



## Principales évolutions du Code Afep Medef en 2016

### 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).

## 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).