



VB/cf - Div n° 5876\_07

Paris, le 6 juillet 2023

## PROGRAMME DE VEILLE 2023 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIÉTÉS DU SBF 120

### ALERTE N° 97 CONCERNANT REMY COINTREAU

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

*L'AFG, qui a publié la version 2023 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.*



## REMY COINTREAU

**DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 20 JUILLET 2023**

### RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG

- **RESOLUTIONS 10 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Directeur Général**

#### **Analyse**

La société ne fournit pas suffisamment d'éléments d'appréciation a posteriori de la rémunération versée au Directeur Général, notamment en ce qui concerne la pondération des critères de performance conditionnant la part variable de sa rémunération ainsi que s'agissant des actions gratuites.



## **Références**

### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C- 3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.*

*La part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints.*

*L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère, leur plafond, ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.*

*Une appréciation ex post de la réalisation de ces critères doit être communiquée.*

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 4-2**

*Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).*

*Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.*

*Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.*

#### **▪ RESOLUTION 11 : Politique de rémunération de la Présidente du conseil**

## **Analyse**

La rémunération de la Présidente du conseil présentée aux actionnaires ne fait pas mention du montant de sa rémunération fixe.



## **Référence**

### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-B-4**

*La rémunération du Président du conseil non exécutif doit faire l'objet d'une attention particulière.*

- **RESOLUTION 12 : Politique de rémunération du Directeur général**

## **Analyse**

La politique de rémunération du Directeur Général n'intègre pas suffisamment d'indications quant aux critères de performance conditionnant sa part variable, les éléments de pondération ne sont pas communiqués. En outre, les critères de performance conditionnant les actions gratuites ne sont pas communiqués.

Par ailleurs la politique de rémunération proposée au vote prévoit la possibilité pour le Directeur Général de bénéficier d'une rémunération exceptionnelle en cas de la réussite particulièrement significative d'une opération d'envergure, sans que soit apporté de précision quant à un éventuel plafond de cette rémunération.



## **Référence**

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.*

*La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.*

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2023 : II-C 4-2**

*Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).*

*Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.*

*Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.*



## **GOUVERNANCE**

### **1. Composition du conseil d'administration de REMY COINTREAU**

Le conseil d'administration de REMY COINTREAU comportera, à l'issue de l'assemblée générale, 58,3% de membres libres d'intérêts, en conformité avec les recommandations de l'AFG (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).



Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Marie- Amélie Jacquet- Leusse	Présidente Représentante d'actionnaire	Non-libre d'intérêts	100%	F	45	FR	5	2025	0	2			
	Caroline Bois Hériard Dubreuil	Vice- Présidente Représentante d'actionnaire	Non-libre d'intérêts	100%	F	47	FR	3	2024	0	2	M	M	M
	Elie Hériard Dubreuil	Représentant d'actionnaire	Non-libre d'intérêts	100%	M	46	FR	4	2024	0	2		M	M
<input checked="" type="checkbox"/>	Laure Hériard Dubreuil	Représentante d'actionnaire	Non-libre d'intérêts	86%	F	45	FR	12	2026	0	1			
<input checked="" type="checkbox"/>	Sonia Bonnet- Bernard		Libre d'intérêts	Nouveau	F	61	FR	Nouveau	2026	0	2	M		
	Hélène Dubrule		Libre d'intérêts	100%	F	57	FR	4	2025	0	1			
	Olivier Jolivet		Libre d'intérêts	100%	M	50	FR	10	2025	0	1		M	M
	Alain Li		Libre d'intérêts	100%	M	62	FR	1	2025	0	1			
	Bruno Pavlovsky		Libre d'intérêts	100%	M	60	FR	8	2024	0	2		P	P
	Guylaine Saucier		Libre d'intérêts	100%	F	77	CA	6	2024	0	1	P		
	Marc Verspyck		Libre d'intérêts	100%	M	57	FR	2	2024	0	1	M		
	<b>ORPAR</b> <i>représentée par</i> Marc Hériard Dubreuil	Représentant d'actionnaire	Non-libre d'intérêts	100%	M	71	FR	32	2025	0	2			
	François Hériard Dubreuil	<b>Censeur</b>												



## 2. Spécificités

- Les statuts de REMY COINTREAU comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de quatre ans.
- Pacte d'actionnaires portant engagements de conservation.
- La société ne se conforme pas aux recommandations de l'AFG qui préconisent l'existence de deux comités distincts de rémunération et de sélection.
- Un censeur représentant du principal actionnaire continue à siéger au conseil (les deux autres n'y siègent plus).
- Actionnariat salarié inférieur à 0,5% du capital.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

