

Rapport du Haut Comité de gouvernement d'entreprise 2023

Depuis sa création en 2014, le Haut Comité du gouvernement d'entreprise (HCGE) réalise chaque année un rapport détaillé sur l'application des recommandations du code Afep-Medef. Publiée le 27 novembre 2022, cette 10^e édition du rapport couvre la période de septembre 2022 à septembre 2023.

Le HCGE assure le suivi de l'application du code Afep-Medef, dont la dernière actualisation date de décembre 2022. Il vérifie que les sociétés se référant au code en respectent la lettre et l'esprit, en prêtant une attention particulière à la qualité des explications fournies au titre de la règle « appliquer ou expliquer ».

Le rapport étudie les informations de 90 sociétés du SBF 120 dont 33 du CAC 40. Il exclut de son panel les sociétés françaises ne se référant pas au code, ainsi que les sociétés étrangères et les sociétés nouvellement introduites en bourse. Il se concentre particulièrement cette année sur l'actualisation du code visant à renforcer la RSE.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Dans sa préface, le HCGE insiste sur la prégnance des sujets de RSE et de durabilité pour les années à venir. Il rappelle que le code Afep-Medef a été modifié pour renforcer les missions du conseil afin qu'il soit garant de la responsabilité sociale et environnementale, et tout particulièrement de la stratégie climatique.

Le HCGE s'assure que ces enjeux sont pris en compte et intégrés dans le cadre de la gouvernance des sociétés, en cohérence avec les recommandations du code en matière de RSE. Il insiste aussi sur les compétences spécifiques des membres du conseil, qui peuvent représenter une opportunité pour adapter la stratégie climatique de l'entreprise.

Le HCGE souligne l'importance des enjeux ayant trait à la transposition de la directive CSRD. Les sociétés cotées devront suivre les normes européennes de *reporting* récemment adoptées en vue de publier un rapport de durabilité. Le HCGE sera attentif à ce que l'application de la directive CSRD n'entraîne pas une charge excessive pour les entreprises européennes, qui ont disposé d'un temps limité pour s'y préparer.

En 2024, le HCGE poursuivra son dialogue avec les entreprises, les pouvoirs publics et les autres acteurs de la place et participera aux réflexions pour faire progresser les pratiques dans un contexte de maturité de la gouvernance et de transformations accélérées de l'environnement.

ACTIVITÉS DU HCGE EN 2023

AUTO-SAISINES ET SAISINES PAR LES ENTREPRISES

■ Auto-saisines

Le HCGE contrôle les documents universels et brochures de convocation des sociétés soumises au code Afep-Medef. Il se saisit à sa propre initiative pour enjoindre les entreprises à se conformer au code. Cette année, 21 sociétés ont été destinataires d'un courrier (contre 17 en 2022, 31 en 2021, 14 en 2020). Le HCGE note que la conformité aux recommandations du code s'améliore sur les sujets majeurs.

Le HCGE souligne que l'examen des documents d'enregistrement universels des sociétés du SBF 120 permet de constater une progression constante des pratiques de gouvernance et de leur communication.

Les thèmes abordés lors des autosaisines sont les suivants :

■ Gouvernance durable et RSE

Cette année, le comité a été particulièrement attentif au respect des normes RSE prévues par le code et est intervenu en particulier sur :

- la mise en place d'un comité spécialisé en charge de la RSE, dédié ou également en charge d'autres missions que la RSE;

- le rôle du comité d'audit en matière de risques RSE et particulièrement la présentation par la direction de l'exposition aux risques de nature sociale et environnementale qui doit accompagner l'examen des comptes par le comité d'audit ;
- la formation et les compétences RSE des administrateurs. Le HCGE salue à ce titre l'organisation par les entreprises de formations externes ou internes ;
- la prise en compte des critères RSE, dont climatiques, dans la rémunération variables des dirigeants ;
- la politique de mixité, notamment en veillant à ce que les entreprises à directoire et à conseil de surveillance, sans femmes dans leur directoire ou leur comité exécutif, établissent des objectifs de mixité ;
- la présence d'administrateurs représentant les salariés au comité des rémunérations pour préparer les décisions prises ultérieurement par le conseil.

Par ailleurs, le HCGE souligne que, bien que le code ne requière pas la soumission d'une résolution climatique, dite « Say on Climate », aux actionnaires, il stipule la nécessité de leur présenter la stratégie climatique et les principales actions mises en œuvre en la matière.

■ Indépendance des membres du conseil

Le HCGE a rappelé aux sociétés qui écartent un critère d'indépendance du code la nécessité de fournir une explication pertinente et circonstanciée, en tenant compte de la situation particulière de la société et de l'administrateur concerné, et de porter ces éclaircissements à la connaissance des actionnaires.

■ Obligation de discrétion de l'administrateur personne morale

Cette année, le HCGE a pris position sur l'obligation de discrétion de l'administrateur personne morale. Contrairement au Haut Comité juridique de la place financière de Paris (HCJP), le HCGE considère que cette obligation de discrétion s'applique individuellement à chaque administrateur, indépendamment des directives du règlement intérieur du conseil d'administration concernant le partage d'informations. Néanmoins, le HCGE rappelle qu'il appartient à chaque conseil d'administration de préciser les modalités de l'obligation de confidentialité attendue de ses membres.

■ Conditions de départ des dirigeants mandataires sociaux

De sa propre initiative, le HCGE est intervenu sur les conditions de départ des dirigeants mandataires sociaux :

- le HCGE rappelle que les règles pour l'indemnité de départ en cas de maintien du contrat de travail du dirigeant s'appliquent aux indemnités négociées dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail maintenu. Le HCGE souligne également que l'indemnité résultant de la rupture du contrat de travail d'un dirigeant mandataire social ne doit pas excéder le

montant correspondant à deux ans de rémunération fixe et variable ;

- le HCGE considère que l'appréciation des critères de performance doit porter sur les deux exercices précédant le départ du dirigeant ;
- le HCGE invite les sociétés à préciser dans leur politique de rémunération l'exclusion du versement d'une indemnité de départ en cas de départ à la retraite ;
- pour le HCGE, le sort des rémunérations de long terme relève de l'appréciation du conseil comme le prévoit le code. Au moment du départ, le HCGE rappelle l'exigence de motivation par le conseil du maintien de tout ou partie de leur bénéfice.

■ Les relations entre les entreprises et les agences de conseils en vote

Le HCGE estime contestable l'appel des agences de conseil en vote à rejeter le renouvellement d'administrateurs sans lien direct avec l'objet de la résolution.

■ Saisines par les entreprises

Le HCGE peut délibérer sur des consultations qui lui ont été soumises au nom des conseils.

Ces délibérations, cette année, ont porté sur :

- la motivation par le conseil du maintien de la rémunération à long terme en cas de départ du dirigeant ;
- les indemnités de départ versées aux dirigeants : respect du plafond de deux années fixe et variable, exclusion de ces indemnités en cas de départ à la retraite ou de prise d'autres fonctions au sein de la société ou de son groupe ;
- l'attribution d'actions de performance alors que le départ du dirigeant était imminent ;
- le respect des principes définis dans la politique de rémunération lors de leur application ;
- l'exhaustivité du tableau récapitulatif des déviations au code à faire figurer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

CONTACTS EXTÉRIEURS, NATIONAUX ET EUROPÉENS

L'année 2022 a été marquée par de nombreux contacts avec des institutions françaises et européennes.

■ Travaux avec des instances nationales

Le HCGE a échangé sur des sujets d'intérêt commun avec de nombreux acteurs de la gouvernance :

- l'Autorité des marchés financiers ;
- des représentants des pouvoirs publics à l'issue du rapport 2022 ;
- le HCJP à l'issue de son rapport portant sur l'étendue de l'obligation de discrétion de l'administrateur personne morale.

■ Travaux avec Seven Chairs, instance européenne de gouvernance

Le HCGE a aussi échangé avec les comités en charge de la rédaction et du suivi des codes de gouvernement d'entreprise dans sept pays européens à travers le groupe Seven Chairs (Allemagne, Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède).

Cette année, les travaux ont porté sur :

- la mise à jour des codes nationaux de gouvernance d'entreprise sur les questions RSE et leur mise en œuvre ;
- le dialogue avec les sociétés et les actionnaires grâce à un échange sur les pratiques rencontrées dans leurs pays respectifs ;

- les relations des entreprises avec les agences de conseil en vote, en particulier sur la question des droits de votes multiples et des préoccupations exprimées quant à la politique de vote d'une agence de conseil en vote ;
- l'étendue de l'obligation de discrétion des administrateurs.

À l'issue de ses travaux avec Seven Chairs, le HCGE souligne les problèmes de conflit d'intérêt qui pourraient survenir lorsque les agences de conseil en vote assurent des prestations de conseil en parallèle de leur activité. Le HCGE sera très attentif à la mise en œuvre des politiques de vote.

ÉVOLUTION DES RECOMMANDATIONS DU CODE

Le HCGE note une forte évolution dans l'application de certaines recommandations, même si plusieurs d'entre elles sont insuffisamment suivies (inférieures à 90 %) :

THÈMES	RECOMMANDATIONS DU CODE	PROPORTION	ÉVOLUTION
Présentation par la direction de l'exposition aux risques de nature sociale et environnementale	<i>« L'examen des comptes doit être accompagné d'une présentation par la direction décrivant l'exposition aux risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale et les engagements hors-bilan significatifs de la société ainsi que les options comptables retenues » (§ 17.2)</i>	SBF 120 : 93,27 % CAC 40 : 97,14 %	SBF 120 : +25,31 points CAC 40 : +22,85 points
Présence d'un administrateur représentant les salariés au sein du comité en charge des rémunérations	<i>Il est recommandé qu'un administrateur salarié soit membre [du comité en charge des rémunérations] (§ 19.1)</i>	SBF 120 : 77,91 % CAC 40 : 79,41 %	SBF 120 : +2,62 points CAC 40 : +8,9 points

Le HCGE relève un recul dans la conformité de certaines recommandations du code, même si plusieurs d'entre elles sont largement suivies (supérieures à 90 %) :

THÈMES	RECOMMANDATIONS DU CODE	PROPORTION	ÉVOLUTION
Critères permettant au conseil d'apprécier le caractère significatif ou non de la relation entretenue entre un administrateur de la société ou son groupe	<i>« L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe doit être débattue par le conseil et les critères ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise » (§ 10.5.3).</i>	SBF 120 : 71,15 % CAC 40 : 82,86 %	SBF 120 : -13,29 points CAC 40 : -2,43 points
Échelonnement effectif des mandats des membres du conseil	<i>« L'échelonnement des mandats est organisé de façon à éviter un renouvellement en bloc et à favoriser un renouvellement harmonieux des administrateurs » (§ 15.2)</i>	SBF 120 : 75 % CAC 40 : 80 %	SBF 120 : -0,73 points CAC 40 : -0 point
Proportion d'administrateurs indépendants préconisée dans le comité des nominations	<i>« [Le comité en charge des nominations] ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants. » (§ 18.1)</i>	SBF 120 : 72 % CAC 40 : 71,77 %	SBF 120 : -5 points CAC 40 : -0 point
Indication de la part attribuée à chaque dirigeant mandataire social pour les options d'actions et les actions de performance	<i>« La politique de détermination et de rémunération des dirigeants comprend une description de la politique d'attribution des options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux. » (§ 27.2)</i>	SBF 120 : 71,4 % CAC 40 : 50 %	SBF 120 : -15,8 points CAC 40 : -16,7 point

THÈMES DE RÉFLEXION 2024 DU HCGE

Le rapport indique que le HCGE se propose de poursuivre et d'amplifier ses travaux sur les thématiques suivantes :

■ **Présentation de la stratégie climatique à l'assemblée**

Le HCGE veillera à ce que la recommandation du code visant à présenter la stratégie climatique de l'entreprise à son assemblée générale soit bien appliquée.

■ **Présence de critères RSE, dont climatiques, dans la rémunération variable**

Le HCGE surveillera l'intégration et la précision des critères RSE retenus dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

■ **Cybersécurité**

Le HCGE note une montée en puissance des cyberattaques. Il recommande donc que les conseils d'administration soient tenus informés des mesures mises en place pour prévenir les cyberattaques.

■ **Le dialogue actionnarial**

Le HCGE rappelle l'importance du dialogue actionnarial et prendra part au groupe de travail sur le dialogue actionnarial créé par Paris Europlace sous la présidence de Michel Prada.

■ **Les relations entre les entreprises et les fournisseurs de données RSE**

Le HCGE mènera des travaux concernant les relations entre entreprises et fournisseurs de données RSE, et les éventuels conflits d'intérêt qui en résultent. Il suivra de près la proposition de règlement sur la transparence et l'intégrité des notations en matière de RSE.

Nous invitons les lecteurs à se référer au rapport du HCGE :

<https://www.medef.com/uploads/media/node/0020/02/15457-rapport-hcge-2023.pdf>