

| Initiative Suisse | Proposition de la mission d'information française | Code de gouvernement AFEP/MEDEF |
|--|--|---|
| Les sociétés cotées sur le marché Suisse | Les grandes entreprises cotées ou non cotées | Les entreprises cotées sur le marché français |
| Concertation de l'AG sur la somme globale de toutes les rémunérations du conseil d'administration, de la direction, du comité consultatif | Instauration d'un code de gouvernance en parti législatif, actualisation tous les 3 ans, ainsi que les dispositions relative au contrôle de ces codes | Possibilité d'instauration du présent code comme étant leur code de référence en vertu de la loi 2008-649 du 3 juillet 2008 |
| Élection individuelle annuelle des membres du conseil d'administration, de son président, des membres du comité de rémunération, du représentant du droit de vote (mandataire) | Code de bonne conduite à l'endroit des investisseurs, stabilisation de l'actionnariat, abaissement du seuil de détention du capital requis pour les dépôts de projets de résolution en AG | Choix justifié de la dissociation ou de l'unicité des fonctions de Président du conseil d'administration et de directeur général au sein du rapport annuel. Privilégier les administrateurs indépendants aux minoritaires en cas de contrôle majoritaire |
| Aucune représentation du droit de vote d'organes, d'actions en dépôt (pouvoirs en blanc) Vote à distance autorisé par voie électronique | | Le conseil d'administration doit évaluer son fonctionnement 1 fois par an, 1 fois/3 ans pour une évaluation "formalisée", information de l'AG sur ces points, réunion spécifique des administrateurs "externes" à l'entreprise (évaluation de performance de l'exécutif) |
| | Obligation par la loi de créer: - Si PDG, administrateur référent en charge du dialogue avec les actionnaires et les pouvoirs publics - obligation de création d'un comité de rémunérations - représentation des salariés non actionnaires si la société > 5000 employés (système allemand) aux conseils de l'entreprise. Assurer la présidence du CE par un représentant des salariés. - encadrement du cumul des mandats sociaux et des mandats et contrats de travail (diversification des relations croisées entre les entreprises) - Mise en place de comités de risques 2 fois/an | - limite de la durée des fonctions d'administrateurs à un maximum de 4 ans avant renouvellement - s'agissant du comité des comptes et des rémunérations, il est recommandé d'interdire les représentations croisées afin de limiter les conflits d'intérêts potentiels. Les administrateurs indépendants doivent représenter les 2/3 du comité des comptes et majoritaires pour le comité des rémunérations, les dirigeants mandataires sociaux ne pouvant siéger. - Code de déontologie de l'administrateur, participation effective à l'ensemble des séances, travail correspondant aux attributions conférées, obligations de s'informer, de participer aux AG, de signifier ses opérations sur titres (délits d'initiés), etc. |
| Les statuts doivent prévoir le <i>Say on Pay</i> : les bonus et participation des membres du CA et de la direction, le nombre de leurs mandats externes, le montants des rentes touchées par ces derniers, les montants de crédits et prêts qui leurs sont conférés, la durée de leurs contrats de travail | Instauration du <i>Say on Pay</i> de façon non contraignante (AG): vote consultatif, politique de rémunération ou détail des rémunérations, sur une base triennale ex-ante (grandes lignes de la politique de rémunération), annuelle (ex-post) sur le détail des rémunérations Incitation à passer à une logique de long terme dans la traduction salariale de la performance des dirigeants. | - S'agissant de la rémunération des administrateurs décidée globalement par l'AG puis arrêtée par le CA, elle doit reposer sur une part variable "d'assiduité", la répartition des jetons étant exposée dans le rapport annuel. - mise en place d'une option entre mandat social et contrat de travail pour les mandats confiés au sein de la même entreprise après le 6 octobre 2008 - Concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, leur rémunération doit être exhaustive (partie fixe, variable, stock options, conditions de retraite, clauses de non-concurrence), équilibrée, évaluée par rapport aux autres entreprises du secteur, cohérente avec celle des autres salariés de l'entreprise, lisible (transparente), mesurée. La partie fixe est déterminée par le CA à moyen terme (3 ans) contrairement à la partie variable - sur les options d'actions et actions de performance détenues par les mandataires sociaux, interdiction d'attribution au moment du départ , leur total devant en tout état de cause (y.c. salariés) représenter une faible part du capital, ne doivent pas être trop concentrées, ni déséquilibrer les rémunérations, contingentées pour leur conservation ou leur libération |
| Aucune indemnité de départ ou autre indemnités versés aux membres du CA et de leur direction lors de leurs départs, aucune avance, aucune prime versée dans le cadre de vente/achat de sociétés (stock options), aucun contrat multiple | Interdiction des indemnités de départ et des retraites chapeau en cas de départ volontaire Fiscaliser plutôt que plafonner non pas les rémunérations des seuls mandataires sociaux, mais l'ensemble des hauts revenus (donc y compris les entrepreneurs), tout en abaissant simultanément la déductibilité des bénéfices imposables au titre de l'IS. | Interdiction des indemnités de départ en cas d'échec des dirigeants de l'entreprise, elles doivent être soumises à des critères de performance. Elle ne peut excéder 2 ans de rémunération totale (fixe et variable). Régimes de retraite complémentaires: le groupe bénéficiaire doit être plus large que l'ensemble des mandataires sociaux, doivent satisfaire à des conditions raisonnables d'ancienneté dans l'entreprise, l'augmentation des droits devant être limité par rapport à la rémunération du bénéficiaire |
| Sanction: peine d'emprisonnement jusqu'à 3 ans et amende pouvant atteindre 6 rémunérations annuelles | Création d'une <i>class action</i> afin de mettre en cause la responsabilité des mandataires sociaux | L'AFEP et le MEDEF rendent public un rapport annuel sur l'application du Code selon le principe <i>comply or explain</i> (appliquer ou s'expliquer) |