

SYNTHÈSE

GOUVERNANCE DE LA TRANSITION CLIMAT DANS LES ENTREPRISES : 10 RECOMMANDATIONS DE LA PLACE DE PARIS

Janvier 2024

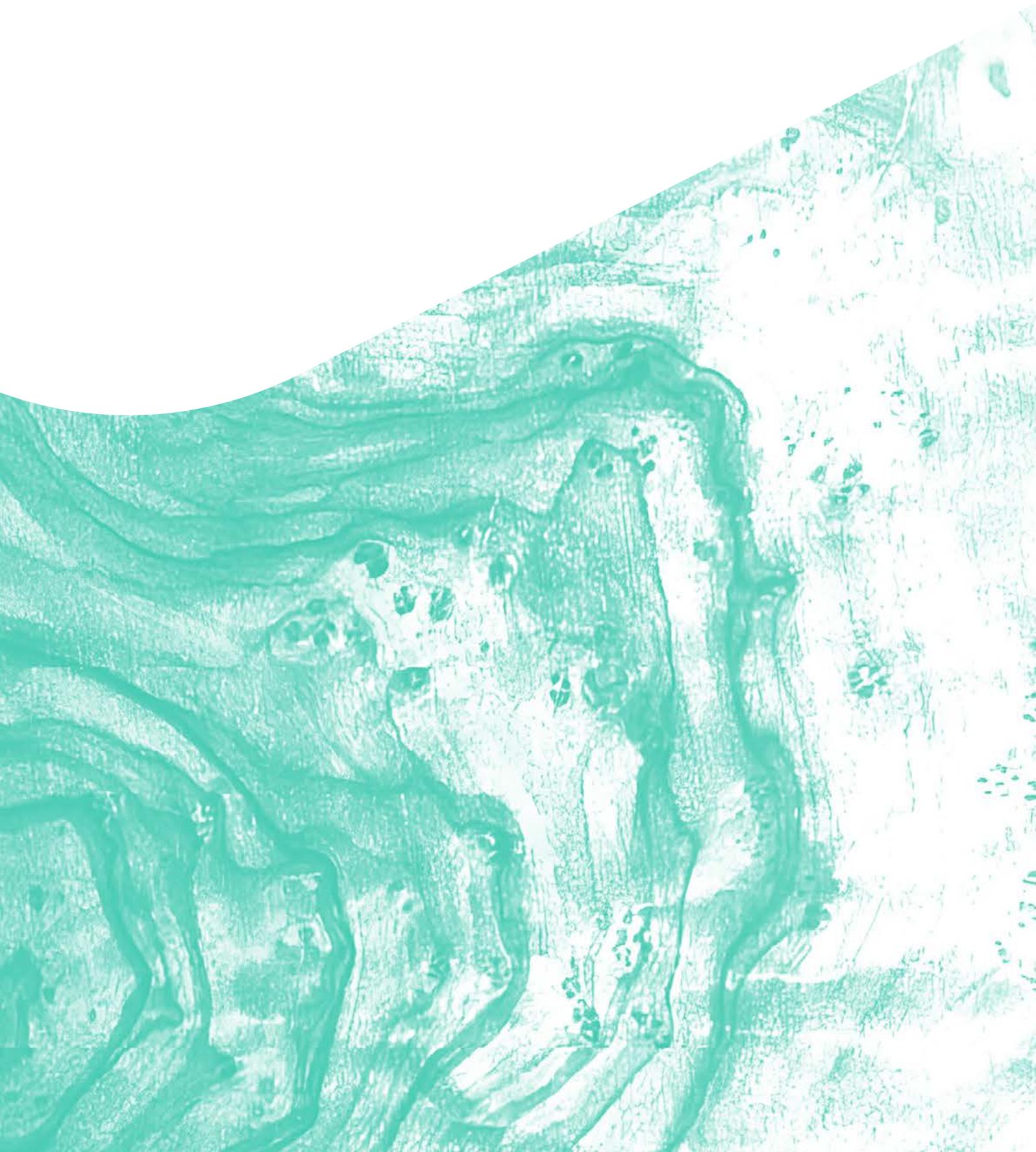


**INSTITUT
DE LA FINANCE
DURABLE**

PARIS EUROPLACE

GOUVERNANCE DE LA TRANSITION CLIMAT DANS LES ENTREPRISES :
10 RECOMMANDATIONS DE LA PLACE DE PARIS

SYNTHÈSE



Le Rapport «Gouvernance de la transition climat dans les entreprises: 10 recommandations de la place de Paris» répond à l'un des engagements pris par le Rapport Perrier, publié en mars 2022, de mener un travail d'analyse sur la gouvernance et les modes de gestion de l'externalité carbone des entreprises et institutions financières de la Place de Paris, ainsi que de promouvoir de nouvelles pratiques pour une meilleure prise en compte des questions climatiques par les conseils d'administration.

Yves Perrier, président de l'Institut de la Finance durable (IFD), précisait en mars 2022 que *«La gouvernance des stratégies de décarbonation par les entreprises est une condition clé de l'efficacité de leur mise en œuvre. Dès lors, il est nécessaire que les conseils d'administration ainsi que les comités exécutifs soient impliqués dans la validation des stratégies carbone, les arbitrages qui en découlent et le suivi de leur mise en œuvre.»*

Plus précisément, réaliser la transition énergétique et écologique implique une évolution de l'ensemble des pratiques des acteurs et en premier lieu des entreprises, qui doivent intégrer la contrainte de la baisse des émissions de dioxyde de carbone au même titre que la contrainte financière. Les *business models* doivent ainsi évoluer de façon à réduire, de manière substantielle, les émissions de gaz à effet de serre.

Pour cela, il s'agit de créer une discipline climat, analogue à la discipline financière mise en place dans les années 80. Ceci passe par un renforcement des mécanismes d'information et de dialogue sur les plans de transition et la stratégie climat des entreprises, un alignement des méthodologies de reporting et d'analyse et une prise en compte de l'externalité carbone par la stratégie de l'entreprise et à tous les niveaux de sa gouvernance.

Cette discipline climat permettra aux investisseurs d'évaluer la performance passée, actuelle et future des entreprises en matière de baisse de leurs émissions carbone, et aux entreprises, en miroir, d'établir leur stratégie de décarbonation et de communiquer sur leurs résultats.

Le présent rapport dresse un état des lieux des pratiques de gouvernance sur la question climatique décliné en quatre grands thèmes: (i) l'organisation des Conseils d'administration et la gestion des risques climat; (ii) les compétences et la formation des administrateurs; (iii) la transparence et le dialogue avec les actionnaires; (iv) la question des rémunérations. L'IFD formule des propositions sur chacun de ces quatre thèmes afin d'encourager les meilleures pratiques de gouvernance.

Ce rapport a été réalisé par un groupe de travail multi parties prenantes, présidé par Angeles Garcia-Poveda, Présidente de Legrand. Une trentaine d'entretiens ont été menés selon une répartition équilibrée entre entreprises, investisseurs, agences de notation, proxys et autorités de marché. Des entretiens ont également été menés auprès d'acteurs européens et internationaux afin de compléter l'analyse.

LES RECOMMANDATIONS SONT LES SUIVANTES :

SUR L'ORGANISATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET LA GESTION DES RISQUES CLIMATIQUES

La pratique révèle que, pour mieux intégrer les sujets liés à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au sein du Conseil d'administration, les entreprises ont, pour beaucoup, mis en place des comités dédiés (climat ou RSE) ou des comités « combinés », c'est-à-dire des comités traditionnels (comité d'audit, comité des rémunérations, comité stratégique ou comité des nominations) qui se saisissent également des questions RSE. Quelle que soit la formule retenue, 94 % des entreprises de l'indice CAC 40 et 86% du SBF 120 possèdent désormais un comité RSE dédié ou combiné en 2022. La France est particulièrement avancée sur ce point. En outre, pour les 10% des entreprises du CAC40 et les 20% du SBF 120 qui ne possèdent pas un comité RSE dédié ou combiné, elles peuvent se conformer à la recommandation du code AFEP-MEDEF selon laquelle les sujets RSE doivent faire l'objet d'un travail préparatoire par un comité spécialisé du conseil d'administration, en s'organisant de telle sorte à ce que les sujets RSE soient bien préparés par un comité spécialisé. La nature de celui-ci peut différer selon les compétences requises pour les sujets RSE à analyser.

A l'étranger, 49% seulement des sociétés du FTSE100 au Royaume-Uni et 15% des sociétés du HDAX en Allemagne recourent à un comité RSE. A l'international, les deux principales entités, au sein du Conseil d'administration, responsables en matière de changement climatique sont : le comité d'audit, dont l'expertise en matière d'information financière le place dans une position unique pour soutenir le conseil d'administration dans ce domaine, et le comité dédié ESG/durabilité en charge des objectifs et de la stratégie de durabilité.

En Europe, la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), publiée au Journal Officiel de l'Union européenne (JOUE) le 16 décembre 2022, renforce le rôle du comité d'audit qui « devrait être chargé de certaines tâches en ce qui concerne l'assurance de l'information en matière de durabilité » tout en ouvrant la possibilité qu'un autre comité du conseil ou les membres des organes d'administration et de surveillance aient la responsabilité de s'assurer que les documents publiés par l'entreprise respectent les normes d'information en matière de durabilité. Ce texte a été transposé en France par ordonnance. Entrant en vigueur au 1er janvier 2024, les premiers reportings sont attendus en 2025.

De même, sur la gestion des risques climatiques, des avancées ont été faites sur les cartographies des entreprises, aujourd'hui plus complètes et plus transparentes. La cartographie des risques est mise à jour de manière quasi-systématique pour 95% des entreprises du CAC40 et 90% du SBF120, tandis que 80% des groupes du CAC40 fondent la hiérarchisation des risques sur les risques nets, c'est-à-dire après la prise en compte des dispositifs déjà en place et effectifs, mobilisant ainsi une méthodologie plus lisible et cohérente. Malgré ces avancées, la prise en compte des risques environnementaux, ainsi que leur présentation, pourraient être améliorées. La communication sur les plans de continuité et les plans de gestion de crise est encore limitée et les niveaux de précision hétérogènes. A noter par ailleurs que les plans de transition deviennent obligatoires pour les entités de plus de 500 salariés et permettront aux entreprises de définir les moyens mis en œuvre pour s'aligner sur les objectifs climatiques de l'Union Européenne (ref. Directive Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD en cours de finalisation) et devront être publiés (ref. Directive CSRD).

PROPOSITION 1

La première priorité est d'assurer un travail préparatoire suffisant et coordonné sur le risque climatique et les plans de transition par le ou les comités concernés pour permettre une bonne prise en compte de ce sujet par l'ensemble du Conseil. Pour ce faire, nous recommandons que les Conseils d'administration définissent et explicitent les rôles respectifs des différents comités (Comité RSE, Comité d'audit, Comité des risques, etc.) dans la supervision du traitement des risques climatiques. Une coordination devrait

ensuite être assurée entre les différents comités (par exemple par la mise en place de membres communs à différents comités et/ou par l'organisation de réunions régulières), tout en soulignant le rôle particulier des Comités d'audit (ou comité des risques) dans la gestion générale des risques. Cette proposition est à articuler avec la directive CSRD.

PROPOSITION 2

Inclure le sujet climat dans l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration. Cette évaluation devrait considérer les différents sujets: temps dédié à l'analyse des risques climat, qualité des informations, qualité de la formation, etc.

PROPOSITION 3

Mettre en place une information annuelle du Conseil sur les risques climat pour l'entreprise, en appliquant le principe de double matérialité (impact du business model sur le climat et risques/opportunités pour l'entreprise liés au changement climatique) exigé par les normes ESRS à compter de leur date d'application.

SUR LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION DES ADMINISTRATEURS

S'il est établi que les administrateurs sont mieux informés sur les enjeux liés à la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il est encore possible de progresser sur la formation de l'ensemble des membres des Conseils d'administration sur les questions climatiques, du fait d'une certaine hétérogénéité en termes de maturité des processus et de communication de la part des entreprises sur l'état des compétences de leurs administrateurs sur ces sujets, comme de l'insuffisance des offres existantes de formation. L'Autorité des marchés financiers (AMF) constate que les Conseils sont composés en moyenne à 54% d'administrateurs ayant des compétences en matière de RSE. Pour autant, l'analyse des pratiques existantes conduit à constater qu'il existe souvent un administrateur (dans le cas d'un référent climat) ou un ensemble d'administrateurs (dans un comité) désignés chargés de suivre les sujets climatiques. Or, il ne s'agit pas tant de désigner un référent climat au sein des Conseils que de faire en sorte que l'ensemble des membres des Conseils soit le mieux informé et formé, avec un processus de formation organisé permettant d'assurer la montée et le maintien en compétence de l'ensemble des administrateurs. A l'international, le World Economic Forum a également observé que trop peu d'administrateurs possèdent les compétences interdisciplinaires nécessaires pour permettre un changement radical de culture et de comportement.

Par ailleurs, les sociétés ne détaillent pas assez précisément le contenu des formations et les processus mis en place permettant une montée en compétence du Conseil. La majorité des conseils du CAC 40 ne fait pas état de formation spécifique RSE réalisée au cours de l'année.

Il conviendrait donc de renforcer la formation de l'ensemble des administrateurs sur les enjeux climatiques plutôt que de s'appuyer sur des «administrateurs référents climat».

PROPOSITION 4

Mettre en place, de manière organisée, une montée en compétence générale de l'ensemble des administrateurs et s'assurer qu'il y ait des modules proposés aux administrateurs au moins une fois tous les trois ans. Les compétences climatiques pourraient être formellement incluses dans l'évaluation des membres du Conseil.

PROPOSITION 5

S'assurer de la qualité et de l'ouverture des formations proposées qui doivent traiter des différentes facettes des enjeux climatiques (à la fois scientifiques, économiques, réglementaires, financières et comptables) et favoriser l'accès à l'expertise externe pour les Conseils et les Comités.

PROPOSITION 6

Développer une formation climat globale, plus homogène et standardisée, accessible au plus grand nombre d'entreprises, ainsi qu'une labellisation de ces formations, sur la base d'un cahier des charges établi par un consortium d'acteurs assurant une neutralité de la formation et sa rigueur scientifique (Chapter Zéro, IFD, ILB, IFA, CGI, WBCSB, etc).

L'IFD pourrait initier ce travail d'élaboration du contenu de ces formations et de leur standardisation en mobilisant un consortium d'acteurs identifiés.

SUR LA TRANSPARENCE ET LE DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES

Les acteurs auditionnés, et notamment les investisseurs, ont souligné l'importance d'une plus grande transparence sur les objectifs et les actions mises en place par l'entreprise pour réduire ses émissions carbone. Ils soutiennent également l'idée d'un renforcement du dialogue du Conseil avec les actionnaires sur les sujets climatiques.

Les instances et codes professionnels se sont prononcés sur cette question. Le Code Afep-Medef, le Code Middledenext et l'AFG soulignent, en effet, l'importance, pour l'entreprise, de mieux communiquer sur la place qu'elle accorde à la RSE dans sa stratégie. Les entreprises sont incitées à passer de mesures ponctuelles à l'élaboration de véritables plans climatiques, évoluant en fonction des circonstances. Le Conseil d'administration doit déterminer les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale. La Direction générale doit ensuite présenter au Conseil les modalités de mise en œuvre de cette stratégie avec des objectifs précis, un plan d'action et les horizons de temps dans lesquels ces actions seront menées. Le Code Afep Medef recommande que cette stratégie climatique, ainsi que les principales actions engagées, soient présentées à l'assemblée générale ordinaire au moins tous les trois ans ou en cas de modification de la stratégie. De son côté, l'Institut français des administrateurs (IFA) suggère de mettre à l'agenda du Conseil, les enjeux climat tous les ans, a minima, au titre de la stratégie et de la gestion des risques.

La version définitive des normes européennes d'information sur la durabilité (European sustainability reporting standards – ESRS) adoptée par la Commission européenne le 31 juillet dernier¹ responsabilise les entreprises et renforce l'exigence de transparence à laquelle elles doivent se soumettre. Destinées à être appliquées par toutes les entreprises soumises à la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises (CSRD), ces normes couvrent l'ensemble des questions environnementales, sociales et de gouvernance, y compris le changement climatique et la biodiversité. Dans les pays anglo-saxons, si les IFRS exigent également une plus grande transparence de la part des entreprises, les attentes des actionnaires en matière d'information sont encore largement centrées sur la performance financière.

Concernant le dialogue actionnarial, le rapport traite des deux types de résolutions déposées en assemblée générale: d'une part les résolutions à l'initiative du conseil d'administration sur sa stratégie climatique, d'autre part les résolutions déposées par des actionnaires (résolutions externes).

¹ L'adoption sera définitive après validation du Parlement et du Conseil d'ici décembre 2023

Il est à noter que lors de la période des assemblées générales 2023, deux résolutions externes seulement ont été votées (et rejetées) en France (TotalEnergie et Engie). Cette pratique est donc peu développée en France et mène souvent à un rejet au moment du vote. A l'international, le dépôt de ces résolutions et le taux d'approbation sont plus élevés. La grande majorité des résolutions sur ces questions ESG ont été déposées aux États-Unis, suivis du Japon.

De même, le dépôt de résolutions *Say on climate*, à l'initiative du Conseil d'administration, reste peu pratiqué en France. Si en 2022, 12 entreprises avaient consulté leurs actionnaires sur leur stratégie, seules 9 l'ont fait en 2023 (Covivio, Icade, Schneider Electric, Klépierre, TotalEnergies, Altarea, EDF, Vallourec et Amundi). A l'international, cette pratique reste sporadique et se développe de manière inégale selon les secteurs et les régions.

De nombreux débats ont lieu sur la question de la pertinence du vote et son champ d'application. En particulier, du côté investisseurs et agences de conseil en vote, certains souhaiteraient le généraliser avec un vote annuel, d'autres souhaiteraient le réserver à des sociétés fortement émettrices en carbone. Pour d'autres encore, un vote des actionnaires revient à déresponsabiliser les conseils et ils préfèrent restreindre le vote sur la stratégie climatique à l'occasion des renouvellements d'administrateurs. Enfin, plusieurs soulignent le caractère binaire du vote, qui limite les discussions.

Les débats sur le *Say on climate* ont été relancés à l'Assemblée Nationale avec le dépôt et l'adoption en première lecture, fin juillet 23, d'un amendement visant à introduire un vote *ex ante* consultatif tous les 3 ans en assemblée générale annuelle sur la stratégie climat et durabilité et un vote *ex post* annuel sur le rapport faisant état de la mise en œuvre de cette stratégie. Si cet amendement a finalement été retiré lors de l'examen en commission mixte paritaire du 9 octobre, les modalités du dialogue actionnarial sont un sujet qui restera présent dans les débats.

Pour ce qui la concerne, dans un communiqué publié le 8 mars 2023, l'AMF considère *«qu'il sera opportun, le moment venu, c'est-à-dire notamment dans le contexte de l'évolution des textes européens, et dans des conditions à définir par voie législative, que ces informations (relatives au climat) soient soumises à l'approbation des actionnaires comme c'est le cas pour les comptes annuels.»*

Nous nous inscrivons dans cette logique et soutenons l'idée d'un renforcement des mécanismes d'information et d'une intensification du dialogue actionnarial sur les plans de transition et la stratégie carbone de l'entreprise selon les modalités suivantes:

PROPOSITION 7

Systématiser la présentation de la stratégie climat et/ou de la mise en œuvre de cette stratégie par les entreprises en Assemblée Générale des actionnaires.

Plus précisément, les entreprises communiquent sur leur trajectoire, incluant les objectifs à long et moyen terme, le calendrier et les plans de transition, en précisant les hypothèses de référence et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Ces communications couvrent l'ensemble des scopes d'émissions. Les plans des entreprises en matière d'émissions devraient être cohérents avec les données et les horizons de temps des trajectoires financières. En effet, la stratégie climat des entreprises, pour être efficace, doit être pleinement intégrée dans les *business models* et la stratégie globale de l'entreprise. La présentation, par les entreprises, de leurs réalisations (cf proposition 8) devrait faire ressortir les écarts éventuels par rapport à la trajectoire climat proposée.

PROPOSITION 8

Poursuivre une convergence du traitement des informations financières et des informations climat.

L'entreprise rend compte de manière précise de ses réalisations, au titre de l'exercice écoulé, pour réduire ses émissions carbone, présenter ses performances par rapport aux engagements annoncés comme par rapport à ses concurrents. Ces éléments sont intégrés dans le reporting de durabilité et dans le rapport de gestion.

En application de la directive CSRD, transposée par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales, les éléments du bilan de l'année écoulée sur les questions climatiques devraient donner lieu à une assurance raisonnable par les auditeurs à compter de l'adoption par la Commission européenne de ces normes au plus tôt en 2028. **C'est sur la base de ces éléments ainsi audités que le bilan des actions réalisées en matière climatique par les entreprises pourrait faire l'objet, à terme, d'un vote.**

Pour des questions d'efficacité opérationnelle et d'équité de traitement des acteurs français et européens, une bonne cohérence avec l'agenda européen est indispensable. Elle permettrait également de préserver l'attractivité de la place financière.

Les retours d'expérience des acteurs qui s'engagent sur une base volontaire dans une procédure de vote sur le bilan de performance climat présenté par le Conseil d'administration alimenteront utilement les bonnes pratiques en ce sens.

L'IFD complétera ses recommandations sur la base des modalités précisées au plan européen et en fonction des retours d'expérience des entreprises volontaires récoltés d'ici là.

En revanche, concernant la question de la trajectoire climatique, de la même façon que la trajectoire financière ou le plan stratégique de l'entreprise ne font pas l'objet d'un vote par les actionnaires, le caractère obligatoire d'un tel vote sur la partie prospective de la stratégie climat semble inapproprié.

L'objectif est d'organiser le travail le plus sérieux sur le sujet climat et d'améliorer le dialogue avec les actionnaires, y compris sur les aspects de prospective. Mais c'est bien le Conseil d'administration qui est responsable de la stratégie de l'entreprise, dont les questions climatiques sont une composante, et il ne peut être question de le dessaisir de ce rôle.

De plus, si le but est bien d'améliorer la communication aux actionnaires, nous considérons qu'un vote au résultat binaire n'est pas le bon levier d'action pour accélérer la décarbonation de l'entreprise.

SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Les entretiens conduits par le groupe de travail ont permis de constater que les entreprises intègrent progressivement des critères liés aux enjeux climatiques dans la rémunération des dirigeants. Le Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise (HCGE) note une nette amélioration de l'intégration des critères environnementaux dans la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. En effet, pour l'exercice 2022, 99% des entreprises du SBF 120 et 100% des entreprises du CAC40 ont intégré un ou plusieurs critères RSE. Elles sont 87% pour la SBF 120 et 98% pour le CAC40 à avoir intégré un ou plusieurs critères climatiques dans la rémunération variable de court ou de long terme (contre 81% pour le SBF 120 et 91% pour le CAC40 en 2021). La France semble bien avancée. A l'international, la progression est moins importante. Dans les entreprises du S&P500, en moyenne 19% des entreprises intègrent le climat et des mesures environnementales plus larges dans leurs plans de rémunération (contre, en moyenne, 14% aux Etats-Unis et 28% en Europe).

Les critères mentionnés portent généralement sur l'objectif de réduction des émissions de CO₂, mais sont variables d'une entreprise à l'autre et peuvent porter sur divers sujets RSE (énergie renouvelable, développement durable, lutte contre le réchauffement climatique, diversité, social, etc.). Ils peuvent être quantitatifs (avec des valeurs cibles communiquées), uniquement qualitatifs ou bien indexés sur des indices/notations ESG externes. Pour autant, si des critères RSE sont intégrés dans les rémunérations de nombreux dirigeants, les entreprises, par le biais du comité en charge des rémunérations, doivent encore rendre leurs critères plus lisibles et précis. Une autre préoccupation concerne le niveau d'exigence et d'ambition de ces objectifs.

Ceux-ci semblent aujourd'hui trop facilement atteignables. A titre d'illustration, les quatre grandes compagnies pétrolières européennes ont toutes obtenu au moins 90% du maximum pour leurs objectifs liés au climat/transition énergétique dans leurs dernières publications.

Par ailleurs, la charge des indicateurs extra-financiers retenue varie entre 10% et 50% de la part variable annuelle attribuée aux dirigeants des entreprises du CAC 40. Le poids moyen de ces critères reste stable en 2023 et avoisine les 25%. En revanche, les critères ESG sur le variable long-terme sont en progression significative et leur part atteint 23% (soit 5 points de plus que l'année précédente).

Les objectifs de réduction des émissions carbone étant très variables d'un secteur à l'autre, l'IFD considère qu'il est important de laisser à chaque entreprise le soin de la pondération précise des critères liés au climat, tout autant que le choix des critères eux-mêmes.

Plus précisément, l'IFD recommande:

PROPOSITION 9

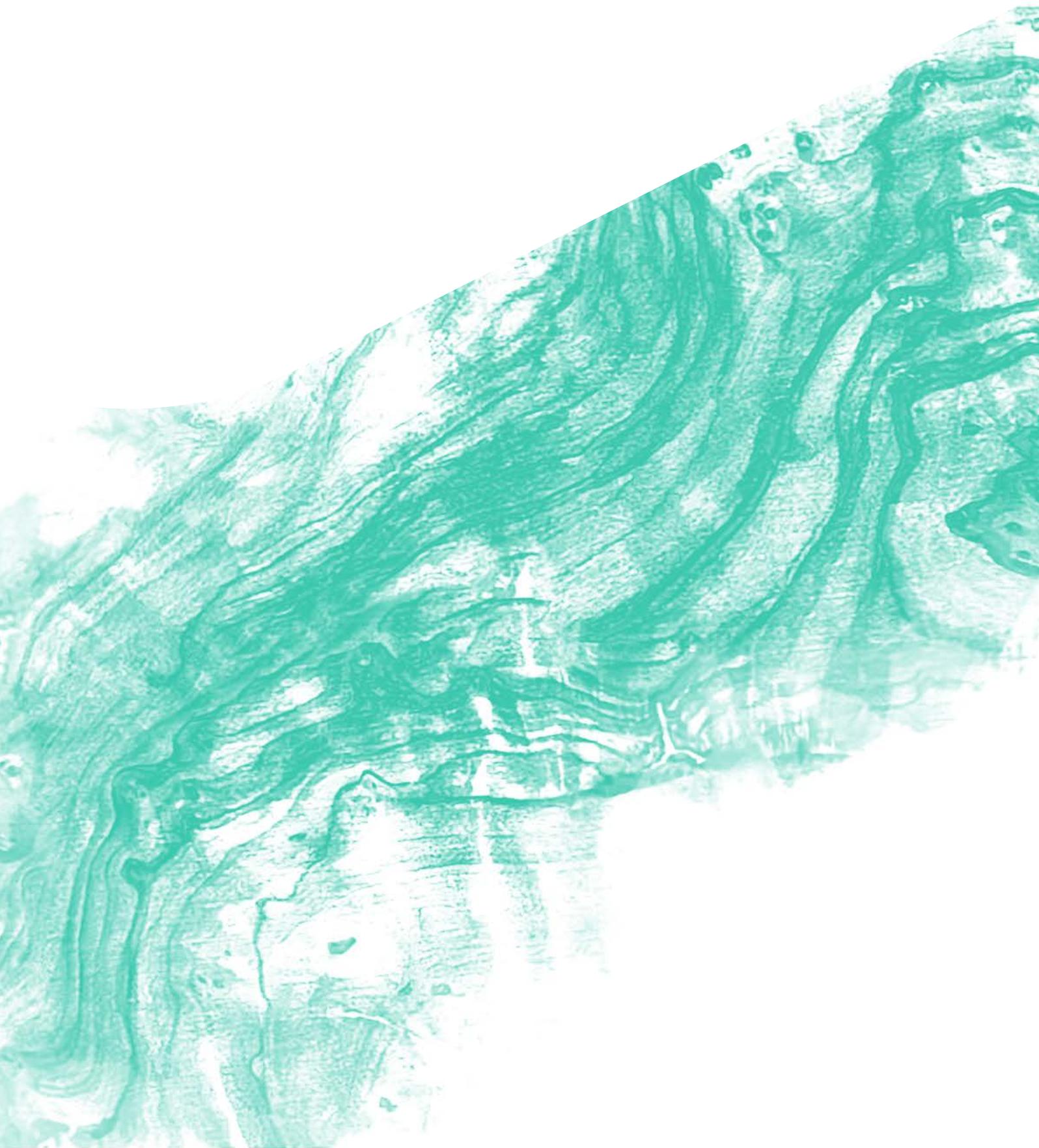
L'intégration dans la part variable de la rémunération des dirigeants, de court et moyen terme, d'au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise, en veillant à la précision des critères choisis et en privilégiant des critères quantitatifs en cohérence avec le plan de transition défini par l'entreprise.

PROPOSITION 10

Les critères climatiques, associés aux autres critères clés liés à la biodiversité, à la gouvernance et à l'engagement social, appréciés globalement pour la rémunération variable (annuelle et de long terme), devraient représenter une part significative des déterminants extra-financiers de la rémunération variable. Cette pondération peut légitimement varier selon les secteurs et les entreprises.

GOUVERNANCE DE LA TRANSITION CLIMAT DANS LES ENTREPRISES :
10 RECOMMANDATIONS DE LA PLACE DE PARIS

TABLEAU DES RECOMMANDATIONS



	Recommandations	Autres pratiques possibles
<p>Organisation du Conseil d'administration et gestion des risques climatiques</p>	<p>PROPOSITION 1</p> <p>La première priorité est d'assurer un travail préparatoire suffisant et coordonné sur le risque climatique et les plans de transition par le ou les comités concernés pour permettre une bonne prise en compte de ce sujet par l'ensemble du Conseil. Pour ce faire, nous recommandons que les Conseils d'administration définissent et explicitent les rôles respectifs des différents comités (Comité RSE, Comité d'audit, Comité des risques, etc.) dans la supervision du traitement des risques climatiques. Une coordination devrait ensuite être assurée entre les différents comités (par exemple par la mise en place de membres communs à différents comités et/ou par l'organisation de réunions régulières), tout en soulignant le rôle particulier des Comités d'audit (ou comité des risques) dans la gestion générale des risques. Cette proposition est à articuler avec la directive CSRD.</p> <p>PROPOSITION 2</p> <p>Inclure le sujet climat dans l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration. Cette évaluation devrait considérer les différents sujets: temps dédié à l'analyse des risques climat, qualité des informations, qualité de la formation, etc.</p> <p>PROPOSITION 3</p> <p>Mettre en place une information annuelle du Conseil sur les risques climat pour l'entreprise, en appliquant le principe de double matérialité (impact du business model sur le climat et risques/opportunités pour l'entreprise liés au changement climatique) exigé par les normes ESRS à compter de leur date d'application.</p>	<p>Favoriser une présence suffisante d'indépendants dans le/les comités concernés</p>
<p>Compétences et formations des administrateurs</p>	<p>PROPOSITION 4</p> <p>Mettre en place, de manière organisée, une montée en compétence générale de l'ensemble des administrateurs et s'assurer qu'il y ait des modules proposés aux administrateurs au moins une fois tous les trois ans. Les compétences climatiques pourraient être formellement incluses dans l'évaluation des membres du Conseil.</p> <p>PROPOSITION 5</p> <p>S'assurer de la qualité et de l'ouverture des formations proposées qui doivent traiter des différentes facettes des enjeux climatiques (à la fois scientifiques, économiques, réglementaires, financières et comptables) et favoriser l'accès à l'expertise externe pour les Conseils et les Comités.</p> <p>PROPOSITION 6</p> <p>Développer une formation climat globale, plus homogène et standardisée, accessible au plus grand nombre d'entreprises, ainsi qu'une labellisation de ces formations, sur la base d'un cahier des charges établi par un consortium d'acteurs assurant une neutralité de la formation et sa rigueur scientifique (Chapter Zéro, IFD, ILB, IFA, CGI, WBCSB, etc).</p> <p>L'IFD pourrait initier ce travail d'élaboration du contenu de ces formations et de leur standardisation en mobilisant un consortium d'acteurs identifiés.</p>	<p>Étendre le champ d'application de cette recommandation aux investisseurs et aux associations d'actionnaires</p> <p>Définir une fréquence recommandée pour permettre la montée continue en compétences</p>

Dialogue
actionnarial

PROPOSITION 7

Systématiser la présentation de la stratégie climat et/ou de la mise en œuvre de cette stratégie par les entreprises en Assemblée Générale des actionnaires.

Plus précisément, les entreprises communiquent sur leur trajectoire, incluant les objectifs à long et moyen terme, le calendrier et les plans de transition, en précisant les hypothèses de référence et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Ces communications couvrent l'ensemble des scopes d'émissions. Les plans des entreprises en matière d'émissions devraient être cohérents avec les données et les horizons de temps des trajectoires financières. En effet, la stratégie climat des entreprises, pour être efficace, doit être pleinement intégrée dans les *business models* et la stratégie globale de l'entreprise. La présentation, par les entreprises, de leurs réalisations (cf proposition 8) devrait faire ressortir les écarts éventuels par rapport à la trajectoire climat proposée.

PROPOSITION 8

Poursuivre une convergence du traitement des informations financières et des informations climat.

L'entreprise rend compte de manière précise de ses réalisations, au titre de l'exercice écoulé, pour réduire ses émissions carbone, présenter ses performances par rapport aux engagements annoncés comme par rapport à ses concurrents. Ces éléments sont intégrés dans le reporting de durabilité et dans le rapport de gestion.

En application de la directive CSRD, transposée par [l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales](#), les éléments du bilan de l'année écoulée sur les questions climatiques devraient donner lieu à une assurance raisonnable par les auditeurs à compter de l'adoption par la Commission européenne de ces normes au plus tôt en 2028. C'est sur la base de ces éléments ainsi audités que le bilan des actions réalisées en matière climatique par les entreprises pourrait faire l'objet, à terme, d'un vote.

Pour des questions d'efficacité opérationnelle et d'équité de traitement des acteurs français et européens, une bonne cohérence avec l'agenda européen est indispensable. Elle permettrait également de préserver l'attractivité de la place financière. Les retours d'expérience des acteurs qui s'engagent sur une base volontaire dans une procédure de vote sur le bilan de performance climat présenté par le Conseil d'administration alimenteront utilement les bonnes pratiques en ce sens.

L'IFD complétera ses recommandations sur la base des modalités précisées au plan européen et en fonction des retours d'expérience des entreprises volontaires récoltés d'ici là. En revanche, concernant la question de la trajectoire climatique, de la même façon que la trajectoire financière ou le plan stratégique de l'entreprise ne font pas l'objet d'un vote par les actionnaires, le caractère obligatoire d'un tel vote sur la partie prospective de la stratégie climat semble inapproprié.

L'objectif est d'organiser le travail le plus sérieux sur le sujet climat et d'améliorer le dialogue avec les actionnaires, y compris sur les aspects de prospective. Mais c'est bien le Conseil d'administration qui est responsable de la stratégie de l'entreprise, dont les questions climatiques sont une composante, et il ne peut être question de le dessaisir de ce rôle.

De plus, si le but est bien d'améliorer la communication aux actionnaires, nous considérons qu'un vote au résultat binaire n'est pas le bon levier d'action pour accélérer la décarbonation de l'entreprise.

Lorsque cela est pertinent, organiser des présentations ou roadshows dédiés

Rémunérations

PROPOSITION 9

L'intégration dans la part variable de la rémunération des dirigeants, de court et moyen terme, d'au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise, en veillant à la précision des critères choisis et en privilégiant des critères quantitatifs en cohérence avec le plan de transition défini par l'entreprise.

PROPOSITION 10

Les critères climatiques, associés aux autres critères clés liés à la biodiversité, à la gouvernance et à l'engagement social, appréciés globalement pour la rémunération variable (annuelle et de long terme), devraient représenter une part significative des déterminants extra-financiers de la rémunération variable. Cette pondération peut légitimement varier selon les secteurs et les entreprises.

Intégration du Scope 3 dès que cela est possible, après avoir précisément identifié les catégories sur lesquelles l'entreprise a des moyens d'action



INSTITUT
DE LA FINANCE
DURABLE

PARIS EUROPLACE