

Principales évolutions du code de gouvernement d'entreprise

La création de valeur sur le long terme et la prévention des risques au cœur des missions du conseil

Le code recommande que le conseil d'administration s'attache à promouvoir la création de valeur sur le long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités répondant ainsi aux attentes de la mission Notat / Sénard et des parties prenantes. L'Afep et le Medef prennent acte des dispositions législatives introduites dans le projet de loi Pacte mais marquent toutefois leur préférence pour que le sujet de la RSE, sur lequel les entreprises françaises sont leaders mondiaux, figure dans le droit souple (soft law). L'importance des enjeux de RSE justifie que le code recommande l'intégration d'un ou plusieurs critères de RSE dans la rémunération variable des dirigeants.

S'agissant de la prévention des risques, et pour prendre en compte les remarques des répondants à la consultation, le code recommande que le conseil s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence et reçoive à cette fin toutes les informations nécessaires pour accomplir sa mission.

Les administrateurs salariés placés au bon niveau stratégique

Afin d'assurer une représentation des administrateurs salariés là où se prennent les décisions stratégiques au sein d'un groupe, ces derniers siégeront au conseil de la société qui déclare se référer aux dispositions du présent code.

Le Haut Comité de gouvernement d'entreprise doté de moyens et de prérogatives nouveaux

Afin de promouvoir une plus grande diversité des profils et des compétences au sein du Haut comité, il sera composé de 9 membres d'ici la fin de cette année au lieu de 7 actuellement. Afin d'assurer un meilleur équilibre femmes/hommes au sein du HCGE, des personnalités exerçant ou ayant exercé des mandats sociaux dans des entreprises qui se réfèrent au code pourront être nommées, sans qu'elles aient exercé de mandats exécutifs. Les noms des deux nouveaux membres du Haut comité seront communiqués prochainement.

Par ailleurs, au titre de ses prérogatives, le Haut comité se voit doté de la possibilité de recourir au « name & shame ». Ainsi, si une société ne répond pas dans un délai de deux mois à une lettre du Haut comité elle s'expose à ce que le contenu de cette lettre soit rendu public, ce qui devrait inciter les entreprises à porter la plus grande attention aux remarques ou demandes d'explications du Haut comité.

Les engagements des entreprises en matière de non-discrimination et de diversité portés au plus haut niveau

Pour amplifier la portée des engagements en matière de non-discrimination et de diversité, le conseil d'administration devra s'assurer que les dirigeants mettent en œuvre une politique en ce domaine, qui vise notamment à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes, ce qui concerne au-delà du conseil, les comités exécutifs et de direction et plus largement l'encadrement supérieur.

En matière de rémunération, des avancées complémentaires ainsi qu'un encadrement encore plus strict des clauses liées au départ des dirigeants.

Le code encadre encore plus strictement les clauses de non-concurrence de manière à éviter des pratiques de contournement. En particulier, la conclusion d'un accord de non-concurrence au moment du départ du dirigeant doit être exclue. Pour les clauses préexistantes, l'indemnité ne saurait être versée en cas de départ à la retraite et au-delà d'une limite d'âge que le code fixe à 65 ans.

Enfin, l'attribution d'avantages ou de rémunérations destinés à constituer un régime de retraite supplémentaire doit être soumise à des conditions de performance.

Ces nouvelles dispositions s'ajoutent au plafond des indemnités de départ existant déjà dans le code.

Le dialogue des actionnaires avec le conseil d'administration encouragé

Afin de répondre aux demandes des actionnaires d'un dialogue direct avec des membres du conseil d'administration notamment sur les sujets de gouvernement d'entreprise et accompagner dans le même temps le développement de cette pratique, le code précise qu'un tel dialogue peut être confié au président du conseil ou le cas échéant à l'administrateur référent, ces derniers devant rendre compte au conseil de leur mission.

Une déontologie de l'administrateur renforcée sur le sujet des conflits d'intérêts

Le code recommande, en cas de situation de conflit d'intérêts, que l'administrateur concerné, qui devait déjà s'abstenir de participer au vote de la délibération correspondante, s'abstienne d'assister au débat.

Une transparence et une lisibilité des informations sur le conseil d'administration améliorées

Dans un souci de transparence, le code recommande que le rapport sur le gouvernement d'entreprise rende compte du taux de participation de chaque administrateur aux séances du conseil et aux réunions des comités.

Par ailleurs, afin de permettre un vote éclairé des actionnaires sur la nomination ou le renouvellement d'un administrateur, la société doit préciser les raisons pour lesquelles sa candidature est proposée à l'assemblée générale.

Enfin, en annexe du code figure une présentation standardisée des informations sur le conseil (composition, indépendance, assiduité).