

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

19 FÉVRIER 2026

L'actionnariat managers devient un dispositif incontournable au-delà des sociétés cotées selon la seconde édition du Baromètre Banque Transatlantique - Cercle Magellan.

La Banque Transatlantique et le Cercle Magellan dévoilent la deuxième édition de leur Baromètre de l'Actionnariat Managers, réalisée par OpinionWay. Généralisation des plans d'intéressement à long terme, régularité accrue des attributions, élargissement et intégration croissante de critères ESG : le baromètre met en lumière la maturité d'un levier désormais central des politiques de rémunération, de fidélisation et de performance à long terme, aussi bien dans les grands groupes cotés que dans les ETI.

« Les résultats de cette deuxième édition confirment que l'actionnariat managers s'est imposé comme un pilier structurant de la gouvernance des entreprises. En s'inscrivant dans le temps long, en intégrant des critères de performance financière et extra-financière, et en alignant durablement les intérêts des dirigeants, des managers et des actionnaires, ces dispositifs traduisent une transformation profonde des pratiques de pilotage et de partage de la valeur » observe Franck Duez, directeur de la clientèle à la Banque Transatlantique.

« Ces résultats confirment aussi une créativité croissante des entreprises et le rôle encore accru cette année des directions rémunération et avantages sociaux dans la conception et la mise en œuvre des plans d'actionnariat managers », ajoute Jean-Luc Breysach, directeur de l'International Comp & Ben Club du Cercle Magellan.

Une généralisation confirmée, au-delà des sociétés cotées

Les Incentives à Long Terme (ILT) s'imposent désormais comme un élément central des politiques de rémunération : **94 % des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place au moins un dispositif d'ILT**. Cette dynamique est particulièrement marquée dans les entreprises non cotées : 87 % d'entre elles utilisent désormais ces instruments. Ce niveau stable sur un an reflète l'ancrage durable de l'actionnariat managers dans les politiques de rémunération, en particulier au sein des grandes entreprises cotées.

Si les ILT s'adressent en priorité aux **membres du COMEX (93 %)** et aux **dirigeants mandataires sociaux (86 %)**, devant les **managers (79 %)**, 30 % des sociétés cotées prévoient des dispositifs spécifiques pour leurs populations de talents. Cette pratique reste marginale dans les sociétés non cotées.

Cette généralisation s'accompagne d'une **professionnalisation accrue des dispositifs** : dans **85 % des cas, les plans d'ILT sont pilotés par les équipes Compensation & Benefits**, confirmant leur intégration croissante au cœur des politiques RH.

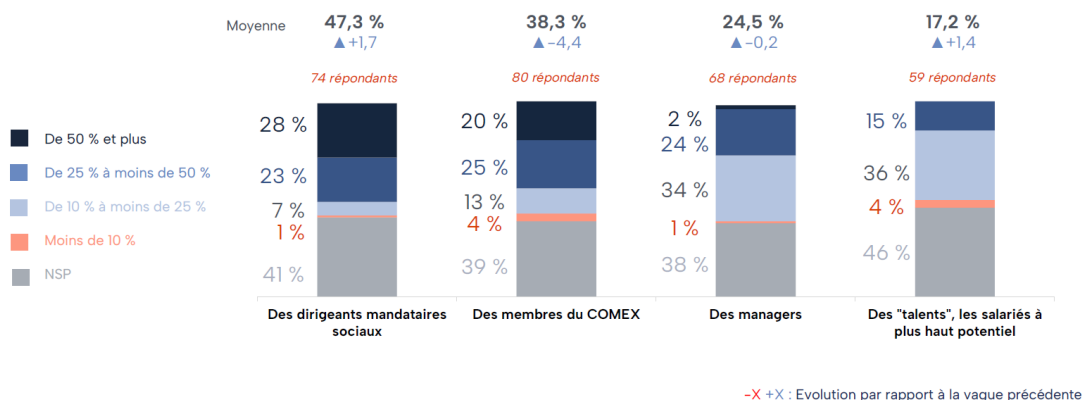
Une rémunération de long terme de plus en plus indexée sur la performance

Les Incentives à Long Terme occupent une place déterminante dans les packages de rémunération des fonctions dirigeantes. Elles représentent en moyenne **47 % de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux** et **près de 39 % de celle des membres de COMEX**, confirmant leur rôle central dans l'alignement des intérêts sur le long terme. Pour les managers et les talents à haut potentiel, cette part demeure plus mesurée, mais reste significative.

LA PART DE L'ILT DANS LE PACKAGE DE RÉMUNÉRATION

Pourcentage représentant l'Incentive à Long Terme (ILT) dans le package de rémunération.

Question posée uniquement aux sociétés proposant ce type de rémunération. Question ouverte numérique – Réponses spontanées



Cette importance croissante s'accompagne d'un **renforcement marqué des conditions de performance**. En 2025, **89 % des plans d'ILT sont soumis à des critères de performance**, en hausse de 8 points sur un an. Les critères financiers restent largement majoritaires, mais les critères extra-financiers poursuivent leur progression : **plus de trois quarts des entreprises intègrent désormais des critères ESG**, principalement environnementaux et sociaux, ce qui est remarquable dans un contexte géopolitique de moins en moins favorable.

La prédominance des actions gratuites se confirme

Les dispositifs d'Incentives à Long Terme reposent très majoritairement sur les **actions gratuites**, utilisées par **86 % des entreprises**, loin devant les autres instruments de rémunération de long terme. Les dispositifs d'actionnariat salariés collectif utilisant les enveloppes PEE/PEG (en direct ou via FCPE) restent également largement mobilisés (65 %), tandis que les autres outils demeurent marginaux.

Les modalités d'attribution privilégient des schémas simples et lisibles. Dans près de **trois quarts des cas, les attributions d'actions gratuites interviennent au moins une fois par an**, un recours en nette progression par rapport à 2024 (+16 points). Le **vesting en une seule échéance** reste la norme (77 %), le vesting progressif demeurant minoritaire.

Enfin, la mise en œuvre de ces dispositifs s'accompagne d'un **effort accru de communication** : **88 % des entreprises déclarent communiquer spécifiquement** auprès des bénéficiaires lors des attributions (+12 points), traduisant une attention croissante portée à la compréhension et à l'appropriation des dispositifs par les populations concernées.

Un levier RH largement reconnu

Les Incentives à Long Terme continuent de bénéficier d'une **perception très largement positive** de la part des entreprises interrogées.

Elles sont quasi unanimement reconnues comme un **outil clé du sentiment d'appartenance** (99 %) et comme un **levier d'attractivité** (96 %), confirmant leur rôle central dans les stratégies RH et de marque employeur. Les ILT sont également perçues comme un **facteur d'alignement des intérêts** entre les collaborateurs, l'entreprise et les actionnaires (94 %).

Enfin, 94 % des répondants considèrent ces dispositifs comme un **outil efficace de fidélisation**. Pour 72% des répondants, une **baisse effective du turnover** parmi les bénéficiaires est constatée pendant la durée du plan.

Le Baromètre de l'Actionnariat-Managers Banque Transatlantique-Cercle Magellan, est une étude réalisée par OpinionWay auprès de professionnels des ressources humaines et de la rémunération. Il vise à analyser de manière concrète les pratiques d'actionnariat managers et d'incentive à long terme (ILT), leurs modalités de mise en œuvre, leurs critères de performance — notamment ESG — et leur rôle dans les politiques de rémunération, de fidélisation et de partage de la valeur.

Conçu comme un outil de lecture du marché, le baromètre s'adresse aux directions RH, Compensation & Benefits et dirigeants souhaitant disposer de repères comparables sur un levier devenu structurant. Cette deuxième édition, menée entre septembre et octobre 2025, a recueilli les réponses de 86 participants issus majoritairement de grands groupes internationaux et d'ETI, cotés ou non.

* *

*

Méthodologie :

La deuxième vague du Baromètre de l'Actionnariat Managers Banque Transatlantique-Cercle Magellan a été réalisée par OpinionWay. L'enquête repose sur un questionnaire auto-administré en ligne, adressé aux adhérents du Cercle Magellan. Au total, 86 répondants ont participé à cette consultation, menée du 12 septembre au 21 octobre 2025. Le profil des participants est comparable à celui de la première édition, majoritairement issu de grandes entreprises, souvent cotées et fortement internationalisées. OpinionWay a conduit cette étude dans le respect de la norme ISO 20252, garantissant la fiabilité et la rigueur méthodologique des résultats.

À propos de la Banque Transatlantique

Fondée en 1881 par Eugène Pereire, la Banque Transatlantique est une Maison de gestion de fortune française, membre de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Elle est aujourd'hui présente dans huit pays (Belgique, Canada, États-Unis, France, Hong Kong, Luxembourg, Royaume-Uni, Singapour). La Banque Transatlantique se distingue grâce à une expertise unique dans plusieurs domaines : gestion de fortune, gestion d'actifs, accompagnement des français de l'étranger, Actionnariat Managers, et conseil en philanthropie.

Quelques chiffres : 560 collaborateurs – 8 pays – 69,7 milliards d'euros d'encours d'épargne au 31 décembre 2025.

À propos du Cercle Magellan

Le Cercle Magellan développe l'expertise, l'influence et l'impact des fonctions RH. Depuis plus de 25 ans, il constitue un écosystème de référence et un outil d'excellence professionnelle notamment dans les domaines de la Rémunération et des avantages sociaux, de la Mobilité Internationale et du Management des Talents & Learning.

A travers l'animation de communautés engagées, la labellisation d'expertises RH et les formations de l'Institut Magellan, le Cercle Magellan offre un environnement 360° structurant, au service de l'innovation et des transformations RH.

Contact média :

Banque Transatlantique – Amandine Monteil – btpresse@banquetransatlantique.com - 06 62 09 17 15

Agence Message Clé – Alexandre André – alexandre.andre@messagecle.fr – 07 61 58 62 39