

3^{ème} édition

Mercredi 31 janvier 2024

Critères RSE et rémunération

L'alignement stratégique ?

Restitution de l'étude sur les pratiques d'intégration de critères RSE dans les politiques de rémunérations des entreprises



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises



Pacte Mondial
Réseau France

Agenda

9h15-9h20 : Mot d'accueil

9h20-9h30 : *Keynote* introductory

9h30-9h55 : Présentation des grands enseignements

10h-11h : Table-ronde et Q&A

11h : Clôture

Mot d'accueil



Nicholas Vantreeese

Directeur adjoint de l'Engagement citoyen de
La Banque Postale

Keynote introductory



Hélène Valade

Présidente de l'Orse
Directrice Développement Environnement du
groupe LVMH

Présentation des grands enseignements

Mot d'introduction



Sylvain Lambert

Vice-Président de l'Orse
Associé responsable des activités développement durable PwC France & Maghreb

Enseignements de l'étude



Axelle Favre

Senior Manager, département
Développement Durable de
PwC France & Maghreb



Maya Vié

Chargée de mission
Gouvernance & Reporting à l'Orse

Méthodologie et autres thématiques traitées



Des choix méthodologiques pour comparer les éditions 2017 et 2024

- Indice du CAC 40
- Analyse reposant sur les informations communiquées dans les documents d'enregistrement universels (FY 2022)



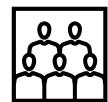
De nouveaux axes d'analyses de l'intégration de critères RSE au sein des rémunérations

- La rémunération variable long terme
- Les autres collaborateurs, au-delà des dirigeants et des managers



Des points d'analyse communs entre rémunération variable long terme et court terme :

- les populations concernées,
- la quote-part de la rémunération qui est indexée sur des critères RSE,
- le nombre de critères,
- la nature des critères en question,
- le type d'indicateurs utilisés.



Populations étudiées, qui sont les autres populations ?

Les **autres populations** incluent les cadres dirigeants, les managers et les autres collaborateurs de l'entreprise.



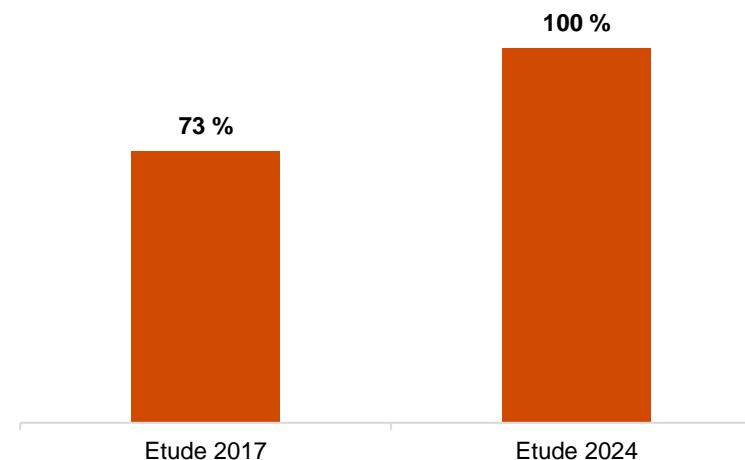
Un élargissement des thématiques abordées

- Les pratiques de sociétés non cotées : le capital-investissement et les PME
- La transparence et la méthodologie de calcul du ratio d'équité pour l'indice du CAC 40

Une généralisation des pratiques d'intégration de critères RSE dans les dispositifs de rémunérations

L'intégration des critères RSE dans la rémunération variable court terme est une pratique de place

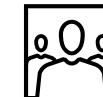
Nombre d'entreprises du CAC 40 intégrant des critères RSE dans la rémunération variable court terme



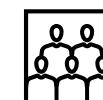
#CriteresRSErem

L'intégration de critères RSE au sein de la rémunération variable long terme commence à se généraliser

Nombre d'entreprises du CAC 40 intégrant des critères RSE au sein de leur dispositif de rémunération variable long terme en 2024



88 % d'entre elles le font pour les dirigeants mandataires sociaux.



52,5 % pour les autres populations.



Un dispositif en pleine évolution, au service de la stratégie de l'entreprise

Thématiques environnementale et sociale mesurables

2 Critères les plus récurrents :
Emissions de CO₂, Diversité & inclusion.

Quote-part en augmentation

Entre 10 % et 30 %

Part dédiée aux critères RSE au sein des rémunérations court terme et long terme des dirigeants mandataires sociaux

Surperformance

118 % de performance atteinte en moyenne.

175 % plafond moyen de la rémunération variable des PDG du CAC 40 en fonction de la rémunération fixe.

Selon 37 entreprises ayant communiqué l'information.

Une communication volontaire mais hétérogène

53 %

des sociétés du CAC 40 communiquent les indicateurs et objectifs RSE intégrés à la rémunération des DMS en 2024.



- Plus de transparence grâce à une montée en maturité sur le sujet.
- Marge de progression, notamment sur les sujets à niveaux de transparence plus hétérogènes.



CSRD : élément de réponse à l'harmonisation des reportings.

Eclairages sur les aspects des sociétés non cotées.

Table-ronde : « L'intégration de critères RSE dans les politiques de rémunérations des entreprises : levier stratégique et de transformation ou illusion ? »



Modérée par Maya Vié

Chargée de mission
Gouvernance à l'Orse



Annie Bonnewitz

Directrice Rémunération et management
de la performance
La Banque Postale



Marie-Christine Lebert

Secrétaire Nationale à la CFDT Cadres
Administratrice du Groupe Worldline,
représentant les salarié.e.s
Co-Présidente du Club des administrateurs
salariés de l'IFA



Victor Genin

Vice-Président Performance durable
Groupe Accor



Nils Pedersen

Délégué général
Pacte Mondial de l'ONU - Réseau France



3ème édition

Mercredi 31 janvier 2024

Merci pour votre attention !

Critères RSE et rémunération
L'alignement stratégique ?



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises

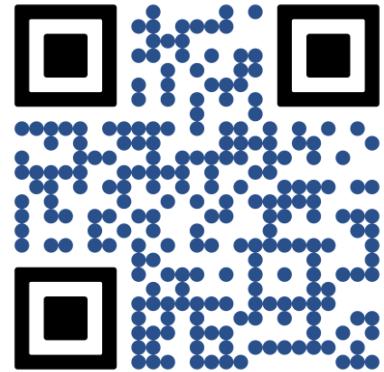


Pacte Mondial
Réseau France





Pour découvrir l'étude,
flashez ce QR code



Ou rendez-vous sur les sites de l'Orse, PwC et du Pacte Mondial de l'ONU – Réseau France



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises



Pacte Mondial
Réseau France

#CriteresRSErem

31 janvier 2024