

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 2.6.2010
COM(2010) 285 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES
RÉGIONS**

**Rapport sur la mise en œuvre, par les États membres de l'UE, de la recommandation
2009/385/CE de la Commission complétant les recommandations 2004/913/CE et
2005/162/CE en ce qui concerne le régime de rémunération des administrateurs des
sociétés cotées**

{COM(2010) 284 final}
{COM(2010) 286 final}
{SEC(2010) 670}

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES
RÉGIONS**

**Rapport sur la mise en œuvre, par les États membres de l'UE, de la recommandation
2009/385/CE de la Commission complétant les recommandations 2004/913/CE et
2005/162/CE en ce qui concerne le régime de rémunération des administrateurs des
sociétés cotées**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

1. OBJET DU RAPPORT

La crise financière a fait apparaître de sérieuses faiblesses quant à la manière dont les marchés financiers sont réglementés et surveillés. De l'avis général, les plans de rémunération basés sur des rendements à court terme sans prise en compte des risques correspondants ont contribué à favoriser des incitations qui ont mené à des pratiques excessivement risquées de la part des établissements financiers. Des préoccupations plus générales ont également été exprimées en ce qui concerne les augmentations récentes et substantielles de la rémunération du personnel de direction, la croissance continue de la composante variable dans la rémunération des dirigeants de sociétés et l'accent mis sur le court terme dans les politiques de rémunération, et ce dans tous les secteurs de l'économie.

Les recommandations de la Commission sur la rémunération des administrateurs de sociétés cotées (2004/913/CE) et sur le rôle des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance des sociétés cotées (2005/162/CE) ne couvrent pas tous les problèmes qui sont apparus lors de la crise financière. En particulier, les recommandations n'exigent pas que la rémunération des administrateurs concorde avec l'intérêt à long terme des entreprises. Dans ce contexte, les conclusions du Conseil Ecofin du 2 décembre 2008 ont invité la Commission à mettre à jour sa recommandation, de manière à *«promouvoir l'exercice d'un contrôle plus effectif par les actionnaires et à œuvrer en faveur d'un renforcement du lien entre la rémunération et les performances, y compris en ce qui concerne les indemnités de départ (“parachutes dorés”)*». En conséquence, la Commission a adopté en avril 2009 une nouvelle recommandation (2009/385/CE) sur la structure de la rémunération des administrateurs et la manière dont est élaborée et mise en œuvre la politique de rémunération des administrateurs de sociétés cotées, qui énonce une série de nouveaux principes qui complètent les recommandations précédentes.

Une politique de rémunération appropriée devrait lier la rémunération à la performance et inciter les administrateurs à assurer la viabilité de l'entreprise à moyen et long termes. La recommandation de 2009 de la Commission précise des orientations supplémentaires à cette fin. Elle est basée sur les meilleures pratiques en matière d'élaboration des politiques de rémunération. Elle traite de certains aspects de la structure de la rémunération des administrateurs et de la gouvernance en matière de rémunération des administrateurs, notamment la surveillance par les actionnaires.

Le présent report a pour objet d'établir si les États membres ont agi afin de mettre en œuvre les principes généraux de la recommandation de 2009 sur la rémunération des administrateurs.

Parallèlement, la Commission publie un rapport analysant le respect de la recommandation (2009/384/CE) sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers. Le présent rapport examine aussi quelles mesures ont été prises par les États membres pour mettre en œuvre certains principes généraux de la recommandation de 2004 sur la rémunération des administrateurs, notamment en matière de divulgation de la politique de rémunération et des rémunérations individuelles des administrateurs ainsi que de vote des actionnaires sur la déclaration des rémunérations, afin de déterminer si des progrès ont été réalisés dans ce domaine suite à la crise financière.

Les États membres ont été invités à encourager la mise en œuvre de la recommandation de 2009 d'ici au 31 décembre 2009 au plus tard, en adoptant par exemple des dispositions législatives ou des règles en matière de meilleures pratiques fondées sur le principe «se conformer ou s'expliquer»

Ce dernier principe offre une plus grande souplesse aux entreprises. Pour certaines d'entre elles, certaines recommandations peuvent être inadaptées à leurs spécificités, ou le respect d'une norme donnée peut s'avérer trop complexe ou trop fastidieux. Dans ce cas, elles ne sont pas tenues de s'y conformer, dès lors qu'elles divulguent cette non-conformité et qu'elles fournissent des explications au marché.

Le présent rapport est basé sur les réponses des États membres à un questionnaire élaboré par les services de la Commission ainsi que sur les codes de gouvernement d'entreprise et les législations nationales des États membres. Il est complété par un document de travail des services de la Commission, qui comporte des tableaux indiquant dans quelle mesure les États membres ont respecté les exigences de la recommandation.

2. PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION

Une minorité d'États membres¹ a mis en œuvre au moins la moitié des recommandations. Certains États membres² sont actuellement en train de travailler à la mise en œuvre d'une ou plusieurs recommandations dans leur droit interne ou leur code de gouvernement d'entreprise. De nombreux États membres³ exigent ou recommandent que la rémunération variable soit liée aux performances et promeuve la viabilité à long terme de l'entreprise. Une minorité d'États membres exige ou recommande un report de la rémunération variable⁴ et des clauses de restitution (*clawback*)⁵, tandis qu'une majorité recommande ou exige des limites pour les indemnités de fin de contrat⁶. Dans de nombreux États membres, la rémunération basée sur des actions doit être liée à des critères de performances, mais seule une minorité d'entre eux⁷ exige ou recommande des délais avant acquisition définitive ou des périodes où le droit d'acquisition ne peut être exercé, cette acquisition étant soumise à des critères de

¹ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT, SI et UK.

² CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL et UK.

³ AT, BE, BU, DE, DK, FR, HU, IT, LV, LT, LU, NL, PT, SE, SI, SK et UK.

⁴ AT, BE, DE, DK, IT, LT, PT, SE et SI.

⁵ AT, DE, DK, FI, FR, LT, NL, SE et SI. En outre, CY, CZ, EE, ES, IT et UK prévoient des recommandations ou des dispositions législatives dans ce domaine.

⁶ AT, BE, DE, DK, EE, FR, IE, IT, LT, LU, NL, PT, SE, SI et UK. Toutefois, AT, BE, DE et FR ne limitent les indemnités de fin de contrat que par rapport à la rémunération annuelle totale, et non par rapport à la rémunération fixe comme recommandé.

⁷ BE, DK, IE, IT, LT, PT et UK.

performances. Une minorité d'États membres⁸ a pris des mesures pour promouvoir le vote des actionnaires quant aux questions de rémunération. Une minorité⁹ a suivi les recommandations en matière de comités de rémunération.

Les dispositions de la recommandation de 2004 relatives à la divulgation d'informations et au vote des actionnaires sont de plus en plus suivies depuis quelques années. En outre, les États membres ont tendance à prendre des mesures contraignantes à cet égard.

3. ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RECOMMANDATION

Le respect des recommandations est évalué par zone. Les États membres qui ont mis en œuvre les recommandations, intégralement ou non, les ont en général incluses dans leur code de gouvernement d'entreprise. Certains États membres¹⁰ travaillent actuellement sur des propositions législatives ou des modifications de leur code de gouvernement d'entreprise afin d'y mettre en œuvre les recommandations, en totalité ou en partie. Les informations fournies par certains États membres font apparaître que, la rémunération ne semblant pas poser de problèmes particuliers dans ces pays, ils n'ont pas jugé nécessaire de mettre en œuvre les recommandations dans leur législation ou dans leur code de gouvernement d'entreprise¹¹.

3.1 Structure de la politique de rémunération

La plupart des États membres recommandent ou exigent que la rémunération variable soit liée à des critères de performance. Toutefois, toutes les recommandations ou dispositions législatives nationales ne précisent pas explicitement que les critères de performance doivent être prédéterminés et mesurables¹². En outre, si une majorité d'États membres recommande ou exige que le choix des critères de performance assure la viabilité à long terme de l'entreprise, une minorité seulement recommande ou exige d'inclure des critères de performance non financiers pour déterminer la rémunération variable.

La moitié environ des États membres recommande ou exige que les sociétés limitent la composante variable de la rémunération. Toutefois, seuls quelques États membres encouragent explicitement les entreprises à retenir la composante variable de la rémunération en cas de performances insuffisantes.

Une minorité d'États membres recommande ou exige que pour une large part, la composante variable de la rémunération soit reportée, autrement dit, qu'une partie importante de la rémunération variable soit versée sur la base de critères de performance portant sur plusieurs années, ou qu'elle ne soit définitivement octroyée qu'après un certain nombre d'années de respect des critères de performances. Selon les informations fournies par les États membres, le faible taux d'adoption de cette recommandation s'explique notamment par le fait que tous les États membres ne sont pas familiarisés avec le concept de report¹³ et ont pu le comprendre autrement.

⁸ BE, DE, DK, IE, LT, NL, SI, SK et UK.

⁹ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT et SI ont suivi certaines de ces recommandations.

¹⁰ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL et UK.

¹¹ Notamment EE et SK.

¹² Toutefois, certains États membres affirment qu'ils ont formulé cette obligation de manière implicite.

¹³ Le report de la rémunération variable signifie que cette rémunération est versée sur la base de critères de performance portant sur plusieurs années, ou que son versement définitif est différé pendant

Une minorité d'États membres a respecté la recommandation en ce qui concerne les dispositions en matière de restitution, à savoir des accords contractuels avec les administrateurs qui permettent à l'entreprise d'obtenir la restitution de la rémunération variable payée sur la base de données qui se révèlent erronées par la suite, ou des dispositions législatives qui donnent aux sociétés un tel droit à restitution. Cet aspect de la recommandation fait plus souvent l'objet de dispositions législatives que les autres. Plusieurs États membres ont publié des propositions législatives pour modifier leur droit à cet effet¹⁴. Si l'on y ajoute les modifications prévues des codes de gouvernement d'entreprise, une majorité d'États membres met en œuvre la recommandation.

En ce qui concerne les indemnités de fin de contrat, une minorité d'États membres recommande ou exige qu'elles représentent au maximum deux ans de rémunération fixe. Toutefois, dans certains États membres, ces indemnités peuvent être basées sur la rémunération variable (moyenne)¹⁵. D'autres États membres sont plus stricts et recommandent de limiter les indemnités à un an de rémunération fixe¹⁶. La plupart des États membres qui recommandent ou imposent une limitation des indemnités de fin de contrat recommandent ou imposent en outre que ces indemnités ne soient pas payées s'il est mis fin au contrat pour cause de performances insuffisantes¹⁷.

3.2 Rémunération basée sur des actions

De nombreux États membres considèrent la rémunération basée sur des actions comme une forme de rémunération variable. En conséquence, l'attribution d'actions ou d'options sur actions est souvent liée à des critères de performance. Toutefois, seuls certains États membres recommandent ou exigent que les actions ne puissent être définitivement acquises qu'au moins trois ans après leur attribution, et que les options sur actions ne puissent être exercées avant ce même délai. Certains États membres ne recommandent ou n'exigent un tel délai que pour l'acquisition définitive d'actions¹⁸. D'autres ne recommandent ou n'imposent de restrictions qu'en ce qui concerne le droit d'exercer des options sur actions¹⁹.

La Commission a également recommandé que l'acquisition définitive d'actions et le droit d'exercer des options sur des actions devraient être soumis à des critères de performance prédéterminés et mesurables. En d'autres termes, une fois que des actions ou des options sur actions sont attribuées (que ce soit sur la base des performances ou non), les actions ne devraient définitivement acquises ou le droit d'exercer les options sur actions ne devrait être maintenu que si les critères de performance sont respectés. Une minorité d'États membres a mis en œuvre cette recommandation. Les informations fournies par les États membres font apparaître que certains d'entre eux ont compris la recommandation dans un autre sens, à savoir que ce serait l'octroi d'une rémunération basée sur des actions qui serait

plusieurs années et lié au respect de critères de performance pendant une durée donnée, ces dispositions s'appliquant pour le moins à la rémunération variable en espèces (la rémunération variable en actions est couverte par les recommandations correspondantes).

¹⁴ Par ailleurs, certains États membres préparent une révision de leur code de gouvernement d'entreprise, qui recommandera de prévoir la possibilité d'obtenir la restitution de rémunérations variables.

¹⁵ AT, BE, DE et FR.

¹⁶ IE, NL, SI et UK.

¹⁷ Toutefois, DK et SE ne recommandent pas une telle disposition car ils la jugent incompatible avec la fonction de l'indemnité de fin de contrat, à savoir un filet de sécurité en cas de fin de contrat soudaine.

¹⁸ FR, LU et SE.

¹⁹ CY, DK, NL et PT.

obligatoirement soumis à des critères de performance, et non l'acquisition définitive ou le droit d'exercer une option après l'attribution. Ce pourrait être l'une des raisons pour lesquelles cette recommandation a été aussi peu mise en œuvre.

3.3 Divulgence de la politique de rémunération et vote des actionnaires

De nombreux États membres recommandent ou imposent des normes minimales en matière de divulgation, à savoir, en général, une liste d'éléments devant être inclus dans la politique de rémunération publiée. Dans sa recommandation de 2004, la Commission a également recommandé que certains éléments en matière de rémunération, au minimum, fassent l'objet d'une divulgation. De nombreux États membres en ont tenu compte. Dans sa recommandation de 2009, la Commission a recommandé que d'autres éléments devraient figurer dans la politique de rémunération publiée et, plus généralement, que cette politique devrait être claire et facilement compréhensible. Une minorité d'États membres recommande ou exige explicitement que la politique de rémunération publiée soit claire et facilement compréhensible. Certains États membres ont adopté une autre approche à cette fin en adoptant un modèle standard pour la publication de la politique de rémunération. Par ailleurs, une minorité d'États membres recommande ou exige que la politique de rémunération publiée comprenne tous les éléments figurant dans la recommandation de la Commission de 2009. Enfin, les États membres ont tendance à introduire de nouvelles recommandations ou exigences en ce qui concerne, dans la politique de rémunération à divulguer, les éléments relatifs à la rémunération variable, y compris les critères de performance à long terme, la mesure des performances, et les conditions liées à la rémunération basée sur des actions.

Dans une minorité d'États membres, il existe des recommandations ou des dispositions législatives qui encouragent le vote des actionnaires en matière de politique de rémunération. Ces recommandations et ces dispositions prennent différentes formes. Certaines recommandent ou prescrivent aux entreprises de faciliter le vote des actionnaires. D'autres États membres recommandent (en mettant parfois en place des obligations de type «se conformer ou s'expliquer») aux actionnaires ou aux investisseurs institutionnels de faire un usage avisé de leurs droits. En outre, il faut préciser que le simple fait que les actionnaires aient un droit de vote en matière de politique de rémunération ne constitue pas en soi, de l'avis de la Commission, un encouragement des actionnaires à voter en matière de politique de rémunération.

3.4 Comité de rémunération

En ce qui concerne l'expertise et l'intégrité du comité de rémunération, une minorité d'États membres recommande ou exige que l'un des membres de ce comité ait des compétences dans le domaine des politiques de rémunération²⁰. Par contraste, quelques États membres recommandent ou exigent que tous les membres du conseil d'administration ou de surveillance, du directoire ou du comité de rémunération aient, d'une manière générale, des compétences, des connaissances et une expérience en adéquation avec leur fonction. Un État membre²¹ recommande que le comité de rémunération ait accès aux compétences nécessaires pour exercer ses fonctions, ce qui lui permet, en principe, de recourir à des conseils extérieurs. En ce qui concerne les consultants extérieurs, une minorité d'États membres recommande ou exige que le comité de rémunération ne puisse recourir à un consultant qui conseille

²⁰ Certains États membres ont indiqué qu'ils estimaient que la notion de «compétence» était difficile à définir.

²¹ LU.

l'entreprise par ailleurs. Deux États membres²², quant à eux, recommandent ou exigent la divulgation des autres services que les consultants fournissent à l'entreprise. Un État membre²³ recommande que le comité de rémunération, lorsqu'il fait appel à un consultant, veille à ce qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts par rapport aux autres missions qui lui seraient confiées. Concernant l'indépendance de jugement des membres du comité de rémunération, seuls quelques États membres recommandent explicitement ou exigent que dans l'exercice de ses fonctions, le comité de rémunération exerce son jugement de manière indépendante et intègre. Apparemment, la plupart des États membres sont d'avis qu'il découle automatiquement de la recommandation ou de l'exigence que la majorité (ou la totalité) des membres du comité de rémunération doivent être indépendants. Toutefois, la recommandation de la Commission visait à donner une plus grande indépendance aux membres du comité de rémunération une fois ceux-ci sélectionnés selon les critères applicables (et notamment leur indépendance).

En ce qui concerne le rôle du comité de rémunération, seuls quelques États membres recommandent ou exigent qu'il réexamine périodiquement la politique de rémunération des administrateurs exécutifs, un État membre²⁴ prévoyant que cette mission soit confiée au conseil de surveillance. Un certain nombre d'États membres semblent estimer que cette tâche fait déjà partie du rôle du comité de rémunération dans la mesure où celui-ci propose une politique de rémunération. Lorsque le cadre juridique national recommande ou exige que le comité de rémunération élabore annuellement une politique de rémunération, il paraît normal que ce comité procède dans ce contexte à un réexamen de la politique de rémunération précédente avant de proposer une politique de rémunération, qui peut être identique à la précédente, pour l'année suivante. Toutefois, la recommandation de la Commission visait à renforcer le fonctionnement du comité de rémunération en encourageant un suivi et un réexamen actifs de la politique de rémunération en vue de proposer des changements, tant dans les systèmes où une politique de rémunération doit être soumise annuellement que dans ceux où ce n'est pas le cas.

Une minorité d'États membres recommande ou exige que le comité de rémunération assure la proportionnalité de la rémunération entre les différents administrateurs exécutifs, ainsi qu'entre les membres de la direction et les autres membres du personnel de l'entreprise. Toutefois, certains États membres recommandent ou exigent une proportionnalité de la rémunération entre sociétés d'un groupe, ce qui n'est pas exactement la même chose. Quelques États membres recommandent ou exigent que le comité de rémunération fasse rapport et soit présent lors de l'assemblée générale annuelle. Certains d'entre eux exigent simplement la présence d'un ou plusieurs membres du comité de rémunération.

4. Évolutions concernant la mise en œuvre des recommandations de 2004 et 2005

Depuis le rapport des services de la Commission de 2007 sur la mise en œuvre de la recommandation de 2004, la moitié environ des États membres²⁵ a pris des mesures

²² IE et UK. UK a précisé que l'introduction de dispositions juridiquement contraignantes pour prévenir les conflits d'intérêts des consultants en rémunération créerait un traitement inégal par rapport aux autres prestataires de services.

²³ SE.

²⁴ EE.

²⁵ AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LV, PT, SI et SK.

législatives²⁶ en ce qui concerne la rémunération des administrateurs de sociétés. Certaines de ces initiatives n'ont porté que sur un aspect particulier de cette recommandation, par exemple les indemnités de fin de contrat, mais la plupart ont porté sur la divulgation de la politique de rémunération, les rémunérations individuelles et/ou le vote sur la rémunération des directeurs. Dans la plupart des États membres, le code de gouvernement d'entreprise comportait déjà des dispositions à cet égard, lesquelles ont simplement été rendues contraignantes, mais dans certains États, ces dispositions ont été introduites dans le cadre juridique par de nouvelles lois. Dans certains États membres, le processus législatif est encore en cours²⁷. Outre les initiatives législatives, certains États membres dont le code de gouvernement d'entreprise ne comportait pas, en 2007 (soit lors de la publication, par les services de la Commission, du rapport sur la mise en œuvre de la recommandation de 2004), de recommandations quant à la divulgation de la politique de rémunération, aux rémunérations individuelles des administrateurs et/ou au vote des actionnaires, ont introduit entre-temps de telles recommandations. Toutefois, quelques États membres ne prévoient encore aucune recommandation ni obligation à ces égards. Il faut noter par ailleurs qu'en ce qui concerne la divulgation de la politique de rémunération ou du rapport sur la rémunération, il existe des différences entre États membres quant au contenu recommandé ou prescrit de ces documents. Enfin, les effets des votes consultatifs des actionnaires diffèrent selon les États membres.

En ce qui concerne la recommandation de 2005 sur les membres indépendants du conseil d'administration, qui comprend des recommandations sur la création et le rôle du comité de rémunération, les États membres dans lesquels l'institution d'un tel comité n'est ni recommandée ni obligatoire sont peu nombreux, et dans les autres, il existe des différences quant aux missions que ce comité doit ou devrait assumer.

²⁶ Ou d'autres mesures contraignantes telles que des règles applicables aux sociétés cotées.

²⁷ CZ, EE, ES et IT.

5. CONCLUSION

La recommandation de 2009 a été prise en considération par un certain nombre d'États membres. Dix États membres ont mis en œuvre au moins la moitié des recommandations²⁸. Toutefois, la plupart des recommandations n'ont été mises en œuvre que par une minorité d'États membres. Certains États membres²⁹ sont actuellement en train de travailler à la mise en œuvre d'une ou plusieurs recommandations dans leur droit interne ou leur code de gouvernement d'entreprise. En ce qui concerne le contenu, les recommandations sur la rémunération variable ont été, en général, plus largement mises en œuvre que celles sur le comité de rémunération.

Les dispositions de la recommandation de 2004 relatives à la divulgation d'informations et au vote des actionnaires, quant à elles, sont de plus en plus suivies depuis quelques années. En outre, les États membres ont tendance à prendre des mesures contraignantes à cet égard. Il subsiste néanmoins des différences importantes entre États membres en ce qui concerne la publication de la déclaration sur les rémunérations et de la politique de rémunération, le contenu de la déclaration de rémunération et le niveau de détail et la divulgation des rémunérations individuelles. En ce qui concerne le vote des actionnaires, il existe des différences quant à l'objet du vote et à son caractère contraignant; en outre, il semble exister des différences quant aux conséquences d'un vote consultatif négatif.

En conséquence, la Commission prévoit d'examiner l'opportunité d'adopter des mesures supplémentaires pour améliorer la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Union dans ce domaine. À cette fin, une série de questions ont été incluses dans le livre vert de la Commission sur le gouvernement d'entreprise des établissements financiers.

²⁸ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT, SI et UK.

²⁹ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL et UK.