

Communiqué de presse – Janvier 2024

L'ORSE, PwC France et Maghreb et le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France, publient la 3^{ème} édition de l'étude sur l'intégration de critères RSE au sein des politiques de rémunération des sociétés du CAC 40.

« Critères RSE et rémunération : l'alignement stratégique ? »

- Pratique encore timide en 2017, l'intégration de critères RSE dans le **dispositif de rémunération variable long terme** a significativement progressé ces dernières années : **35 sociétés du CAC 40**, soit 88 %, en intègrent désormais, contre 4 sociétés en 2017.
- L'intégration de critères RSE aux **dispositifs de rémunérations variables** s'élargit progressivement à **d'autres populations** que les dirigeants mandataires sociaux (**cadres dirigeants, managers, autres collaborateurs**). 67 % des sociétés du CAC 40, parmi 36 communiquant l'information, dédie ces dispositifs à d'autres populations.



L'Observatoire de la RSE (Orse) et PwC France et Maghreb s'allient une nouvelle fois avec le Pacte mondial de l'ONU pour proposer une 3^{ème} édition de leur analyse de l'intégration de critères RSE au sein des politiques de rémunérations des sociétés du CAC 40.

Cette 3^{ème} édition vise à dresser un état des lieux des pratiques sur ce sujet, désormais incontournable au sein des grandes entreprises. Les résultats obtenus proviennent de l'analyse des informations publiées dans les documents d'enregistrement universels (DEU) des sociétés du CAC 40 au 30 juin 2023. Cette étude a été nourrie de témoignages et de bonnes pratiques de plus de 15 entreprises, et des positionnements des organisations syndicales administratrices de l'Orse (CFDT, CFE-CGC et CGT), ainsi que du Medef.

Cette édition apporte également des éclairages complémentaires sur les **pratiques des PME**, et au sein du **capital-investissement**, ainsi que sur la transparence des entreprises quant au calcul du **ratio d'équité**.

A qui s'adresse cette étude ? Elle s'adresse en premier lieu aux directions développement durable / RSE des entreprises ainsi qu'aux directions RH / rémunérations, mais aussi aux directions générales pour lesquelles ce sujet est un élément majeur à prendre en compte dans le pilotage de la stratégie des entreprises.

Enseignement n°1 : L'intégration de critères RSE dans les politiques de rémunération, une pratique de place au sein des sociétés du CAC 40

- 100 % des sociétés du CAC 40 intègrent des critères RSE dans la rémunération variable court terme de leurs **dirigeants mandataires sociaux**.
- **17 sociétés**, soit 43 %, choisissent les **dispositifs d'intéressement** s'adressant aux salariés de l'entreprise pour y intégrer des critères RSE. Elles étaient au nombre de 7 en 2017.

Enseignement n°2 : Un dispositif en pleine évolution, au service de la stratégie et des priorités RSE de l'entreprise

- Les 2 premiers critères les plus récurrents concernent les thématiques environnementale et sociale : **émissions de CO₂** et **diversité et inclusion**. Les dispositifs tendent vers l'intégration d'indicateurs plus variés, au service de l'atteinte des priorités RSE.
- Les sociétés du CAC 40 accroissent progressivement la part dédiée aux critères RSE au sein des rémunérations court terme des dirigeants mandataires sociaux, **quote-part se situant entre 10 % et 30 %**.

Enseignement n°3 : Une communication volontaire mais hétérogène

- De manière générale, les sociétés du CAC 40 **communiquent davantage** sur l'intégration de critères RSE au sein des rémunérations et sur leurs motivations. Cela témoigne d'une maturité croissante de leurs pratiques. Par exemple, 53 % des sociétés du CAC 40 communiquent les indicateurs et objectifs RSE intégrés dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.
- Toutefois, les **niveaux de transparence** sont parfois **hétérogènes** concernant les indicateurs choisis ou l'atteinte des objectifs par exemple, ce qui en complexifie la compréhension. 65 % des sociétés du CAC 40 ne communiquent ni les indicateurs ni les objectifs RSE intégrés à la rémunération des autres populations.

De nouvelles thématiques traitées

Un mouvement global en marche au sein du capital-investissement

- 37 % de personnes interrogées considèrent que leur fonds intègre des considérations ESG dans la rémunération des dirigeants.
- Jusqu'à 50 % de critères RSE appliqués dans le mécanisme de *carried interest* par certaines sociétés de capital investissement.

L'intégration de critères RSE dans la rémunération au sein des PME : une pratique encore timide et peu étudiée

Le baromètre annuel « ODD et entreprises françaises en action » du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France et PwC France et Maghreb peut offrir une première perspective sur ce sujet. D'après cette étude, seules 9 % des entreprises françaises de 10 à 250 salariés déclarent avoir intégré des critères en lien avec les ODD dans le calcul de la part variable du dirigeant. Le taux monte à 38 % pour les entreprises de plus de 5 000 salariés. Ainsi, l'intégration de critères RSE dans les dispositifs de rémunération au sein des PME reste une exception.

Des méthodologies de calcul du ratio d'équité hétérogènes entre les sociétés du CAC 40, rendant difficile la comparabilité des ratios

- Une présentation méthodologique claire pour la plupart des entreprises : 87,5 % des sociétés du CAC 40 ont publié une méthodologie complète présentant les modalités de calcul du ratio et le périmètre.
- Cependant, seulement 38 % des sociétés combinent une méthodologie exhaustive complète au niveau du périmètre et de la méthodologie appliquée.

« Cette 3^{ème} édition de l'étude, après celles de 2013 et 2017, réalisée en collaboration entre l'Orse, PwC et le Pacte Mondial Réseau France, est une confirmation du tournant stratégique qu'ont pris les entreprises sur les questions de développement durable. Au-delà d'une adoption généralisée des critères RSE dans la rémunération des dirigeants, il s'agit d'une extension des dispositifs utilisés, notamment dans les rémunération long terme et des populations concernées. A cela s'ajoute une pertinence et une fiabilité des critères définis, sur lesquels sont basées les rémunérations variables, par le biais d'indicateurs de plus en plus précis. Et enfin, ces critères RSE prennent une importance croissante dans la part de la rémunération. », déclare Sylvain Lambert, Associé responsable de l'activité Développement durable chez PwC France et Maghreb et Vice-président de l'Orse.

A propos de l'Orse

L'Observatoire de la responsabilité sociétales des entreprises (Orse) est une organisation multi-parties prenantes (entreprises, organisations syndicales, fédérations) qui accompagne la transformation de la RSE. Cette vision s'articule autour de 3 missions : anticiper et animer les dynamiques émergentes autour de la RSE, fédérer autour de la RSE toutes les fonctions dans les organisations et faire évoluer les membres vers un modèle d'entreprise durable en s'appuyant sur l'ensemble de ses expertises, mettre à disposition des acteurs de la RSE des clefs de compréhension, des outils et une analyse des bonnes pratiques en France, en Europe et à l'international.

www.orse.org

A propos de PwC France et Maghreb

PwC développe en France et dans les pays francophones d'Afrique des missions de conseil, d'audit et d'expertise comptable, privilégiant des approches sectorielles. Plus de 328 000 personnes dans 152 pays à travers le réseau international de PwC partagent solutions, expertises et perspectives innovantes au bénéfice de la qualité de service pour clients et partenaires. Les entités françaises et des pays francophones d'Afrique membres de PwC rassemblent 6 750 collaborateurs (1). Rendez-vous sur <http://www.pwc.fr>

PwC France et Maghreb a pour ambition stratégique de devenir l'acteur de référence de la création de confiance et de la transformation durable des entreprises, en ligne avec la stratégie mondiale du réseau PwC, The New Equation. PwC France a lancé le mouvement #LetsgoFrance pour valoriser tous ceux qui travaillent à la réussite de l'économie française. Rejoignez-nous et agissons ensemble : letsgofrance.fr

« PwC » fait référence au réseau PwC et/ou à une ou plusieurs de ses entités membres, dont chacune constitue une entité juridique distincte. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site www.pwc.com/structure

(1) au 01/10/23

A propos du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France

Lancé à l'initiative de l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, en 1999, le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative d'engagement volontaire basée sur Dix principes relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le Pacte mondial regroupe aujourd'hui 21 000 entreprises, de plus de 160 pays, engagées à respecter les Dix principes et à contribuer aux 17 Objectifs de développement durable (ODD). Relais local officiel, le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France rassemble près de 2 000 entreprises, dont 60 % de PME. Il met à disposition des participants de nombreux services, dont des programmes de formation, des groupes de travail et des ateliers thématiques, dans une démarche de progrès continus. Rendez-vous sur :

Contact presse ORSE : Leslie Toledano
leslietoledano.rp@gmail.com : 06 10 20 79 60

Contact presse PwC : Chadia Messaoudi, Chargée de Relations médias PwC France et Maghreb
chadia.messaoudi@pwc.com : 06 59 81 12 49

Contact presse Pacte mondial de l'ONU - France : Olivier Gil
Olivier.gil@pactemondial.org : 06 99 05 48 01