

## **Communiqué de presse**

### **Révision du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Transparence, Responsabilité, Contrôle**

L'Afep et le Medef publient aujourd'hui une version révisée du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées.

Résultat d'un travail engagé il y a un an, la révision du code de gouvernement d'entreprise concrétise l'engagement des entreprises en faveur d'un gouvernement d'entreprise exigeant et alliant transparence, responsabilité et contrôle.

Cette révision s'inscrit dans un processus de codification initié en 1995 et régulièrement actualisé depuis lors, notamment en 2007, 2008, 2010, 2013 et 2015. Elle marque une nouvelle étape de la régulation professionnelle concertée car, pour la première fois, une consultation publique a été lancée sur un site dédié qui a recueilli un large soutien des participants. A l'issue de cette consultation, une synthèse rendue publique ce jour a été réalisée par le Professeur Fages en toute indépendance par rapport à l'Afep et au Medef.

Le code révisé introduit de nouvelles avancées sur la gouvernance (renforcement du rôle du conseil en matière de stratégie, dispositions sur l'indépendance des administrateurs, référence à la RSE) et sur les rémunérations. Le code a été simplifié pour aboutir à des normes de portée plus générale, en renforçant les principes et les règles de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, en réaffirmant le rôle du conseil d'administration en ce domaine ; ont également été supprimées les redondances et les retranscriptions de normes législatives ou réglementaires.

Les taux très élevés de conformité au code Afep / Medef relevé par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise dans son rapport annuel montrent l'efficacité de la régulation professionnelle. La présente révision permettra de poursuivre et consolider ces progrès.

☞ Retrouver le **code révisé de gouvernement d'entreprise** sur le lien suivant :  
<http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Code%20de%20gouvernement%20d'entreprise%20des%20soci%C3%A9t%C3%A9s%20cot%C3%A9s%20novembre%202016.pdf>

---

### **Principales évolutions du Code**

#### **▪ Sur les aspects de gouvernance**

- Pour plus de clarté, une distinction est opérée entre les dirigeants mandataires sociaux exécutifs (PDG, DG, DGD, président et membres du directoire, gérant SCA) et les dirigeants mandataires sociaux non exécutifs (président dissocié du conseil d'administration et président du conseil de surveillance). Un tableau sur les mandataires sociaux figure en annexe du code (préambule) ;
- Afin de répondre à la demande des parties prenantes, le thème de la RSE est intégré dans le code. Ainsi, au titre des missions du conseil d'administration, ce dernier doit être informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale de la société. Par ailleurs, le conseil doit veiller à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information sur la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la société (§ 3.1 et § 4.2) ;
- Sans imposer la pratique de l'administrateur référent, le code recommande de décrire ses missions ainsi que les moyens et prérogatives dont il dispose ; il est ajouté une préconisation selon laquelle ce dernier doit être indépendant (§ 6.3) ;

- Les critères d'indépendance des administrateurs sont précisés. Il est indiqué qu'un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou en titres ou toute rémunération liée à la performance de la société ou du groupe (§ 8.6). Par ailleurs, s'agissant du critère des 12 ans et alors que le code mentionnait que la perte de la qualité d'indépendant ne devait intervenir qu'à l'expiration du mandat au cours duquel l'administrateur a dépassé la durée de 12 ans, cette disposition critiquée par certains répondants, qui estiment inacceptable qu'un administrateur ayant déjà 11 ans de mandat et étant renouvelé pour 4 ans puisse continuer à être qualifié d'indépendant jusqu'à sa 15ème année, est supprimée (§ 8.5.6) ;
- Les dispositions concernant les obligations de détention d'actions et celui sur la conclusion d'un accord de non-concurrence, parce qu'ils ne constituent pas des éléments de rémunération, ont été déplacés hors des éléments de rémunération (§ 22 et 23).

▪ **Sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux**

- La rédaction est simplifiée pour aboutir à des normes de portée plus générale et supprimer les redondances. Le rôle du conseil d'administration dans la détermination de la rémunération des dirigeants est réaffirmé. Ce dernier doit motiver ses décisions prises en la matière. Les principes devant guider la politique de détermination des rémunérations des dirigeants ont été complétés et renforcés (§ 24.1) ;
- Les principes de rémunération pour les dirigeants mandataires sociaux non exécutifs ont été renforcés : l'attribution d'une rémunération variable, d'options d'actions ou d'actions de performance est déconseillée et, si de telles attributions sont consenties, le conseil doit en justifier les raisons (§ 24.2) ;
- Sur les rémunérations variables annuelles, le code clarifie les notions de critère de performance et d'objectifs, les objectifs permettent l'évaluation de la performance pour chaque critère ; il est proposé de distinguer les critères qualitatifs et les critères quantifiables (plutôt que quantitatifs), en précisant que ces derniers ne sont pas nécessairement financiers. Il est également précisé que le cours de bourse, s'il est retenu, ne doit pas constituer le seul critère quantifiable et peut être apprécié de manière relative (comparaison avec des pairs ou des indices) (§ 24.3.2) ;
- Les rémunérations variables pluriannuelles ayant des caractéristiques proches des autres instruments de rémunération de long terme (période de vesting, critères de performance), il est apparu plus pertinent de les soumettre à des principes communs. Il est donc créé un paragraphe spécifique sur les rémunérations de long terme qui traite des options d'actions, des actions de performance et des rémunérations variables pluriannuelles en distinguant, d'une part, les principes généraux applicables à l'ensemble de ces éléments de rémunération (ils ne doivent pas être réservés aux seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ils doivent être simples et compréhensibles, leur attribution doit être proportionnés à la partie fixe et variable annuelle, ils doivent prévoir des conditions de performance exigeantes non modifiables en cours de période sauf circonstances exceptionnelles, il revient au conseil de décider du sort des plans non encore acquis ou des options non encore levées au moment du départ du bénéficiaire) et, d'autre part, les règles spécifiques pour les options d'actions et les actions de performance (attribution aux mêmes périodes calendaires, fixation de fenêtres négatives, absence de décote...). Par ailleurs, l'obligation de conditionner l'attribution d'actions de performance à l'achat d'une quantité d'actions à l'issue de la période de conservation est supprimée car elle fait double emploi avec les obligations de détention d'actions (§ 24.3.3) ;
- Les rémunérations exceptionnelles font l'objet d'un paragraphe spécifique pour rappeler que seules des circonstances particulières peuvent donner lieu à une rémunération exceptionnelle et que le versement de celle-ci doit être motivé. En outre, afin de mieux préciser les circonstances très particulières pouvant donner lieu à une rémunération exceptionnelle, il est mentionné trois critères soit leur importance pour la société, l'implication qu'elles exigent, les difficultés qu'elles présentent (§ 24.3.4) ;

- Les indemnités de prise de fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs font l’objet d’une transparence accrue. Ainsi, le versement d’une telle indemnité doit être explicité et son montant rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé (§ 24.4) ;
- Pour plus de clarté, tous les éléments relatifs au départ des dirigeants ont été précisés et regroupés dans un même chapitre. Ainsi, il est précisé que le plafond de deux ans s’entend du fixe et du variable annuel et couvre également, le cas échéant, les indemnités liées à la rupture du contrat de travail. La mention selon laquelle le départ contraint ne peut être que celui lié « à un changement de contrôle ou de stratégie » est supprimée. Lorsque le départ du dirigeant intervient avant l’expiration de la durée prévue pour l’appréciation des conditions de performance, il est précisé que le maintien en tout ou partie du bénéfice de la rémunération de long terme relève de l’appréciation du conseil et doit être motivé. Par ailleurs, conformément aux préconisations de l’AMF, il est précisé que les conditions financières du départ doivent être rendues publiques (§ 24.5) ;
- L’ensemble des régimes de retraite supplémentaires, dont il est rappelé la finalité, sont soumis aux principes généraux applicables aux rémunérations (§ 24.6) ;
- Les dispositions sur le « say on pay » ex-post, c’est-à-dire sur le rapport ont vocation à être appliquées une dernière fois à l’occasion des assemblées générales de 2017 en attendant que les nouvelles dispositions issues de la Loi Sapin 2 prennent le relais. Elles ont été renforcées pour prévoir un vote impératif (§ 26).

---

**Contact presse :**

**Afep**

Apolline Celeyron

[presse@afep.com](mailto:presse@afep.com) / 06 13 63 44 43

**Medef**

Guillaume Croullebois

[gcroullebois@medef.fr](mailto:gcroullebois@medef.fr) / 06 73 44 86 26

Le Code AFEP-MEDEF est un ensemble de recommandations élaboré par l’Association Française des Entreprises Privées (Afep) et le Mouvement des Entreprises de France (Medef) après concertation avec les différents acteurs de la place. Aujourd’hui, ce code régit de façon exigeante le gouvernement d’entreprise dans tous ses aspects (conseil : composition, fonctionnement, rôle, stratégie, administrateurs indépendants, évaluation, information, comités, déontologie, rémunération des dirigeants mandataires sociaux, mise en œuvre des recommandations).

\*

### **Renouvellement des membres du Haut Comité de Gouvernement d’Entreprise**

L’Afep et le Medef viennent par ailleurs de procéder au renouvellement des membres du Haut Comité de Gouvernement d’Entreprise, constitué en 2013 pour assurer le suivi de l’application du code Afep-Medef. En effet, les personnalités qui le composent sont, selon le Code, « nommées pour une durée de trois ans renouvelable une fois avec la mise en place d’un mécanisme d’échelonnement ».

Ainsi, les mandats de M. Denis Ranque, président du Haut Comité, de Mme Dominique de La Garanderie et de MM. Paul-Henri de La Porte du Theil, Nicolas Molfessis et Michel Rollier sont renouvelés pour des périodes s’échelonnant de un à trois ans. Mme Françoise Gri et M. Pascal Colombani ont remis leur mandat à la disposition de l’Afep et du Medef, qui les remercient chaleureusement pour la qualité de leur participation aux travaux du Haut Comité. Ils sont remplacés par M. **Michel de Rosen**, président du conseil d’administration d’Eutelsat Communications, et M. **Ross McInnes**, président du conseil d’administration de Safran.