

## Rapport 2022 de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et les rémunérations des dirigeants : benchmarks et bonnes pratiques concernant la RSE

Rapport 2022 de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées du 1-12-2022 ; [www.amf-france.org](http://www.amf-france.org)

Le 1<sup>er</sup> décembre dernier, l'AMF a publié son 19<sup>e</sup> rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, consacré en grande partie au thème de la responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Le 1<sup>er</sup> décembre dernier, l'AMF a publié son rapport annuel sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants, dont la deuxième partie est exclusivement consacrée à la prise en compte de la RSE par le conseil d'administration et ses comités. Dans son rapport, l'AMF souligne les bonnes pratiques observées auprès des sociétés, objets de son étude.

L'analyse de l'AMF porte sur un échantillon constitué des 50 premières sociétés françaises du SBF 120, dont les actions sont admises aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris et dont l'assemblée générale annuelle s'est tenue entre début janvier 2022 et fin juillet 2022.

### Prise en considération de la RSE dans la composition du conseil et dans la formation des administrateurs

#### *Présentation des compétences des administrateurs*

L'AMF constate que le thème de la RSE revient de manière récurrente dans la présentation des compétences ou expériences des administrateurs : parmi les sociétés de l'échantillon qui présentent les compétences de leurs administrateurs, seules 3 sociétés de l'échantillon n'évoquent pas la RSE.

Si la plupart des sociétés identifient la RSE parmi les compétences de leurs administrateurs, seulement 4 sociétés sur les 50 de l'échantillon précisent toutefois quels administrateurs sont compétents en matière climatique, tandis que les autres évoquent la RSE dans sa généralité. Or, le seul affichage d'une compétence RSE n'est pas suffisant selon l'AMF, qui souligne que la plupart des sociétés n'apportent pas d'informations aux investisseurs leur permettant de s'assurer de la réalité de cette compétence chez un administrateur comme le montre l'analyse de leur curriculum vitae.

L'AMF relève que, au regard de l'intégration croissante des enjeux de RSE dans les missions du conseil d'administration, il importe de rendre compte de la compétence « RSE » des administrateurs, comme de leurs autres compétences. Ainsi, selon l'AMF, constitue de bonnes pratiques le fait :

- de publier une **présentation individualisée** des compétences des administrateurs, ainsi que le calcul du **pourcentage** d'administrateurs concernés pour chaque compétence ;
- de préciser si l'administrateur est **compétent en matière sociale, environnementale, climatique et/ou de gouvernance** ;
- de poser des **exigences** de compétences pour les administrateurs, en **fonction du type de comité** (comité RSE, comité d'audit...) et d'assurer une **transparence** sur le niveau de satisfaction de ces exigences.

#### *La formation des administrateurs*

L'AMF relève que constituent de bonnes pratiques le fait de prévoir une formation **régulière** des administrateurs sur des sujets pertinents pour la société, en particulier en matière de RSE, et le fait de **détailler** la formation des administrateurs, notamment en matière de RSE. L'élaboration d'un **programme de formation** pour les administrateurs nouvellement nommés est également une bonne pratique soulignée par l'AMF.

#### Désignation d'un administrateur référent

L'AMF recommande aux sociétés d'instaurer un **dialogue** entre le conseil et les actionnaires, éventuellement par l'intermédiaire d'un administrateur référent, sur les principaux sujets d'attention des actionnaires, notamment sur les questions relatives à la stratégie et à la performance en matière sociale, environnementale et de gouvernance.

Cette recommandation figurait déjà dans le guide de l'information permanente et de la gestion de l'information privilégiée publié par l'AMF (Recommandation AMF 2016-08 du 26-10-2016).

Au-delà du dialogue avec les actionnaires, l'AMF estime que la désignation d'un administrateur référent RSE est l'un des moyens de mener le conseil d'administration à **approfondir ses travaux de recherche sur l'environnement et le climat**. Plusieurs points de débat du conseil devraient être consacrés à ces questions.

### Prise en considération de la RSE par les comités du conseil

#### **Le comité en charge de la RSE**

Alors que l'existence d'un comité RSE n'est régie par aucun texte spécifique, excepté le Code de gouvernance Middlenext depuis 2021, 80 % des sociétés de l'échantillon se sont dotées d'un comité exclusivement dédié à cette thématique ou combinant celle-ci avec d'autres sujets.

Pour l'AMF constitue de bonnes pratiques le fait de s'interroger :

- sur le traitement de la RSE par le conseil d'administration et notamment sur la **pertinence de créer ou non un comité en charge de la RSE**, et de justifier la décision résultant des débats ;
- ainsi que sur l'**articulation** entre les missions du comité RSE et des autres comités et d'en rendre compte dans le document d'enregistrement universel.

Parmi les missions du comité RSE, le rapport AMF insiste sur son **rôle en matière climatique** et recommande que les résolutions climatiques soumises au vote des actionnaires par le conseil d'administration soient étudiées par le comité RSE, ce qui n'est pas toujours le cas en pratique, et qu'il en soit rendu compte dans le document d'enregistrement universel (URD).

Dans le contexte de la prochaine entrée en application de la future directive sur la publication d'informations en matière de durabilité (« Corporate sustainability reporting directive » ; CSRD, voir FRC 8-9/22 inf. 25), l'AMF estime que le comité RSE et le comité d'audit devraient **assister** le conseil dans la présentation des impacts, risques et opportunités liés au climat en tenant compte des effets du climat sur l'entreprise, mais aussi de l'entreprise sur celui-ci (concept de double matérialité).

#### **Le comité d'audit**

Après avoir souligné le rôle majeur du comité d'audit dans l'examen des risques extra-financiers, l'AMF relève que l'organisation d'une **collaboration** entre le comité d'audit et le comité RSE dans l'analyse de ces risques constitue une bonne pratique.

Cette collaboration peut prendre la forme de réunions communes ou d'un travail conjoint.

Constitue également une bonne pratique selon l'AMF le fait de **préciser les rôles respectifs** du comité RSE et du comité d'audit s'agissant de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) en confiant, par exemple, son élaboration à l'un et sa révision à l'autre.

L'AMF recommande par ailleurs de publier des informations permettant aux investisseurs de **comprendre le rôle** précisément joué par le comité d'audit ou l'organe qui en exerce les fonctions dans l'élaboration de l'information extra-financière et dans l'évaluation des risques extra-financiers. En outre, le comité d'audit devrait régulièrement s'assurer de la **pertinence** et de l'**intégrité de l'information** fournie au conseil en matière de RSE.

### Prise en considération de la RSE dans les rémunérations des dirigeants

L'AMF constate que la part des critères non financiers dans l'octroi d'une rémunération variable est devenue significative parmi les sociétés de l'échantillon.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées

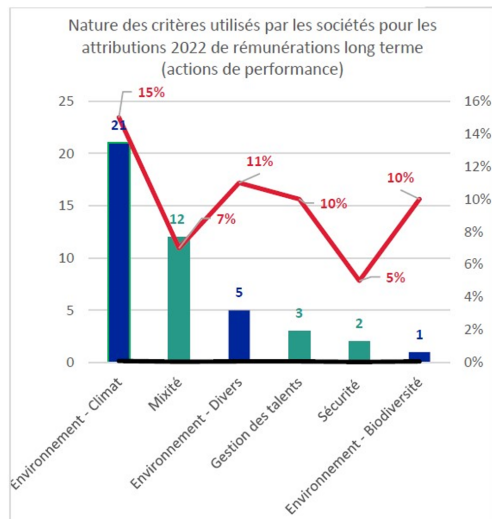
### 5 La prise en compte de la RSE dans la rémunération des dirigeants



**26 % des critères de la rémunération variable annuelle et 21 % des critères de la rémunération variable long terme dans les sociétés de l'échantillon sont des critères non-financiers**

- Le critère de performance le plus fréquent est un indicateur climat de réduction des **émissions de gaz à effet de serre (GES)**
- L'autre critère RSE très utilisé est celui de la **mixité**
- Les sociétés doivent s'assurer du **caractère exigeant** de ces critères

PwC



75

Pour rappel, la rémunération des dirigeants de sociétés cotées doit faire l'objet d'une politique de rémunération établie par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance (C. com. art. L 22-10-8). En cas de rémunération variable, cette politique doit préciser, pour chaque mandataire social, les **critères clairs, détaillés et variés, de nature financière et non financière, y compris, le cas échéant, relatifs à la RSE**, qui conditionnent son attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération (C. com. art. R 22-10-14).

Ces critères doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants et, autant que possible, pérennes (Code de gouvernance Afep-Medef art. 25.1.2).

L'AMF relève que les critères non financiers ont été fortement modifiés entre 2021 et 2022 et qu'ils ont été souvent remplis par les dirigeants.

Plusieurs bonnes pratiques émergent des politiques de rémunération des sociétés de l'échantillon quant au **choix des critères RSE** :

- indiquer leur lien avec la stratégie de la société ;
- utiliser un indicateur quantifiable ou, à défaut, mesurable (par exemple, un taux de réduction des émissions carbone résultant de l'activité de la société par employé) ;
- disposer d'un outil de collecte de l'information en relation avec l'indicateur ;
- utiliser des indicateurs de la déclaration de performance extra-financière ;
- définir le périmètre des sociétés sur lequel l'indicateur est fixé ;
- faire réviser ces indicateurs par les commissaires aux comptes ou un organisme tiers indépendant ;
- simplifier les critères en réduisant, par exemple, leur nombre.

L'Afep et le Medef viennent de publier une nouvelle version du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (20-12-2022 ; [www.medef.com](http://www.medef.com)). Cette nouvelle version intègre plusieurs modifications visant à placer la stratégie RSE, particulièrement en matière climatique, au cœur des missions des conseils d'administration et de surveillance (définition des orientations stratégiques, comité spécialisé, formation et rémunération des administrateurs...). Nous reviendrons plus en détails sur ce sujet dans notre prochain FRC 3/23.