

16 juin 2013

## **Communiqué de presse**

### **Révision du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées**

#### **Transparence, Responsabilité et Contrôle Pour une autorégulation efficace et exigeante**

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 depuis plus d'un an, la révision du code de gouvernement d'entreprise est le fruit d'un engagement des entreprises en faveur d'un gouvernement d'entreprise exigeant qui allie 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 et 2010. Elle marque une nouvelle étape de la régulation professionnelle concertée :

- Une large consultation des parties prenantes a été menée pour la première fois.
- Un Haut Comité chargé de contrôler l'application du code notamment par voie d'auto-saisine est mis en place. Cette structure indépendante unique en Europe pourra également proposer des évolutions du code.

Le code révisé introduit de nouvelles avancées pour la gouvernance des sociétés :

- L'introduction dans le code d'une procédure de consultation sur la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux (say on pay) : les actionnaires voteront sur ces rémunérations à compter des assemblées générales de l'année prochaine. En cas d'avis négatif, le conseil, sur avis du comité des rémunérations, devra se prononcer sur les suites qu'il entend donner aux attentes des actionnaires.
- La place des administrateurs salariés est pleinement reconnue dans le code ; il est indiqué que la participation de l'un d'eux au comité des rémunérations est conseillée.
- L'encadrement des éléments de la rémunération est renforcé, avec notamment l'introduction de recommandations sur les rémunérations variables long terme, de préconisations propres aux indemnités de non concurrence et aux indemnités de prise de fonctions ou encore de plafonds en matière de retraite supplémentaire.
- Le nombre de mandats pouvant être détenus par les mandataires sociaux est réduit, notamment les dirigeants ne pourront pas exercer plus de deux autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe.
- Le contrôle de l'application du code est amélioré, non seulement avec la constitution du Haut Comité, mais également par un renforcement des exigences afin de promouvoir la qualité des explications lorsqu'une société décide de s'écarter d'une recommandation.

Les taux très élevés de conformité au code Afep / Medef, l'un des plus exigeants des pays de l'OCDE, montrent l'efficacité de la régulation professionnelle. La présente révision permettra de poursuivre et consolider cette démarche de progrès.

#### **Contact presse :**

Pour l'Afep : Carina Alfonso Martin  
06 74 53 55 26  
[c.alfonsomartin@afep.com](mailto:c.alfonsomartin@afep.com)  
[www.afep.com](http://www.afep.com)

Pour le Medef :  
Arnaud Delaunay : 06 71 75 93 04 [adelauay@medef.fr](mailto:adelauay@medef.fr)  
Isabelle Mariano : 06 71 29 14 30 [lmariano@medef.fr](mailto:lmariano@medef.fr)  
[www.medef.com](http://www.medef.com)

## Principales évolutions du Code

- **la mise en place d'un Haut Comité de gouvernement d'entreprise.** Il est composé de sept membres : quatre personnalités compétentes, exerçant ou ayant exercé des fonctions dans des groupes de taille internationale et trois personnalités qualifiées (investisseur, juriste et déontologue). Ce Comité est chargé d'assurer le suivi de l'application des principes posés par le code. Il peut être saisi par les conseils et peut aussi s'autosaisir lorsqu'une société n'applique pas une recommandation sans explication suffisante. Une société qui ne suit pas une recommandation du Haut Comité doit en faire état dans son rapport annuel et préciser les raisons pour lesquelles elle aurait décidé de ne pas y donner suite. Le Comité peut également proposer des évolutions du code de gouvernement d'entreprise ;
- **l'introduction d'un vote consultatif sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux.** Le conseil présente à l'assemblée générale ordinaire annuelle les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos à chaque dirigeant mandataire social. Cette présentation est suivie d'un vote consultatif des actionnaires. Lorsque l'assemblée émet un avis négatif, le conseil, sur avis du comité des rémunérations, délibère sur ce sujet lors de sa prochaine séance et publie immédiatement sur le site internet de la société un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes des actionnaires ;
- **le renforcement du principe « appliquer ou expliquer » :** l'explication en cas de non application d'une recommandation du code doit être circonstanciée et adaptée à la situation particulière de la société ; elle doit indiquer les mesures alternatives adoptées le cas échéant. Les cas de non application et les explications afférentes doivent figurer dans une rubrique ou un tableau spécifique du rapport annuel ;
- **la limitation du nombre de mandats pour les dirigeants mandataires sociaux** à deux autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe y compris étrangères et pour les administrateurs, une limitation à quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe y compris étrangères ;
- **la transparence des rémunérations variables pluriannuelles** et leur conditionnement à des conditions de performance ;
- **la transparence** des indemnités de prise de fonction et le renforcement des recommandations sur les indemnités de départ et de non concurrence ;
- **le renforcement des recommandations relatives aux conditions de performance applicables aux stock options et aux actions de performance** ainsi qu'aux obligations de conservation des actions issues des levées ou des actions de performance. L'engagement formel exigé des dirigeants de ne recourir à **aucun instrument de couverture**, conformément aux souhaits de l'AMF ;
- l'inclusion d'un chapitre spécifique sur les **administrateurs salariés** dans lequel il est spécifié que, comme tout administrateur, ils peuvent être désignés par le conseil pour participer à des comités du conseil. De plus, ils bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat. S'agissant plus particulièrement du comité des rémunérations, il est conseillé qu'un administrateur salarié soit membre de celui-ci ;
- le plafonnement des **retraites supplémentaires** à 45 % du revenu de référence.