcé le contrôle des rémunérations liées à la cessation ou au changement de fonctions de certains dirigeants (i.e., président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués et membres du directoire) des sociétés qui sont cotées sur un marché réglementé : l'attribution d'une rémunération "différée" est désormais subordonnée à la fixation de conditions liées aux performances du bénéficiaire appréciées au regard de celles de la société.

Le régime des conventions réglementées qui était déjà applicable aux engagements portant

sur ces rémunérations a ainsi été complété par plusieurs dispositions contraignantes :

- l'autorisation d'un tel engagement par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera rendue publique selon des modalités à préciser par décret à paraître. A cet égard, il reviendra au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de chaque société concernée de trouver des indicateurs de performance objectifs et adaptés à la situation de la société (objectifs stratégiques ou commerciaux à atteindre, critères de développement et/ou de rentabilité, résultat avant impôts, cours de bourse, etc., une méthode multi critères étant à recommander car elle est davantage objective) ;
- l'approbation de l'engagement en assemblée générale (sur rapport spécial des commissaires aux comptes) devra faire l'objet d'une résolution distincte pour chaque bénéficiaire et elle devra intervenir à chaque renouvellement du mandat social ;
- sous peine de nullité, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance devra par ailleurs constater, lors de la cessation ou du changement effectif des fonctions, la réalisation des conditions de performance prévues avant de verser la rémunération, cette décision devant être rendue publique selon des modalités à préciser par décret à paraître.

Sont concernés par ce nouveau dispositif toutes les rémunérations et tous les avantages autres que la contrepartie d'une clause de non-concurrence et les engagements de retraite, qui restent uniquement soumis à la procédure d'autorisation des conventions réglementées.

Il convient de préciser que sous peine de nullité (telle que prévue par les articles L. 225-42 et L. 225-90 du code de commerce), les engagements de versement d'éléments de rémunération en cours à la date de publication de la loi du 21 août 2007 devront être mis en conformité avec ces nouvelles dispositions législatives au plus tard dix-huit mois après la date de publication de la loi TEPA.

À propos du Cabinet Kahn & Associés :

Cabinet français indépendant, fondé en 1988, Kahn & Associés s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'avocats permettant d'accompagner les clients tant en France qu'à l'étranger dans la plupart de leurs besoins en droit des affaires (opérations courantes et exceptionnelles). Les clients du cabinet sont des sociétés multinationales situées notamment aux Etats-Unis, en Europe et en Israël, et des sociétés françaises intervenant principalement dans les secteurs des technologies de l'information, de l'Internet, des télécoms, des médias, de l'industrie du luxe et des sciences de la vie.

You have the right to access or correct your personal data, you may also oppose the processing of your personal data or demand removal of your personal data from our data base (according to article 38 of the French law «Informatique et Libertés» n° 78-17 dated January 6, 1978 amended). To exercise such right, please send an e-mail to info@kahnlaw.com. Data controller: Kahn & Associés, SELARL. Purpose of the processing: management of Kahn & Associés Newsletters.

Vous avez le droit d'accéder ou de corriger vos données personnelles ; vous pouvez également vous opposer à l'usage de vos données personnelles ou demander que ces données soient retirées de notre base de données (article 38 de la Loi Informatique et Libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 amendée). Pour exercer ce droit, nous vous prions d'adresser un courriel à l'adresse info@kahnlaw.com. Contrôleur des données : Kahn & Associés, SELARL. Usage de vos données : gestion des Newsletters de Kahn & Associés.