

Annexe 5 : Commentaires des entreprises

L'analyse du rapport a donné lieu à de multiples échanges avec les entreprises faisant partie de l'échantillon d'analyse afin de clarifier les données extraites et analysées par les équipes du Basic et d'Oxfam France.

1. Processus de vérification des données

Un questionnaire a été envoyé aux 40 entreprises faisant partie de l'échantillon d'analyse entre 2009 et 2018 le 9 janvier 2020 avec un délai de vérification de plusieurs semaines. Ce questionnaire visait à vérifier et compléter les données relevées dans leurs documents de référence et leurs comptes déposés aux greffes des tribunaux de commerce et disponibles sur la base de données Diane-Orbis. Seize entreprises ont répondu à cette première sollicitation : Alstom, Air Liquide, BNP, Bouygues, Crédit Agricole, Danone, Engie, Kering, Michelin, Orange, Pernod Ricard, PSA, Solvay, Technip, Total et Veolia.

Toutes les données renvoyées par les entreprises ont été intégrées à la base de données et à l'analyse, sauf dans les cas suivants :

- Quand les entreprises ont renvoyé des données retraitées « a posteriori », elles n'ont pas été prises en compte afin de considérer toutes les entreprises de la même manière. Autrement dit, seules les données publiées l'année concernée ont servi de base à l'analyse, quelle que soit l'entreprise (après vérification dans les documents de référence qu'il n'y avait pas eu d'erreur de saisie).
- Quand les entreprises ont renvoyé des montants partiels pour les rémunérations de dirigeants – notamment en omettant les rémunérations en actions contrairement aux recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers – elles n'ont pas été prises en compte (après vérification dans les documents de référence qu'il n'y avait pas eu d'erreur de saisie).
- Quand les entreprises ont renvoyé des montants partiels pour les dividendes – notamment en omettant les rachats d'actions – elles n'ont pas été prises en compte (après vérification dans les documents de référence et le contenu de la lettre Vernimmen qu'il n'y avait pas eu d'erreur de saisie). Autrement dit, c'est la lettre Vernimmen qui fait foi pour les montants totaux ses dividendes versés chaque année par chaque entreprise.
- Quand les entreprises ont renvoyé des demandes de rectification du nombre de membres du conseil d'administration sur la base du décompte au 31 décembre, elles n'ont pas été prises en compte si les chiffres ne correspondaient pas au nombre de membres du conseil d'administration ayant participé à au moins une réunion dans l'année (après vérification dans les documents de référence qu'il n'y avait pas eu d'erreur de saisie).

2. Opportunité de commenter

Un document résumant l'ensemble des références faites aux entreprises, le contexte de la référence et les sources utilisées a été envoyé aux 40 entreprises de l'échantillon le 29 mai 2020 afin d'offrir une opportunité de commenter les passages les concernant.

29 entreprises ont utilisé l'opportunité de commenter pour nous fournir des éléments supplémentaires ou commenter les mentions de leurs entreprises dans le rapport : Air Liquide, Alstom, Arcelormittal, Axa, BNP Paribas, Capgemini, Carrefour, Crédit Agricole, Danone, EDF, Essilor, Kering, LafargeHolcim, L'Oréal, Michelin, Nokia, Orange, Pernod-Ricard, PSA, Publicis, Safran, Saint-Gobain, Schneider Electric, Société Générale, Solvay, Technip et Total.

11 entreprises n'ont pas répondu : Accor, Airbus, Engie, Legrand, LVMH, Renault, Safran, STMicroelectronics, Unibail, Vinci et Vivendi.

Lorsque les commentaires fournis visaient à apporter une précision contextuelle particulière à l'entreprise, ils ont été reproduits ci-dessous, avec l'autorisation de l'entreprise.

Lorsque les commentaires visaient à commenter la méthodologie utilisée par Oxfam France et le Basic, ils ont donné lieu à des échanges sur les avantages et inconvénients des différentes méthodologies. Les commentaires des entreprises justifiant l'utilisation de méthodologies différentes dans des documents publics ont été reproduits ci-dessous, avec l'autorisation de l'entreprise.

Les éléments méthodologiques suivants ont donné lieu à des échanges avec plusieurs entreprises :

1. Le calcul des dividendes versés aux actionnaires et le taux de redistribution des bénéfices

Oxfam France et le Basic utilisent les données publiées chaque année par la Lettre Vernimmen qui consolide pour chaque entreprise du CAC 40 l'ensemble des versements aux actionnaires, soit les dividendes versés en cash, les dividendes versés en actions et les rachats bruts d'actions (rachats d'actions minorés d'éventuelles émissions d'actions). Les réponses des entreprises sur l'indicateur ont été très différentes.

- De nombreuses entreprises ont ainsi fourni volontairement les données concernant leurs versements de dividendes mais aucune n'a été en mesure de fournir des données issues de documents de référence couvrant à la fois les dividendes et les rachats bruts d'actions. En effet, les données publiées par les entreprises dans leurs documents de référence ne recoupent pas forcément les mêmes éléments (notamment en ce qui concerne les rachats d'action souvent déclarés de manière parcellaire et/ou non exhaustive). Certaines arguaient du fait qu'il ne s'agissait pas d'un indicateur comptable normé pour se justifier. Les données de la lettre Vernimmen font référence en la matière pour les investisseurs, ce qui justifie son utilisation par Oxfam France. L'addition des rachats d'actions est une stratégie de plus en plus prisée des entreprises pour augmenter les versements aux actionnaires tout en augmentant le cours de leurs actions.
- Des échanges ont également eu lieu sur le taux de redistribution des bénéfices aux actionnaires. Les données de la lettre Vernimmen ne tiennent pas compte d'éventuels dividendes intra-groupes. Afin de comparer à périmètre constant, la méthodologie utilisée par Oxfam France et le Basic se base sur le bénéfice part du groupe. Suite aux échanges avec un certain nombre d'experts, Oxfam France calcule le taux de redistribution moyen en divisant l'ensemble des versements aux actionnaires par l'ensemble des bénéfices réalisés sur la période 2009-2018. Cette méthodologie permet de lisser les effets d'une éventuelle année difficile avec un taux de redistribution supérieur

à 100% (ou négatif) sur une longue période. Certaines entreprises ont au contraire estimé que cette méthode encourageait des taux de redistribution supérieurs au bénéfice, ce qui est contraire à des principes de bonne gouvernance.

2. Le calcul de l'écart de salaire et du salaire moyen

Certaines entreprises nous ont fait parvenir les ratios d'équité publiés par les entreprises pour la première fois au cours du printemps 2019. Ce ratio d'équité ne correspond cependant pas aux écarts de salaires publiés dans le rapport d'Oxfam et du Basic. Les entreprises du CAC 40 appliquent en effet une directive AFEP-MEDEF recommandant de prendre uniquement en compte un échantillon représentatif des salariés français en contradiction flagrante avec la volonté du législateur lorsque la loi a été votée. Lors de nos échanges, quelques entreprises ont justifié la pertinence de comparer la rémunération d'un PDG français au salaire moyen français. Cet argument semble problématique. En effet, les normes « du marché » international sont fréquemment utilisées pour justifier les rémunérations des PDG (français ou non). Dès lors, il apparaît pertinent de comparer les écarts de salaires au niveau consolidé du groupe. Par ailleurs, l'évolution de la rémunération du PDG au regard de la rémunération du travail n'intéresse pas que le salarié français mais également ses homologues dans d'autres pays. Un indicateur préférable serait d'obtenir une comparaison pays pays, ce que demandait Oxfam France lorsque la loi a été votée. Le gouvernement et sa majorité ont repoussé cette demande

Les écarts de salaire publiés dans ce rapport couvrent l'ensemble des salariés du groupe. Le salaire moyen est recalculé par Oxfam France et le Basic à partir des salaires et traitements du groupe. Lorsque cette donnée n'est pas disponible, elle est extrapolée à partir des dépenses de personnel (voir note méthodologique en annexe 1).

3. La part de femmes dans les instances dirigeantes

Oxfam et Le Basic ont reproduit les données d'une enquête menée par le Point en décembre 2019 sur la part des femmes dans les instances dirigeantes, généralement identifiées par l'hebdomadaire comme les comités exécutifs. Certaines entreprises ont pointé du doigt la nécessité de prendre en compte la féminisation des instances de supervision, c'est-à-dire des conseils d'administration. A la différence des Comités exécutifs, les Conseils d'Administration sont légalement requis d'atteindre une part de 40% de femmes en leur sein depuis 2017. Il semble plus pertinent de regarder la performance des entreprises au sein des instances où des quotas législatifs ne s'appliquent pas encore.

Les chiffres reproduits dans l'étude sont donc ceux publiés par le Point, sauf erreur manifeste de l'hebdomadaire signalée par une entreprise.

4. Politiques de solidarité durant la crise

De nombreuses entreprises nous ont fait parvenir le détail de leurs politiques de solidarité pendant la crise, lorsque nous avons reçu leur autorisation, nous reproduisons le détail ci-dessous.

Commentaires d’Air Liquide :

Air Liquide a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l’entreprise concernant les politiques de versements de dividendes de l’entreprise face à la crise du COVID-19 :

La responsabilité du management est de s’assurer que les décisions prises soient équitables entre les différentes parties prenantes et préparent l’avenir, sur le plan à la fois sanitaire et économique. Air Liquide s'efforce de développer des relations durables avec ses fournisseurs, dans un cadre de confiance réciproque. C’est pourquoi, nos filiales françaises sont encouragées à payer au comptant les factures de moins de 50 000 euros émises par des fournisseurs de taille modeste. Dans cet esprit, et afin de donner la priorité aux sociétés qui en ont le plus besoin, le Groupe ne compte bénéficier d’aucune des aides mises en œuvre par l’Etat pour soutenir les entreprises affectées par la crise économique, conséquence de la crise sanitaire.

Le versement du dividende, annoncé dès mi-février, est essentiel au maintien de la confiance entre les actionnaires et le Groupe. Notre bilan est solide et nos ratios de dette se sont considérablement améliorés depuis l’acquisition d’Airgas, ce qui nous permet de maintenir une politique de distribution de dividendes régulière, sans porter atteinte à la solidité et au développement du Groupe. Par ailleurs, nous possédons une structure actionnariale unique avec plus de 420 000 actionnaires individuels, potentiellement déjà impactés par la crise, et de nombreux employés sont également actionnaires, à hauteur de 2,4% du capital. C’est pourquoi, dans la mesure où la Société ne fait pas face à des difficultés financières, payer le dividende nous paraît fondamental.

Le montant du dividende qui a été approuvé par l’Assemblée Générale des Actionnaires de 2020 reflète la performance de l’année fiscale 2019, qui a été une très bonne année tant au niveau de la croissance du chiffre d’affaires que de la progression du résultat net. C’est pourquoi, concernant les collaborateurs, nous avons décidé de maintenir en 2020 les hausses de salaires prévues, ainsi que les parts variables dues au titre de 2019. En revanche, les membres du Comité Exécutif ont volontairement proposé pour 2020 le gel de leurs rémunérations au niveau de 2019.

Le versement du dividende, qui participe au bon fonctionnement de l’économie, un enjeu majeur dans l’environnement actuel, ainsi que la politique de rémunération et l’engagement de nos collaborateurs sont trois piliers essentiels en temps de crise, et particulièrement dans celle que nous traversons.

Par ailleurs le Groupe s’est fortement mobilisé pour la lutte contre le covid-19 dans le cadre de ses activités Santé, et ce dans tous les pays où il est présent. Il a également piloté un consortium industriel pour la fabrication de 10 000 respirateurs en 50 jours suite à une demande du gouvernement français. Communiqué : <https://www.airliquide.com/fr/magazine/sante/10-000-respirateurs-50-jours-sauver-vies>"

Enfin, les budgets annuels 2020 et 2021 de la Fondation Air Liquide ont été doublés et la Fondation a déjà soutenu plusieurs projets en lien avec le Covid-19, que ce soit dans le domaine de la recherche médicale ou du soutien aux populations touchées.

<https://www.fondationairliquide.com/>

Par ailleurs, le montant correspondant aux jetons de présence (versés habituellement aux actionnaires présents de l’Assemblée Générale) a été versé à la Fondation, en raison de la tenue à huis clos lors de l’AG du 5 mai 2020.

Commentaires d'Alstom :

Alstom a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Les équipes Alstom se sont mobilisées dans le monde entier pour soutenir la lutte contre la pandémie de Covid-19, par exemple en tirant parti de la technologie 3D pour fabriquer des visières et des valves de respirateurs, et en faisant don de masques et autres équipements de protection aux hôpitaux, communautés locales et fournisseurs. Le budget de la Fondation Alstom augmentera également de 1,5 à 1,9 million d'euros en 2020/21, cette hausse étant partiellement financée par une baisse de la rémunération du Président-directeur général et des membres du comité exécutif ce trimestre.

Alstom a fait parvenir le commentaire suivant répondant au nombre d'administrateurs salariés

Il est exact que nous n'avons pas de salariés présents au conseil d'administration mais nous avançons en ce sens : veuillez noter notre résolution n°23 de la prochaine AG : « Modification des statuts en vue de prévoir les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés »

Commentaires de Bouygues :

Bouygues a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de rémunération de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Le dividende n'est pas à ce jour annulé ; il n'est pas non plus reporté puisque la décision de le verser (ou pas) n'est pas prise. La formulation la plus adéquate serait plutôt « décision reportée ».

Bouygues a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant la parité :

Il n'existe pas de score au niveau Groupe pour 2018 et 2019. Réaliser la moyenne des scores publiés par les entités du Groupe (dont le nombre a fortement varié entre 2018 et 2019), ne nous semble pas pertinente, ne reflétant que partiellement le Groupe (en termes d'effectifs) et ne permettant pas de tenir compte des différences de méthodologies retenues par les entités.

Commentaire de Carrefour :

Carrefour a fait parvenir le commentaire suivant concernant le calcul de l'écart de salaire :

La Loi Pacte a conduit les entreprises à communiquer leur ratio d'équité. En 2019, ce ratio d'équité est de 42 (page 155 -URD 2019). Les modalités du calcul ont été définies en prenant en compte les lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF.

Carrefour a fait parvenir le commentaire suivant concernant la part des administrateurs salariés

A date, la part des administrateurs salariés est de 12,5% soit 2 sur 16 membres (page 110 – URD 2019) [NDLR : la part dans le rapport est de 11% pour l'année 2018].

Carrefour a fait parvenir le commentaire suivant concernant la part des femmes au sein des instances dirigeantes.

Depuis 2019, le Comité Exécutif du Groupe Carrefour est composé de 15 membres dont 4 femmes soit 27% (vs 19% en 2018) (page 109 – URD 2019). Concernant le management, en 2019, 41,2% des postes de managers sont occupés par des femmes (page 72 – URD 2019).

Carrefour a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Politique de solidarité pendant la crise (pages 6 et 7 du Rapport annuel 2019 du groupe Carrefour) :

- Versement en mai d'une prime exceptionnelle de 1000 euros net, aux 85000 salariés en première ligne pendant la crise en France (dispositifs adaptés dans les autres pays)
- La Fondation Carrefour a versé un fonds exceptionnel de 3 millions d'euros au profit de l'aide alimentaire d'urgence et des hôpitaux.
- Développement de services à destination des populations les plus fragilisées ou exposées pendant la crise : service les Essentiels, paniers repas gratuits pour les routiers, horaires dédiés et caisses prioritaires pour le personnel soignant, prise de commande par téléphone pour les personnes âgées.
- Soutien de la filière agricole/ piscicole française et contribution au Fonds de solidarité des Consommateurs et Citoyens créé à l'initiative de Nicolas Chabanne.

Commentaires de Danone :

Danone nous a fait parvenir le commentaire général suivant sur notre étude :

Danone regrette de n'avoir pu se mettre d'accord avec OXFAM quant à la méthodologie de calcul de certains indicateurs inclus dans ce rapport et aux sources utilisées, en particulier au regard du refus de tenir compte des informations réglementées et auditées publiées dans le cadre des Documents de Référence et Document d'Enregistrement Universel de Danone.

1. Distribution des bénéfices :

L'information sur les dividendes versés aux actionnaires de Danone est publique et disponible dans les Documents de Référence et Document d'Enregistrement Universel accessibles sur le site www.danone.com dans la section Investisseurs.

Les informations incluses dans le rapport ne tiennent pas compte de ces sources et présentent donc des différences en incluant notamment les émissions d'actions et à l'inverse ne tenant pas compte du décalage temporel pouvant exister dans le rachat d'actions (fin d'exercice vs. début d'exercice).

Depuis 10 ans, le taux de distribution du bénéfice de Danone est resté entre 50% et 55% (y compris les dividendes payés, au choix de l'actionnaire, en actions Danone). Les dividendes distribués sur la période 2010-2019 se sont élevés au total à environ 8 milliards d'euros (dont presque 3 milliards d'euros en actions).

En complément de ces écarts méthodologiques, il est à noter que :

- Danone a confirmé le maintien du paiement du dividende pour l'exercice 2019 tel que proposé en février (2,10€ par action en numéraire), compte tenu de la résilience du modèle de l'entreprise, de ses liquidités disponibles et de la solidité de son bilan, qui ont également permis à Danone de soutenir l'ensemble de son écosystème (salariés, fournisseurs, agriculteurs et autres partenaires commerciaux) depuis le début de la pandémie du COVID-19 avec un financement total de 300 millions d'euros. Ce montant est conforme à la politique du Conseil d'Administration de rémunérer les actionnaires avec un taux de distribution de dividendes cohérent et raisonnable. L'entreprise a tenu, dans cette période de crise, à protéger ses salariés (100 % des salaires versés et accroissement de la couverture maladie), ses fournisseurs, ses clients mais aussi ses actionnaires.
- L'entreprise confirme qu'aucune opération de rachat d'actions n'aura lieu en 2020.

2. Rémunération du dirigeant et salaire moyen :

En tant qu'entreprise française multinationale, Danone a une forte empreinte sur l'emploi dans le monde entier. La méthodologie utilisée par OXFAM qui consiste à comparer la rémunération d'un PDG à la rémunération moyenne de l'ensemble de ses salariés dans le monde ne rend pas compte de manière fiable de la parité de pouvoir d'achat entre les différents pays où l'entreprise opère. Il semblerait ainsi plus juste d'effectuer des calculs ajustés ou centrés sur la France d'autant plus qu'un PDG basé en France contribue à la redistribution de la richesse par le biais d'importantes cotisations sociales et fiscales payées en France.

De plus, Danone ne publie pas les informations relatives aux salaires et traitement en raison de leur confidentialité et par soucis de consistance avec les informations déjà rendues publiques (dépenses de personnel). Le ratio calculé par OXFAM repose ainsi sur une estimation sur la base d'informations mises à disposition par d'autres entreprises de l'échantillon ayant une taille, un nombre d'employés et des dépenses en personnel similaire. Ainsi l'écart entre le salaire moyen des salariés de Danone et celui du dirigeant, ayant évolué de 275,1 en 2009 à 150,3 en 2018, ne reflète pas la réalité de notre entreprise. Toutefois, il est à noter, que sur cette même période la rémunération publiée du premier dirigeant de Danone a baissé de 32% alors que le salaire moyen a progressé de 25% soit une réduction de près de 45% du ratio dans les 10 dernières années. Ces évolutions significatives méritent d'être mise en évidence.

En complément de ces écarts méthodologiques, il est à noter que :

- En janvier 2019, Emmanuel Faber a décidé d'abandonner sa retraite chapeau.
- D'après les classements publics publiés au titre de l'année 2018 la rémunération d'Emmanuel Faber se situe à la 23ème place du CAC 40. Dans la publication récente de la revue le Revenu sur les rémunérations des dirigeants du CAC 40, celle d'Emmanuel Faber est en 25ème position en 2018.
- Enfin, le Conseil d'Administration a accepté la proposition de M. Emmanuel Faber, de réduire dans un esprit de solidarité sa rémunération fixe de 30% pour le reste de l'année 2020, à compter du 1er juillet 2020 et les membres du Conseil d'Administration ont décidé de renoncer à l'intégralité de leur rémunération du deuxième semestre 2020, pour affecter l'ensemble des montants correspondants au financement du programme Dan'Cares, afin d'élargir encore la couverture santé des salariés de Danone

Rémunération des salariés :

- Danone propose à ses salariés une rémunération complète, concurrentielle et équitable en se basant sur son propre système d'évaluation et de classification des emplois, prenant en compte le développement des ressources humaines, ainsi que les réglementations, les contraintes et les différentes situations locales des filiales. A titre d'exemple en France les salaires des opérateurs de nos sites de production sont environ 30% supérieurs à la moyenne du marché français.
- Depuis 10 ans, Danone intègre progressivement dans la rémunération variable d'environ 1 600 cadres dirigeants des critères de performance environnementaux et sociaux tels que l'objectif de réduction de l'empreinte carbone, la santé et sécurité et la diversité.
- En 2019, Danone a accordé, pour la première fois, à chaque salarié éligible une action DANONE leur donnant ainsi le droit de voter lors de l'Assemblée Générale. Cela permet également aux salariés de participer à un système d'intéressement mondial indexé sur le montant du dividende annuel.
- À l'échelle locale, les salariés des filiales françaises de Danone bénéficient d'un plan d'intéressement, indexé principalement sur les résultats de Danone. D'autres filiales françaises et certaines filiales étrangères ont mis en place pour leurs salariés des contrats de participation et/ou d'intéressement indexés sur leurs propres résultats.
- Enfin, en 2019, Danone a lancé son premier plan d'actionnariat salarié mondial, permettant à ses salariés dans 8 pays – Chine Continentale et Hong-Kong, Espagne, Indonésie, Mexique, Pays-Bas, Pologne, Singapour et Royaume-Uni – de souscrire à des actions nouvelles de Danone.
- Danone déploie également d'autres avantages significatifs pour ses salariés tel que le programme Dan'Cares lancé en 2010 avec l'ambition de garantir, à terme, à l'ensemble de ses salariés, une couverture santé de qualité qui prend en charge les risques majeurs tout en tenant compte des pratiques des différents marchés. Ce programme a été renforcé pour accompagner nos salariés et leurs familles dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus.

Commentaires d'EssilorLuxottica :

EssilorLuxottica a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

En termes de politique de générosité, Essilor et Luxottica ont été très actifs pour donner du matériel (masque et lunettes) avec leurs différentes filiales dans plus de 100 pays. EssilorLuxottica a créé un fonds de 100 millions d'euros pour soutenir les employés et leur famille dans le besoin. (Traduit de l'anglais par Oxfam)

Commentaires de Kering :

Kering a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de rémunération et de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

En complément des actions recensées dans le tableau pour Kering en matière de réponses à la crise du Covid-19, la rémunération du DGD a également fait l'objet d'une baisse. Par ailleurs, Kering et ses Maisons ont déployé d'autres initiatives comme la fabrication de matériel médical en France et en Italie, l'importation de masques pour les services de santé français et britanniques, le soutien à la recherche sur le Covid-19 à travers une donation financière à l'Institut Pasteur, le soutien à des projets innovants tels que le projet « 3D Covid » avec l'acquisition d'imprimantes 3D pour l'APHP à Paris, des donations financières pour répondre aux besoins d'urgence (en Chine, en Italie ou aux USA), etc. Ces initiatives sont répertoriées sur le site de Kering.

Commentaires de L'Oréal :

L'Oréal a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les politiques de rémunération et de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Compte tenu de ce contexte exceptionnel et dans un esprit de solidarité, M. Agon a fait savoir au Conseil, qui l'a accepté, qu'il renonçait dès à présent au titre de 2020, à toute rémunération sur les objectifs financiers de sa rémunération variable annuelle, ce qui représente une réduction de 30 % du montant maximal de la rémunération fixe et variable attribuable au titre de 2020, ainsi qu'à toute attribution d'actions de performance, si un plan venait à être décidé en 2020.

Fortement engagé depuis le début de la crise, L'Oréal a déployé un plan de solidarité majeur, considérant de sa responsabilité d'agir auprès de ses parties prenantes, avec en priorité ses collaborateurs pour lesquels les emplois et salaires ont été garantis. L'Oréal se mobilise également dans plus de 40 pays auprès des personnels soignants, de ses clients et fournisseurs en offrant près de 14 millions d'unités de gels hydroalcooliques, plus de 4,3 millions d'unités de produits, principalement des crèmes hydratantes pour les mains et des shampoings, produits par 70 % de ses usines dans le monde. De nombreuses initiatives sanitaires ont été mises en place dans les pays où L'Oréal opère, ainsi que des dons en numéraire s'élevant à près de 3 millions d'euros. Les collaborateurs de L'Oréal se sont investis en offrant plus de 1 200 heures de bénévolat via les différents programmes de citoyenneté du Groupe. Afin de soutenir son écosystème de partenaires, L'Oréal a gelé les créances de plus de 100 000 clients et raccourci les délais de paiement auprès de près de 9 000 fournisseurs. Auprès du monde associatif, la Fondation L'Oréal a débloqué 1 million d'euros pour soutenir les plus démunis.

L'Oréal a fait parvenir le commentaire suivant concernant le calcul de la part des bénéficiaires redistribués aux actionnaires

L'agrégation de dividendes avec des opérations sur titres qui ne sont pas de même nature ne peut pas, à nos yeux, constituer un « indicateur ». En tant que société cotée sur un marché réglementé, L'Oréal respecte des normes comptables et publie des indicateurs qui sont vérifiés par des auditeurs indépendants. Il n'est pas possible de mettre sur le même plan les éléments tirés d'une publication, en l'occurrence la lettre Vernimmen, avec un indicateur comme ceux que nous publions et qui font l'objet d'une certification. Depuis la mise en application des normes IFRS, L'Oréal publie un bénéfice net hors éléments non-récurrents sur lequel le BNPA et le pay-out ratio sont calculés. Cet indicateur est publié deux fois par an (annuels et semestriels) depuis 15 ans et vérifié par les auditeurs externes. Le bénéfice net part du Groupe ne reflète pas nécessairement la situation de trésorerie de l'entreprise. De plus, les sommes agrégées avec les dividendes ne sont pas de même nature. Pour rappel, les dividendes versés par L'Oréal n'ont jamais donné lieu à un prélèvement sur les réserves du Groupe ; cette « méthodologie » est donc inadaptée à l'examen de la situation de L'Oréal.

L'Oréal nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant la comparaison entre la rémunération du dirigeant en 2009 et la rémunération du dirigeant en 2018

Effectuer une comparaison entre l'année 2009 et l'année 2018 peut être trompeuse. L'écart entre les deux années s'explique par le fait qu'en 2009, la politique de rémunération ne prévoyait pas l'attribution d'actions de performance au dirigeant mandataire social mais une attribution de stock-options à laquelle M. Agon a renoncé. Autrement dit, la rémunération 2018 comporte une attribution d'actions de performance, qui est comprise dans le montant indiqué dans le tableau (9 531 098 €). La rémunération 2009 n'en comporte pas pour les raisons précitées. Si l'objectif est de comparer les rémunérations 2018 et 2009, nous attirons votre attention sur le fait que les bases ne sont pas

identiques, puisque la rémunération 2018 comporte, comme mentionné ci-dessus, une attribution d'actions de performance.

Commentaires de Pernod Ricard

Pernod Ricard nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant le montant de dividendes redistribués aux actionnaires :

Nos chiffres diffèrent de ceux dans le rapport, notamment concernant le payout de 2018 qui était de 41% (et non 44%) et la somme des dividendes sur la période 2009-18 qui s'est élevée à 4 266m€ (et non 4 429m€).

A noter également qu'en 2009, en plus du dividende, les investisseurs ont bénéficié d'1 action gratuite pour 50 détenues, le cours de l'action étant de 44.87€ au 30/06/09.

Pernod Ricard nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant les écarts de salaires

Les ratios rémunération dirigeant vs salaires moyens sont bien inférieurs à ceux mentionnés. Utilisant la méthodologie Oxfam, le ratio était de 54 en 2009/10, passant à 71 en 2018/19, avec une moyenne de 48 sur la période [NDLR Pernod Ricard calcule le salaire moyen du groupe à partir des dépenses de personnel et non des salaires et traitements, ce qui augmente le salaire moyen].

Pernod Ricard nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant les politiques de l'entreprise durant le COVID19 :

Il n'y a pas de report de dividende. Compte tenu de notre exercice décalé, une proposition de dividende sera faite par le conseil d'administration le 1^{er} septembre et soumise au vote de l'AG en novembre. Nous n'avons pas sollicité le chômage partiel en France.

Pernod Ricard nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant la part des femmes non seulement dans ses instances de décision mais également au niveau du Conseil d'administration et du management

Les ratios dans les instances dirigeantes sont

Conseil : 6/15 = 40%

Comex : 4/15 = 27%

Comex + Band A + Band B + Band C (correspondant aux c. top 500 managers du groupe): 26%

Commentaires de Schneider Electric :

Schneider Electric a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant la sollicitation du chômage partiel et la politique de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Schneider Electric a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant la sollicitation du chômage partiel et la politique de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

En application de notre Accord de Groupe signé le 26 mars dernier, l'activité partielle continuera d'être indemnisée à hauteur de 78% de la rémunération brute mensuelle jusqu'à la date prévue par ce texte, à savoir le 30 juin 2020. Selon l'évolution de la situation économique et en cas de besoin ultérieur, une négociation avec les organisations syndicales pourra être engagée sur le montant de l'indemnité versée au-delà de cette date. Cette indemnisation continuera bien sûr de se faire dans un cadre responsable, c'est-à-dire sans remboursement par l'Etat français des indemnités de chômage servies, lesquelles resteront à la charge de l'entreprise.

La priorité de Schneider Electric est d'assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires, et de mettre en place, en étroite coordination avec les autorités locales, des mesures et des protocoles pour gérer la situation et réagir en conséquence. Dans le contexte du COVID-19, Schneider Electric étend à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde un dispositif de couverture sociale renforcée (santé, garde d'enfants, quarantaine), pour la durée de la crise. À fin 2019, deux des programmes phares de Schneider Electric suivis sur le pilier Santé et Équité du Schneider Sustainability Impact avoisinaient l'objectif de 100 % (équité salariale hommes/femmes et politique globale de congés familiaux).

Le 8 avril, la Fondation Schneider Electric a annoncé la création d'un fonds dédié à la lutte contre le Covid-19. Ce « Tomorrow Rising Fund », est destiné à financer des actions d'urgence et de reconstruction à plus long terme en lien avec le Covid-19, et ce dans l'ensemble des territoires sur lesquels Schneider Electric opère. La Fondation Schneider Electric propose aux collaborateurs qui le souhaitent de contribuer par des dons qui sont abondés par la société. De même, ce fonds peut également être alimenté par les parties prenantes externes de Schneider Electric qui le souhaitent.

Jean-Pascal Tricoire – Président Directeur général - verse 25% de sa rémunération fixe durant la durée de la crise sur le fonds « Tomorrow Rising Fund ». Il est rejoint par les membres du comité exécutif de Schneider Electric, qui se sont également engagés à verser 10% de leur rémunération fixe sur ce fonds durant la durée de la crise.

A travers toutes ces initiatives, Schneider Electric réitère ses engagements de développement durable et exprime sa reconnaissance à tous ceux qui font preuve d'un courage et d'une détermination exceptionnels dans le combat contre cette pandémie. Par exemple :

- En France, plus d'une centaine de collaborateurs de Schneider Electric se sont portés volontaires en moins de 24 heures pour travailler, en tant qu'ouvriers qualifiés, 24 h/24, 7 j/7 pendant environ six semaines sur le site d'Air Liquide à Antony (Hauts-de-Seine) pour livrer 10 000 respirateurs demandés par l'État.
- En Inde, les dons bénéficieront directement à plus de 10 000 électriciens et à leur famille durant la période de confinement.
- Dans le monde entier, Schneider Electric soutient des hôpitaux et des établissements de santé pour leur garantir une continuité de service.
- De nombreux sites de production dans le monde entier se sont lancés dans l'impression de visières de protection pour en faire don à des établissements médicaux de proximité.

Commentaires de Solvay :

Solvay nous a signalé avoir proposé à ses actionnaires de volontairement contribuer 33% de leur dividende dans un fond de solidarité

« Annonce de la création d'un Fonds de Solidarité Solvay Covid 19 <https://www.solvay.com/en/solvay-solidarity-fund>. Proposition faite aux actionnaires de contribuer 33 % du solde brut de dividende ex-2019 au Solvay Solidarity Fund. »

Commentaires de TechnipFMC :

TechnipFMC nous a fait parvenir le commentaire suivant concernant la part des femmes au sein des instances dirigeantes.

A la date de l'étude du Point, notre comité exécutif était composé de 11 membres, dont 4 femmes, soit un pourcentage de femmes de 36,3%. Cependant nous souhaitons préciser qu'aujourd'hui, ce taux est passé à 44% avec 4 femmes membres du comité exécutif sur 9 membres au total.

Commentaires de Veolia :

Veolia a fait parvenir le commentaire suivant répondant à la mention de l'entreprise concernant les écarts de salaires, la sollicitation du chômage partiel et la politique de solidarité de l'entreprise face à la crise du COVID-19 :

Le maintien à 100 % des services essentiels partout dans le monde pour permettre à ceux qui étaient confinés de l'être en toute sécurité est un élément de politique de solidarité majeur.

S'agissant de la rémunération du dirigeant mandataire social, le communiqué de presse du 1^{er} avril mentionne, d'une part, que l'attribution d'actions de performance arrivant à échéance à la fin de cette année 2020 est réduite d'un tiers pour l'ensemble de ses bénéficiaires (donc pour le PDG), d'autre part que les critères de rémunération variable 2020 seront décidés au conseil d'administration du 29 juillet prochain sur la base d'un budget 2020 révisé. [NDLR : le tableau du rapport fait état des modifications sur l'exercice 2019]

Cette baisse de rémunération concerne un mécanisme d'incitation à long terme couvrant les années 2018, 2019 et 2020, la rémunération en question devant intervenir en 2021 au titre des trois années précédentes. Le conseil d'administration n'a pas jugé utile de délibérer sur le fait que la réduction d'un tiers du nombre d'actions attribuées concernait un exercice donné (par exemple 2020) sur les trois ou chacun des trois exercices à hauteur d'un tiers. Quant aux critères de la rémunération variable 2020, qui seront décidés en juillet, ils concernent naturellement l'exercice 2020.

Si le pouvoir d'achat des salariés a été maintenu par la compensation à 100 % du chômage partiel, il n'y a aucune raison que celui de l'encadrement, dont la tâche a été singulièrement compliquée pendant la période de confinement ne le soit pas ;

S'agissant du ratio dit « d'équité », il y a des effets pervers : les secteurs, qui, dans les années à venir, licencieront massivement des emplois faiblement qualifiés (les guichetiers des réseaux bancaires) verront le ratio de leurs dirigeants mécaniquement diminuer quand les dirigeants des secteurs qui apporteront massivement des services essentiels aux pays en voie de développement, qui en ont le plus besoin, verront le leur augmenter.