

Directive Européenne sur les Droits des Actionnaires

Version du 14 mars 2017

(28) *Les dirigeants contribuent à la réussite à long terme de la société. La forme et la structure de la rémunération des dirigeants sont des questions qui relèvent avant tout de la compétence de la société, de ses conseils, de ses actionnaires et, le cas échéant, de ses représentants du personnel. Il importe donc de respecter la diversité des systèmes de gouvernance d'entreprise dans l'Union, qui reflètent les conceptions différentes des États membres du rôle des sociétés et des organes responsables de la détermination de la politique de rémunération et des rémunérations individuelles des dirigeants. Étant donné que la rémunération est un des éléments essentiels permettant aux sociétés de mettre leurs intérêts en adéquation avec ceux de leurs dirigeants et compte tenu du rôle crucial joué par ces derniers dans les sociétés, il est important que la politique de rémunération des sociétés soit déterminée de manière appropriée par les organes compétents au sein de la société et que les actionnaires aient la possibilité d'exprimer leur point de vue en ce qui concerne la politique de rémunération de la société.*

(29) Afin de garantir que les actionnaires ont réellement leur mot à dire sur la politique de rémunération, ils devraient avoir le droit **de procéder à un vote contraignant ou consultatif sur** cette politique en se fondant sur une vue d'ensemble claire, compréhensible et complète de la politique de rémunération de la société. **La politique de rémunération devrait contribuer** à la stratégie commerciale, **aux intérêts et à la pérennité** à long terme de la société et **ne devrait pas être totalement ou principalement liée à des objectifs à court terme. Les performances des dirigeants devraient être évaluées selon des critères de performance à la fois financiers et non financiers, y compris, selon le cas, en fonction de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. La politique de rémunération devrait décrire les différentes composantes de la rémunération des dirigeants et l'éventail de leurs proportions respectives. Elle peut être conçue comme un cadre au sein duquel la rémunération des dirigeants doit être maintenue.** La politique de rémunération **devrait être rendue publique sans retard à l'issue du vote des actionnaires à l'assemblée générale.**

(30) *Dans des circonstances exceptionnelles, les sociétés peuvent avoir besoin de déroger à certaines règles de la politique de rémunération, tels que les critères de rémunération fixe ou variable. Par conséquent, les États membres devraient pouvoir autoriser les sociétés à appliquer une telle dérogation temporaire à la politique de rémunération applicable s'ils précisent dans leur politique de rémunération la manière dont elle serait appliquée dans certaines circonstances exceptionnelles. Les circonstances exceptionnelles ne devraient couvrir que les situations dans lesquelles la dérogation à la politique de rémunération est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité. Le rapport sur la rémunération devrait contenir des informations sur les rémunérations octroyées dans de telles circonstances exceptionnelles.*

(31) Pour faire en sorte que la politique de rémunération soit mise en œuvre conformément à cette politique **,** les actionnaires devraient avoir le droit de voter sur le rapport sur la rémunération de la société. Pour garantir **la transparence des sociétés et** responsabiliser les dirigeants, le rapport sur la rémunération devrait être clair et compréhensible, et fournir une vue d'ensemble complète des rémunérations individuelles des dirigeants au cours de l'exercice le plus récent. Lorsque les actionnaires votent contre le rapport sur la rémunération, la société devrait expliquer, dans le rapport sur la rémunération suivant, la manière dont le vote des actionnaires a été pris en compte. **Toutefois, pour les petites et moyennes entreprises, les États membres devraient pouvoir prévoir, en lieu et place du vote sur le rapport sur la rémunération, que le rapport sur la rémunération est soumis aux actionnaires pour discussion uniquement lors de l'assemblée générale annuelle en tant que point séparé de l'ordre du jour. Si un État membre a recours à cette possibilité, il convient que la société explique, dans le rapport sur la rémunération suivant, de quelle manière la discussion de l'assemblée générale a été prise en compte.**

(32) Afin de fournir aux actionnaires un accès aisé au rapport sur la rémunération **et de permettre aux investisseurs potentiels et aux parties prenantes d'être informés de la rémunération des dirigeants** , le rapport sur la rémunération devrait **être publié sur le site internet de la société. Ceci devrait s'entendre sans préjudice de la possibilité pour les États membres d'exiger que ce rapport soit également publié sous d'autres formes, par exemple dans le cadre de la déclaration sur le gouvernement d'entreprise ou du rapport de gestion** .

(33) *La communication des rémunérations individuelles des dirigeants et la publication du rapport sur la rémunération visent à accroître la transparence des sociétés et la responsabilité des dirigeants, ainsi qu'à renforcer le droit de regard des actionnaires sur la rémunération des dirigeants. Cela crée une condition préalable nécessaire pour l'exercice des droits des actionnaires et l'engagement des actionnaires en ce qui concerne la rémunération. La communication de ces informations aux actionnaires est notamment nécessaire pour leur permettre d'évaluer la rémunération des dirigeants et d'exprimer leur point de vue sur les modalités et le niveau de rémunération des dirigeants, ainsi que sur le lien entre la rémunération et les performances individuelles des dirigeants, afin de remédier aux situations*

éventuelles dans lesquelles le montant de la rémunération d'un dirigeant n'est pas justifié au vu de ses performances individuelles et des performances de la société. La publication du rapport sur la rémunération est nécessaire pour permettre non seulement aux actionnaires, mais aussi aux investisseurs potentiels et aux parties prenantes, d'évaluer la rémunération des dirigeants, la mesure dans laquelle cette rémunération est liée aux performances de la société et la manière dont la société met en œuvre, dans la pratique, sa politique de rémunération. La communication et la publication de rapports anonymisés sur la rémunération ne permettraient pas d'atteindre ces objectifs.

(34) Afin d'accroître la transparence des sociétés et la responsabilité des dirigeants et de permettre aux actionnaires, aux investisseurs potentiels et aux parties prenantes d'avoir une image fiable et complète de la rémunération de chaque dirigeant, il est particulièrement important que chaque élément et le montant total de la rémunération soient divulgués.

(35) En particulier, afin d'empêcher que la société ne contourne les exigences prévues par la présente directive, d'éviter tout conflit d'intérêts et de garantir la loyauté des dirigeants envers la société, il est nécessaire de prévoir la communication et la publication de la rémunération octroyée ou due à chaque dirigeant, non seulement par la société elle-même, mais également par toute entreprise appartenant au même groupe. Si la rémunération octroyée ou due à chaque dirigeant par des entreprises appartenant au même groupe que la société n'était pas mentionnée dans le rapport sur la rémunération, il y aurait un risque que les sociétés tentent de contourner les exigences posées par la présente directive en octroyant aux dirigeants une rémunération cachée par l'intermédiaire d'une entreprise contrôlée. Dans ce cas, les actionnaires ne disposeraient pas d'une image fiable et complète de la rémunération octroyée aux dirigeants par la société et les objectifs poursuivis par la présente directive ne seraient pas atteints.

(36) En vue de fournir une vue d'ensemble complète de la rémunération des dirigeants, le rapport sur la rémunération devrait également divulguer, le cas échéant, le montant de la rémunération accordée sur la base de la situation familiale de chaque dirigeant. Par conséquent, le rapport sur la rémunération devrait également couvrir, le cas échéant, les composantes de la rémunération telles que des allocations familiales ou des indemnités pour enfant à charge. Toutefois, étant donné que les données à caractère personnel se rapportant à la situation familiale de chaque dirigeant ou des catégories particulières de données à caractère personnel au sens du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾ sont particulièrement sensibles et requièrent une protection particulière, il convient que le rapport ne divulgue que le montant de la rémunération et non le motif pour lequel il a été octroyé.

(37) En vertu de la présente directive, il y a lieu que les données à caractère personnel figurant dans le rapport sur la rémunération soient traitées aux fins du renforcement de la transparence des sociétés en ce qui concerne la rémunération des dirigeants, en vue de renforcer la responsabilité des dirigeants et le droit de regard des actionnaires sur la rémunération des dirigeants. Cette disposition s'entend sans préjudice du droit des États membres prévoyant le traitement des données à caractère personnel des dirigeants à d'autres fins.

(38) Il est essentiel d'évaluer la rémunération et les performances des dirigeants non seulement sur une base annuelle, mais également sur une période appropriée afin de permettre aux actionnaires, aux investisseurs potentiels et aux parties prenantes d'évaluer correctement si la rémunération récompense des performances à long terme et de mesurer l'évolution des performances et de la rémunération des dirigeants à moyen et à long terme, en particulier eu égard aux performances de la société. Dans de nombreux cas, il n'est possible d'évaluer si la rémunération octroyée était conforme aux intérêts à long terme de la société que plusieurs années plus tard. L'octroi d'incitations à long terme, en particulier, peut couvrir des périodes pouvant atteindre 7 à 10 ans et peut être combiné à des périodes de report de plusieurs années.

(39) Il est également important de pouvoir évaluer la rémunération d'un dirigeant sur toute la période de son mandat au sein du conseil d'une société donnée. Dans l'Union, les dirigeants restent membres du conseil d'une société pour une durée de six ans en moyenne, bien que, dans certains États membres, cette durée soit supérieure à huit ans.

4) Les articles suivants sont insérés:"

«Article 9 bis

Droit de voter sur la politique de rémunération

1. Les États membres veillent à ce que **les sociétés établissent une politique de rémunération en ce qui concerne les dirigeants et à ce que** la politique de rémunération soit soumise au vote des actionnaires **lors de l'assemblée générale** .

2. **Les États membres veillent à ce que le vote des actionnaires sur la politique de rémunération lors de l'assemblée générale soit contraignant**. Les sociétés ne versent de rémunération à leurs dirigeants que conformément à une politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale.

Lorsqu'aucune politique de rémunération n'a été approuvée et que l'assemblée générale n'approuve pas la politique proposée, la société peut continuer à rémunérer ses dirigeants conformément aux pratiques existantes et elle soumet une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

Lorsqu'une politique de rémunération approuvée existe et que l'assemblée générale n'approuve pas la nouvelle politique proposée, la société continue à rémunérer ses dirigeants conformément à la politique existante approuvée et elle soumet une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

3. Toutefois, les États membres peuvent prévoir que le vote sur la politique de rémunération exprimé lors de l'assemblée générale est consultatif. Dans ce cas, les entreprises ne versent de rémunération à leurs dirigeants que conformément à une politique de rémunération qui a fait l'objet d'un tel vote lors de l'assemblée générale. Lorsque l'assemblée générale rejette la politique de rémunération proposée, la société soumet une politique révisée au vote de l'assemblée générale suivante.

4. Les États membres peuvent autoriser les sociétés, dans des circonstances exceptionnelles, à déroger temporairement à la politique de rémunération, à condition que cette politique prévoie les conditions procédurales en vertu desquelles la dérogation peut être appliquée et précise les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé.

Les circonstances exceptionnelles visées au premier alinéa ne couvrent que les situations dans lesquelles la dérogation à la politique de rémunération est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité.

5. Les États membres veillent à ce que les entreprises soumettent la politique de rémunération au vote de l'assemblée générale lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

6. La politique de rémunération contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise et elle précise la manière dont elle contribue à ces objectifs. Elle est présentée de manière claire et compréhensible et décrit les différentes composantes de la rémunération fixe et variable, y compris tous les bonus et autres avantages, quelle que soit leur forme, qui peuvent être accordés aux dirigeants et en précise l'importance respective.

La politique de rémunération décrit la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération.

Lorsque la société octroie une rémunération variable, la politique de rémunération établit des critères clairs, détaillés et variés pour l'attribution de la rémunération variable. Elle indique les critères de performance financière et non financière, y compris, le cas échéant, des critères relatifs à la responsabilité sociale des entreprises, et explique la manière dont ces éléments contribuent aux objectifs énoncés au premier alinéa, et les méthodes à appliquer pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance. Elle fournit des informations sur les périodes de report éventuelles et sur la possibilité pour la société de demander la restitution d'une rémunération variable.

Lorsque la société octroie une rémunération en actions, la politique de rémunération précise les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicable après l'acquisition et explique la manière dont la rémunération en actions contribue aux objectifs énoncés au premier alinéa.

La politique de rémunération énonce la durée des contrats ou des accords avec les dirigeants et les périodes de préavis applicables, les caractéristiques principales des régimes de retraite complémentaire ou de retraite anticipée, ainsi que les conditions de résiliation et les paiements liés à la résiliation.

La politique de rémunération explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés. Toute révision de la politique comprend la description et l'explication de toutes les modifications significatives et indique la manière dont elle prend en compte les votes et les avis des actionnaires sur la politique, et les rapports depuis le vote le plus récent sur la politique de rémunération par l'assemblée générale des actionnaires.

7. Les États membres veillent à ce que, après le vote sur la politique de rémunération à l'assemblée générale, cette politique, ainsi que la date et le résultat du vote, soient rendus publics sans retard sur le site internet de la société et restent gratuitement à la disposition du public, au moins pendant la période où elle s'applique.

Article 9 ter

Informations à fournir dans le rapport sur la rémunération et droit de voter sur le rapport sur la rémunération

1. Les États membres veillent à ce que la société établisse un rapport sur la rémunération clair et compréhensible, fournissant une vue d'ensemble complète de la rémunération, y compris tous les avantages, quelle que soit leur forme, octroyés ou dus au cours de l'exercice le plus récent à chaque administrateur,

dont les dirigeants nouvellement recrutés et les anciens dirigeants, **conformément à la politique de rémunération visée à l'article 9 bis** .

S'il y a lieu, **le rapport sur la rémunération** contient **■** les **informations suivantes concernant la rémunération de chaque dirigeant** :

- a) la rémunération totale ventilée par composante, la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable, une explication de la manière dont la rémunération totale **respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société**, et des informations sur la manière dont les critères de performance ont été appliqués;
- b) l'évolution **annuelle** de la rémunération **■**, des **performances** de la société et de la rémunération moyenne **sur une base équivalent temps plein** des salariés de la société autres que les dirigeants au cours des cinq exercices les plus récents au moins, **présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison** ;
- c) toute rémunération **■** versée par une entreprise appartenant au même groupe, **au sens de l'article 2, point 11), de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil***;
- d) le nombre d'actions et le nombre d'options sur actions octroyées ou proposées, ainsi que les principales conditions d'exercice des droits, y compris le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions;
- e) des informations sur l'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable;
- f) des informations **sur tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération visée à l'article 9 bis, paragraphe 6, et sur toute dérogation appliquée conformément à l'article 9 bis, paragraphe 4, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé.**

2. Les États membres veillent à ce que **les sociétés n'incluent pas, dans le rapport sur la rémunération, des catégories particulières de données à caractère personnel des dirigeants à titre individuel au sens de l'article 9, paragraphe 1, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil** " ou des **données à caractère personnel qui se rapportent à la situation familiale des dirigeants à titre individuel.**

3. **Les sociétés traitent les données à caractère personnel des dirigeants contenues dans le rapport sur la rémunération en vertu du présent article aux fins du renforcement de la transparence de la société en ce qui concerne la rémunération des dirigeants, en vue de renforcer la responsabilité des dirigeants et le droit de regard des actionnaires sur la rémunération des dirigeants.**

Sans préjudice de toute période plus longue fixée par un acte législatif sectoriel de l'Union, les États membres veillent à ce que les sociétés ne mettent plus à la disposition du public, en vertu du paragraphe 5 du présent article, les données à caractère personnel des dirigeants contenues dans le rapport sur la rémunération conformément au présent article, après 10 ans à compter de la publication du rapport sur la rémunération.

Les États membres peuvent prévoir, par la loi, le traitement des données à caractère personnel des dirigeants à d'autres fins.

4. Les États membres veillent à ce que **l'assemblée générale annuelle dispose** du droit **de procéder à un vote consultatif** sur le rapport sur la rémunération des exercices les plus récents **■** . La société explique, dans le rapport sur la rémunération suivant **■** , la manière dont le vote **de l'assemblée générale** a été pris en compte.

Toutefois, pour les petites et moyennes entreprises, telles qu'elles sont définies à l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la directive 2013/34/UE, les États membres peuvent prévoir, en lieu et place du vote, que le rapport sur la rémunération des exercices les plus récents est soumis à la discussion lors de l'assemblée générale annuelle en tant que point séparé de l'ordre du jour. La société explique, dans le rapport sur la rémunération suivant, la manière dont il été tenu compte de la discussion à l'assemblée générale.

5. **Sans préjudice de l'article 5, paragraphe 4, après l'assemblée générale, les sociétés mettent le rapport sur la rémunération gratuitement à la disposition du public sur leur site internet, pour une période de 10 ans, et peuvent décider de le garder à disposition pour une plus longue période, pour autant que les données à caractère personnel des dirigeants n'y figurent plus. Le contrôleur légal des comptes ou le cabinet d'audit vérifie que les informations requises par le présent article ont été communiquées.**

Les États membres veillent à ce que les dirigeants de la société, agissant dans le cadre des compétences qui leur sont conférées par le droit national, aient la responsabilité collective de veiller à ce que le rapport sur la rémunération soit établi et publié conformément aux exigences de la présente directive. Les États membres veillent à ce que leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives en matière de responsabilité, au moins envers la société, s'appliquent aux dirigeants de celle-ci en cas de violation des obligations visées au présent paragraphe.

6. **Afin d'assurer une harmonisation en ce qui concerne le présent article**, la Commission adopte des **lignes directrices** pour préciser la présentation standardisée des informations prévues au paragraphe 1. **■**