

## Revue Lamy droit des affaires, N° 143, 1er décembre 2018

### [Les évolutions récentes du Conseil d'administration dans les sociétés cotées](#)

- I. - Un renforcement de la diversité et de la pluralité des représentations au sein des conseils d'administration A. - Le renforcement de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration
- I. - Un renforcement de la diversité et de la pluralité des représentations au sein des conseils d'administration B. - Le renforcement de la présence des salariés au sein des conseils d'administration
- II. - L'évolution du rôle du conseil d'administration : des compétences accrues et plus diverses A. - Un rôle et des compétences accrues → En matière d'offre publique : la suppression du principe de neutralité des dirigeants
- II. - L'évolution du rôle du conseil d'administration : des compétences accrues et plus diverses A. - Un rôle et des compétences accrues → L'élargissement de la procédure des conventions réglementées aux engagements de retraite pris par les sociétés en faveur de leurs dirigeants
- II. - L'évolution du rôle du conseil d'administration : des compétences accrues et plus diverses B. - Le renforcement de la compétence de l'assemblée générale des actionnaires et l'amointrissement consécutif du rôle du conseil d'administration → En matière de cessions et d'acquisitions d'actifs significatifs : le renforcement de la compétence des actionnaires au détriment du conseil d'administration
- II. - L'évolution du rôle du conseil d'administration : des compétences accrues et plus diverses B. - Le renforcement de la compétence de l'assemblée générale des actionnaires et l'amointrissement consécutif du rôle du conseil d'administration → En matière de rémunération des dirigeants : le renforcement de la procédure de « say on pay »

### [Conclusion](#)

### - Les évolutions récentes du Conseil d'administration dans les sociétés cotées

Les règles encadrant la composition et les compétences du conseil d'administration ont été sensiblement modifiées au cours de ces dernières années. Il en résulte une composition pluraliste et une représentation diversifiée parmi ses membres ainsi que des compétences également plus diverses qu'auparavant. Certaines ont été accrues tandis que d'autres, par un effet « miroir », se trouvent quelque peu amoindries au profit de l'assemblée générale des actionnaires. Cet article se propose de résumer ces principales évolutions et d'en donner un bref aperçu.

François SAUVAGEOT

Avocat au Barreau de Paris

Le conseil d'administration des sociétés anonymes dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé est plus divers et pluraliste dans sa composition puisqu'il doit désormais comprendre au moins 40 % de femmes et, dans certains cas, des administrateurs représentant les salariés, à l'exception des sociétés holdings détenant des filiales de taille relativement importante.

Ses pouvoirs, son rôle et ses compétences ont été accrues et renforcés dans certains domaines, notamment en matière d'offre publique par la suppression du principe de neutralité des dirigeants en période d'offre publique ainsi qu'en matière d'engagements de retraite pris par les sociétés en faveur de leurs dirigeants par l'application de la procédure renforcée des conventions réglementées.

Sa compétence et ses pouvoirs se trouvent en revanche affaiblis, sinon amoindris, au profit de l'assemblée générale des actionnaires en matière de cession et d'acquisitions d'actifs significatifs ainsi qu'en matière de rémunération des dirigeants par l'application de la procédure de « say on pay ».

Ainsi, le conseil d'administration est d'autant plus divers dans sa composition mais également dans ses compétences, que celles-ci se trouvent renforcées ou amoindries selon le cas.

### I. - Un renforcement de la diversité et de la pluralité des représentations au sein des conseils d'administration

Le conseil d'administration des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé est davantage pluraliste dans sa composition puisqu'il doit désormais comprendre au moins 40 % de femmes et, dans des cas étendus, des salariés.

#### **A. - Le renforcement de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration**

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (dite loi *Copé-Zimmerman*), est venue imposer aux grandes entreprises une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration, en vue de favoriser la féminisation des instances collégiales des sociétés les plus importantes (1). Après avoir constaté la sous-représentation des femmes dans les directions des entreprises du CAC 40, le législateur a prévu l'instauration de quotas progressifs.

Deux paliers sont prévus :

trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées doivent au moins compter 20 % de femmes. Les conseils d'administration ne comprenant aucune femme au moment de la promulgation de la loi doivent en nommer une dans les six mois suivants ;

le texte énonce que dans les six ans suivant la promulgation de la loi, soit à compter du 1er janvier 2017, les conseils d'administration des sociétés cotées et des sociétés employant plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan est supérieur à 50 millions d'euros devront comprendre au moins 40 % de femmes. Dans ces mêmes sociétés, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne pourra être supérieur à deux.

En outre, la loi n° 2014-873, du 4 août 2014, a étendu cette obligation aux sociétés anonymes non cotées de plus de 250 salariés ayant un chiffre d'affaires supérieur ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Cette mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En cas de non-respect de ces quotas, des sanctions pourront être prononcées qui consistent en la nullité des nominations ne respectant pas le principe de représentation équilibrée, sauf lorsque cette nomination concerne une femme. Toutefois, le texte précise que cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé (2). Par ailleurs, si l'organe de gouvernance n'est pas composé d'une proportion des membres de chaque sexe supérieure à 40 %, le versement de la rémunération prévue en faveur de ses membres sous forme de jetons de présence pourra être suspendu jusqu'à ce que la composition redevienne régulière.

Enfin, s'agissant des administrateurs salariés (au nombre de 2 dans les conseils de plus de 12 membres et d'un en dessous de ce seuil), l'obligation de respecter la parité hommes/femmes n'était jusqu'à présent prévue que dans le cas d'une élection des représentants des salariés. Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi *Rebsamen*), elle s'impose désormais en cas de désignation par le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise ou le comité de groupe (3).

À la suite d'une inadvertance du législateur, l'article L. 225-79-2 modifié relatif à la représentation des salariés au conseil de surveillance vise improprement les « administrateurs ». Malgré cette erreur, le respect de la parité s'applique bien à la désignation des membres du conseil de surveillance.

#### **B. - Le renforcement de la présence des salariés au sein des conseils d'administration**

Auparavant, la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance s'imposait aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions dotées d'un comité d'entreprise (c'est-à-dire employant

directement au moins 50 salariés) qui emploient avec leurs filiales au moins 5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés en France et à l'étranger.

Afin de viser un plus grand nombre de sociétés, la loi *Rebsamen* a modifié les articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce en abaissant le seuil à partir duquel le conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise doit comprendre des administrateurs représentant des salariés : 1 000 salariés au lieu de 5 000 lorsque le siège social est en France et 5 000 salariés au lieu de 10 000 lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger (4) .

La loi a également supprimé la condition tenant à l'existence d'un comité d'entreprise, ce qui rend la mesure applicable aux sociétés holding employant moins de 50 salariés. Toutefois, certaines sociétés holding étant purement patrimoniales, ne seront pas soumises à la mesure les sociétés dont l'activité principale est d'acquies et de gérer des filiales et des participations si elles n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise et si les organes de gouvernance des filiales comprennent des représentants des salariés (5) .

L'entrée en fonction des administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les salariés devait intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale décidant la modification des statuts nécessaire à leur élection ou à leur désignation.

Cette assemblée devait se tenir dans les six mois suivant la clôture :

de l'exercice 2016 pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 5 000 salariés en France ou de plus de 10 000 salariés en France et à l'étranger ;

de l'exercice 2017 pour les sociétés et les filiales qui emploient plus de 1 000 salariés en France ou plus de 5 000 salariés en France et à l'étranger (6) .

Dans les sociétés qui n'étaient pas soumises à une représentation des salariés jusqu'à présent, mais dont une filiale avait déjà un conseil comprenant des représentants, l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation est intervenue au plus tard au terme des mandats des représentants en exercice.

## II. - L'évolution du rôle du conseil d'administration : des compétences accrues et plus diverses

Certaines compétences du conseil d'administration ont été renforcées, d'autres se trouvent quelque peu amoindries en raison du renforcement de la compétence de l'assemblée générale des actionnaires.

### A. - Un rôle et des compétences accrues

Le rôle, le pouvoir et les compétences du conseil d'administration sont accrus et renforcés en matière d'offre publique par l'abandon du principe de neutralité des dirigeants en période d'offre publique ainsi qu'en matière d'engagements de retraite pris par les sociétés en faveur de leurs dirigeants par l'application de la procédure renforcée des conventions réglementées.

#### → En matière d'offre publique : la suppression du principe de neutralité des dirigeants

L'article L. 233-32 du code de commerce, tel que modifié par la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquies l'économie réelle (dite loi *Florange* ), prévoit désormais que « *Pendant la période d'offre publique visant une société dont des actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, le conseil d'administration ou le directoire, après autorisation du conseil de surveillance de la société visée, peut prendre toute décision dont la mise en œuvre est susceptible de faire échouer l'offre, sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales dans la limite de l'intérêt social de la société* ».

L'article L. 233-32 du code de commerce affirme donc la compétence du conseil d'administration pendant la période d'offre publique pour prendre toute décision dont la mise en œuvre est susceptible de faire échouer l'offre. Il ne peut

pas prendre de mesures qui relèvent de la compétence de l'assemblée générale, mais hormis celles-ci, toutes mesures dont la mise en œuvre est susceptible de faire échouer une offre sont de la compétence du conseil d'administration en période d'offre.

Par ailleurs, des mesures passées prises par les organes d'administration ou de direction pouvant impacter le déroulement d'une offre, mais dont l'exécution n'est pas achevée au moment de l'offre, ne se voient plus privées d'effet.

Enfin, les délégations conférées par l'assemblée générale au conseil d'administration avant l'offre, tendant notamment à augmenter ou réduire le capital et susceptibles d'impacter le déroulement d'une offre, ne sont plus affectées de suspension. Le conseil d'administration conserve donc sa capacité d'utiliser ces délégations en période d'offre.

→ **L'élargissement de la procédure des conventions réglementées aux engagements de retraite pris par les sociétés en faveur de leurs dirigeants**

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi *Macron*) a également accru et renforcé le rôle, la compétence et les pouvoirs du conseil d'administration en élargissant la procédure des conventions réglementées lorsque sont en cause des « *engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale* » pris par une société cotée au bénéfice d'un salarié qui est nommé président, directeur général, directeur général délégué, membre du directoire ou directeur général unique.

En effet, les engagements de retraite pris par une société cotée au bénéfice d'un salarié qui est nommé président, directeur général, directeur général délégué, membre du directoire ou directeur général unique sont désormais soumis à la procédure dite « renforcée » des conventions réglementées.

L'accès du dirigeant au régime de retraite « chapeau » devra donc être autorisé par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance.

L'octroi des retraites-chapeau est en outre subordonné au respect de conditions de performance du bénéficiaire, appréciées au regard de celles de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance devra vérifier chaque année le respect desdites conditions et déterminer l'accroissement, au titre de cet exercice, des droits conditionnels et aléatoires bénéficiant au président, au directeur ou aux directeurs généraux délégués au titre des régimes à prestations définies mentionnés à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale, dans la limite d'un plafond de 3 % de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la rente versée.

Ces règles encadrant les retraites-chapeau sont applicables aux engagements de retraite-chapeau pris par une entreprise à compter de la publication de la présente loi au bénéfice d'un président, d'un directeur général, d'un directeur général délégué ou d'un membre du directoire. Ces dispositions sont également applicables aux personnes occupant ces mêmes fonctions et qui ont été nommées ou renouvelées après la publication de la présente loi, à compter de leur nomination ou du renouvellement.

## **B. - Le renforcement de la compétence de l'assemblée générale des actionnaires et l'amointrissement consécutif du rôle du conseil d'administration**

Le rôle, le pouvoir et les compétences du conseil d'administration sont en revanche amoindris au profit de l'assemblée générale des actionnaires en matière de cession et d'acquisitions d'actifs significatifs ainsi qu'en matière de rémunération des dirigeants par l'application de la procédure de « *say on pay* ».

→ **En matière de cessions et d'acquisitions d'actifs significatifs : le renforcement de la compétence des actionnaires au détriment du conseil d'administration**

Après une réflexion sur l'opportunité d'une procédure plus organisée pour encadrer les cessions et acquisitions d'actifs significatifs de sociétés cotées, l'Autorité des marchés financiers préconise, dans une position-recommandation DOC-2015-05, la consultation préalable de l'assemblée des actionnaires pour les cessions de la majorité des actifs susceptibles de modifier substantiellement le profil d'une société cotée.

L'AMF recommande d'apprécier ce seuil de la majorité des actifs sur une période de deux ans, en considérant que ce seuil est atteint si au moins deux des cinq ratios suivants atteignent 50 % :

- le chiffre d'affaires des actifs cédés rapporté au chiffre d'affaires consolidé ;
- le prix de cession des actifs rapporté à la capitalisation boursière du groupe ;
- la valeur nette des actifs cédés rapportée au total de bilan consolidé ;
- le résultat courant avant impôts généré par les actifs cédés rapporté au résultat courant consolidé avant impôts ;
- les effectifs salariés de l'activité cédée rapportés aux effectifs mondiaux du groupe.

Si aucun de ces critères n'est retenu par l'émetteur, celui-ci devra, conformément au principe « *complain or explain* », faire état des raisons l'ayant conduit à agir en ce sens. Cette explication devant être « *compréhensible, pertinente et convaincante, précisant notamment pourquoi ces critères n'apparaissent pas pertinents au regard de sa situation et de l'opération envisagée* ». L'émetteur devra également justifier dans quelle mesure le fait d'écarter tel ou tel critère est conforme à l'intérêt social.

→ En matière de rémunération des dirigeants : le renforcement de la procédure de « *say on pay* »

Le code Afep-medef recommandait déjà de consulter les actionnaires de sociétés cotées sur la rémunération individuelle de leurs dirigeants : présentation à l'assemblée ordinaire annuelle de la rémunération suivie d'un vote des actionnaires ; en cas d'avis négatif, réunion du conseil en vue de statuer sur les modifications à apporter à la rémunération (pratique du « *say on pay* »).

Certaines compétences du conseil d'administration ont été renforcées, d'autres se trouvent quelque peu amoindries en raison du renforcement de la compétence de l'assemblée générale des actionnaires.

L'article 24.3 du code Afep-medef de juin 2013 prévoyait ainsi un vote consultatif des actionnaires et recommandait que lorsque l'assemblée générale ordinaire avait émis un avis négatif, le conseil, sur avis du comité des rémunérations, délibérait sur ce sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur le site internet de la société un communiqué mentionnant les suites qu'il entendait donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée générale.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi *Sapin II*) a rendu ce vote des actionnaires obligatoire et contraignant : elle prévoit que les actionnaires se prononcent, avant leur versement ou attributions, sur les principes et critères de répartition et d'attribution des rémunérations et avantages de toute nature susceptibles d'être versés ou attribués aux dirigeants puis a posteriori sur les rémunérations effectivement versées ou attribuées au titre de l'exercice précédent (7) .

Les nouvelles dispositions s'appliquent à toutes sociétés anonymes dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé français ou étranger.

Elles concernent les rémunérations versées au président du conseil d'administration, directeur général, directeur(s) général(aux) délégué(s), membres du directoire, président et membre du conseil de surveillance, à raison de leurs mandats (celles dues au titre d'un contrat de travail sont exclues de ce dispositif, mais la plupart d'entre eux n'ont plus de contrat de travail ou un contrat suspendu).

Le dispositif s'applique à compter de l'assemblée générale statuant sur les comptes du premier exercice clos après le 9 décembre 2016, soit dès l'assemblée 2017.

L'article L. 225-37-2 du code de commerce prévoit que « *les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux [dirigeants concernés], en raison de leur mandat, font l'objet d'une résolution soumise au moins chaque année à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires* ».

L'assemblée statue sur cette ou ces résolutions (il est recommandé d'en soumettre une par dirigeant) aux conditions de quorum et de majorité prévues pour les assemblées ordinaires (majorité simple). Les dirigeants concernés ne sont pas légalement tenus de s'abstenir mais le feront sans doute en pratique, comme ils le font aujourd'hui en conseil d'administration.

Un rapport joint au rapport de gestion (et donc soumis aux mêmes règles de communication et de publicité) devra présenter les projets de résolution. Ce rapport devra détailler les éléments de rémunération et préciser en outre que « *le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de la personne concernée* » (8) .

L'approbation de l'assemblée sera requise pour toute modification des éléments de rémunération mentionnés ci-dessus et lors de chaque renouvellement du mandat des dirigeants concernés.

À défaut d'approbation, les principes et critères précédemment approuvés continueront de s'appliquer. Si aucun principe et critère n'a été précédemment approuvé ou si aucune rémunération n'a été attribuée au cours de l'exercice précédent, la rémunération sera déterminée « *conformément aux pratiques existant au sein de la société* ». La loi est muette sur les « *pratiques existant au sein de la société* ». Il est donc souhaitable que le comité des rémunérations de la société définisse ces pratiques.

Lorsqu'un dirigeant est nommé en cours d'exercice (hypothèse non envisagée par la loi), il conviendra de déterminer la rémunération conformément aux pratiques existant au sein de la société tant que les actionnaires ne se seront pas prononcés sur cette rémunération.

La question de savoir quel serait le sort d'une rémunération fixée conformément aux pratiques en vigueur mais non approuvée par les actionnaires. Il nous semble qu'elle devrait quand même pouvoir être versée au dirigeant (9) .

L'article L. 225-100 du code de commerce institue une procédure de contrôle *a posteriori* à compter de la clôture de l'exercice suivant le premier exercice clos après le 9 décembre 2016, soit à compter de l'assemblée générale annuelle 2018.

Après s'être prononcés sur les principes et critères de la rémunération des dirigeants dans les conditions prévues ci-dessus, les actionnaires devront encore statuer « *sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur* » des dirigeants concernés (10) (ce qui revient à contrôler *a posteriori* les décisions d'attribution prises par le conseil d'administration sur recommandation du comité des rémunérations).

La loi prévoit que « *les éléments de rémunération variables ou exceptionnels [...] attribués au cours de l'exercice écoulé [...] ne peuvent être versés qu'après approbation de la rémunération par l'assemblée* ».

Le texte dispose que : « *Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, lorsqu'une assemblée générale a statué sur des principes et critères dans les conditions prévues aux articles L. 225-37-2 ou L. 225-82-2, l'assemblée générale statue sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice antérieur par des résolutions distinctes pour le président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, le directeur*

*général, les directeurs généraux délégués, ou pour le président du directoire et les autres membres du directoire ou le directeur général unique.*

*Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels dont le versement a été conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire, dans les conditions prévues aux mêmes articles L. 225-37-2 ou L. 225-82-2, attribués au titre de l'exercice écoulé au président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, au directeur général, au président du directoire ou directeur général unique, aux directeurs généraux délégués ou aux autres membres du directoire ne peuvent être versés qu'après approbation de la rémunération par une assemblée générale des éléments de rémunération de la personne concernée ».*

Cela signifie que la part payable immédiatement des rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2017 des dirigeants concernés ne pourra avoir lieu qu'après leur approbation par l'assemblée générale et non plus au moment de la constatation de la réalisation des conditions de performance par le conseil.

Littéralement le terme « verser » ne recouvre pas l'attribution d'options ou d'actions. Une partie de la doctrine en conclut que les attributions d'options d'actions et les attributions gratuites d'actions ne pourraient être remises en cause malgré un vote négatif de l'assemblée (11) . La solution, fondée sur une interprétation strictement littérale du texte, est à notre avis discutable dans l'hypothèse d'une attribution d'options ou d'actions à titre de paiement d'une rémunération variable ou exceptionnelle, ce que conforme le récent décret d'application. (12)

La référence aux « avantages de toute nature » implique, à notre avis, qu'il faut soumettre les indemnités de départ (effectivement) attribuées par le conseil postérieurement au départ des dirigeants concernés (conformément à l'article L. 225-42-1 du code de commerce) également au vote de l'assemblée, en application de l'article L. 225-100 précité. En revanche, le vote négatif de l'assemblée (à la différence de celui du conseil d'administration) n'empêcherait pas le versement des indemnités de départ.

### Conclusion

Le conseil d'administration est plus divers et pluraliste dans sa composition puisqu'il doit comprendre au moins 40 % de femmes mais également, dans certains cas, des administrateurs représentant les salariés, à l'exception des sociétés holdings détenant des filiales de taille relativement importante.

Ses pouvoirs, son rôle et ses compétences sont accrus et renforcés dans certains domaines, notamment en matière d'offre publique du fait de l'abandon du principe de neutralité des dirigeants en période d'offre publique ainsi qu'en matière d'engagements de retraite pris par les sociétés en faveur de leurs dirigeants par l'application de la procédure renforcée des conventions réglementées.

Ils se trouvent au contraire affaiblis, sinon amoindris, au profit de l'assemblée générale des actionnaires en matière de cession et acquisitions d'actifs significatifs ainsi qu'en matière de rémunération des dirigeants par l'application de la procédure de « *say on pay* ».

---

(1) C. com., art. L. 225-17, al. 2.

---

(2) C. com., art. L. 225-18-1.

---

(3) C. com., art. L. 225-27-1, II et L. 225-79-2, II mod.

---

(4) C. com., art. L. 225-27-1, I et L. 225-79-2, I mod.

---

(5) C. com., art. L. 225-27-1, I et L. 225-79-2, I mod.

---

(6) L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 11, II.

- (7) V. L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, art. 161, introduisant les articles L. 225-37-2 et L. 225-82-2 et complétant l'article L. 225-100 du code de commerce.
- 
- (8) C. com., art. L. 225-37-2, al. 2.
- 
- (9) En ce sens, BRDA 1/17, 23, n° 8.
- 
- (10) Le texte impose de soumettre des résolutions distinctes pour le président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, le directeur général, les directeurs généraux délégués ou pour le président du directoire et les autres membres du directoire ou le directeur général unique.
- 
- (11) En ce sens, ANSA, Avis n° 16-032, BRDA 1/17, 23, n° 13.
- 
- (12) C. com, art. R. 225-29-1 (créé par le décret n° 2017-340 du 16 mars 2017) : « *Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature mentionnés à l'article L. 225-37-2 comprennent, le cas échéant : [...]*  
*5° Les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ;*  
*6° Les attributions gratuites d'actions ; [...]* ».
-