# Echanges avec les entreprises

Cette annexe compile les réponses des entreprises à deux types de sollicitation de la part d'Oxfam France. L'analyse du rapport a donné lieu à des échanges avec certaines 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 qui ne paraissaient pas cohérentes. Ces échanges font partie des réponses ci-dessous. Nous avons également donné l'opportunité, aux entreprises qui étaient citées dans ce rapport intitulé « Inégalités Salariales : Aux grandes entreprises, les gros écarts », de commenter ces citations. Nous avons donné cette opportunité de commenter les citations aux entreprises dont les données étaient nouvelles. Les données anciennes des entreprises ayant déjà fait l'objet d'une opportunité de commenter ne faisaient pas partie de ces citations.

## Commentaires des entreprises


Commentaire d'Arcelor Mittal ..... 2

Commentaire de Carrefour ..... 2

Commentaire de Danone ..... 3

Commentaire d'Essilor Luxxotica ..... 3

Commentaire de L'Oréal ..... 3

Commentaite Métropole Télévision – M6 ..... 3

Commentaire de Neoen ..... 4

Commentaire de Stellantis ..... 4

Commentaire de Wendel ..... 5

## Commentaire d'Arcelor Mittal

J'attire votre attention sur le fait que, lors de notre Assemblée générale du 2 mai prochain, les actionnaires d'ArcelorMittal seront appelés à se prononcer sur l'élection ou la réélection de plusieurs Administrateurs. Sous réserve de leur vote, la part de femmes au Conseil passerait à 40 % (voir https://corporate.arcelormittal.com/investors/equity-investors/shareholders-events/agm).

## Commentaire de Carrefour

Les données que vous nous avez communiquées appellent de notre part les remarques suivantes :

- S'agissant de la rémunération fixe de Monsieur Olofsson, elle avait été fixée à 1,35M€ alors même qu'il exerçait les seules fonctions de Directeur Général et que le Président du Conseil d'Administration percevait une rémunération fixe de 800 K€ par ailleurs, soit un total de 2,15 M€ au titre de la seule rémunération fixe des mandataires sociaux, à comparer à 1,5 M€ aujourd'hui.
- La rémunération du Président Directeur-Général a été fixée à 1,5 M€ en 2012 à l'arrivée de Monsieur Plassat. Cette rémunération a été reconduite à l'identique en 2017 à l'arrivée de Monsieur Bompard et n'avait pas été réévaluée en 2021 (soit une période de 9 ans de stabilité).
- La rémunération variable annuelle attribuée à Monsieur Olofsson en 2011 correspondait à une année de contre-performance économique et commerciale qui l'a par ailleurs conduit à ne pas solliciter le renouvellement de son mandat l'année suivante. Cette rémunération variable annuelle a été fixée à 413 458 € en 2011 alors qu'elle était de 1 087 702 € en 2010 soit une baisse de 62%, et elle sera fixée à 2 312 801 € en 2012 (cumul des quote-parts de Messieurs Olofsson à hauteur de 769 301 € et Plassat à hauteur de 1 543 500) soit une hausse de 559 % d'une année sur l'autre. Comparer les rémunérations variables annuelles de 2011 et de 2021 revient donc à comparer une année de forte contre-performance avec une année au cours de laquelle la performance et les résultats de Carrefour se sont significativement améliorés. A titre d'exemple, le chiffre d'affaires a progressé de 3,2% en 2021 contre seulement 0,9% en 2011, le Résultat opérationnel courant a progressé de 4,6% en 2021 alors qu'il avait baissé de 19,2% en 2011 et le Net Free Cash-Flow a progressé de 16% en 2021 alors qu'il avait baissé de 91% en 2011. Clairement, l'année 2011 est une année atypique en termes de performance, ce qui rend toute comparaison difficile avec d'autres années.
- Le même raisonnement s'applique aux attributions d'actions. Monsieur Olofsson n'a rien perçu au titre de l'année 2011 alors qu'il avait perçu la contrepartie de 896 000 € en stock-options et 1 796 000 € en actions de performance au titre de 2010. Là encore, 2011 est une année atypique.
- Le ratio d'équité publié par Carrefour depuis 2019 est calculé en prenant en compte les lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep-Medef. Sur ces bases, il a baissé de 54 à 46 entre 2015 (première donnée disponible) et 2021 sur la base de la rémunération moyenne, et est resté stable de 79 à 80 sur la base de la rémunération médiane. La méthode consistant à prendre en compte l'ensemble des entités juridiques du groupe pour calculer ce ratio n'est pas pertinente dans la mesure où Carrefour n'est pas un groupe intégré. L'autorité hiérarchique directe du Président Directeur-Général s'exerce sur les seules fonctions groupe, les entités juridiques dans les différents pays étant dirigées par des Directeurs Généraux mandataires sociaux.
  Par ailleurs, l'évolution d'un tel ratio entre 2011 et 2021 ne reflète en aucun cas un accroissement des écarts de rémunération entre ces deux années mais les seuls écarts de performance évoqués plus haut.

## Commentaire de Danone

Le calcul revu n'est toujours pas tout à fait correct car il considère, comme un élément récurrent, la rémunération exceptionnelle versée sous forme de rémunération de long terme actionnariale d'un montant 1'300'000 EUR (soumis à conditions de performance & de présence), venant compenser la perte de rémunération de long terme de son précédent employeur qu'il a subi en rejoignant Danone (page 275 de notre URD 2021). L'estimation de ce « rachat » avait d'ailleurs été réalisée par un conseil financier indépendant sur la base de la valeur cible de cette rémunération.
Nous ne pouvons pas considérer cet élément dans le calcul, car il n'est par définition pas lié à sa période d'activité chez Danone, n'a pas de correspondance avec la rémunération de nos dirigeants les années précédentes et ne sera pas reproduit les années suivantes. Ainsi, le ratio à considérer ne devrait pas être de 170 mais de 138.
Il est à noter par ailleurs que la rémunération d'Antoine de Saint-Affrique a été déterminée au regard de ses compétences et expérience internationale et qu'elle est absolument alignée avec les pratiques de rémunérations de sociétés européennes comparables (page 273 URD 2021).
Par ailleurs, quant au départ d'Emmanuel Faber il est à noter que c'est le Conseil d'Administration qui a mis fin à ses fonctions (pas les actionnaires), faisant suite à un désaccord sur la conduite des évolutions à venir (page 221 URD 2021).

## Commentaire d'Essilor Luxxotica

Regarding the comparison of Essilor's 2011 information/data with EssilorLuxottica's 2021 information/data, kindly note that EssilorLuxottica was born from the combination of Essilor and Luxottica on October 1, 2018. The Group further changed in 2021, with the acquisition of GrandVision. Considering the evolution of the Group over time, the two companies (Essilor and EssilorLuxottica) are very different in terms of scale, scope, ambition and vision. And this, significantly impacts the comparability of their information.

## Commentaire de L'Oréal

Un point d'attention réside dans la nécessité de prendre en compte la rémunération de notre Directeur Général sur une base annuelle compte tenu de la prise de fonction au 1er mai 2021, à des fins de comparabilité.

A noter que le document d'enregistrement universel 2022 est publié ce jour sur notre site internet.
https://www.loreal-finance.com/system/files/2023-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2022_fr.pdf

## Commentaite Métropole Télévision – M6

Nous vous remercions de nous avoir permis de relire votre extraction de chiffres depuis nos URD (Documents de Référence AMF), car cette relecture conduit à quelques points décrits ci-après :

1. Certains chiffres ne correspondent pas avec les informations financières données dans les URD, particulièrement en ce qui concerne votre ligne « Personnel Expenses » et ceux concernant les effectifs du groupe. Nous avons donc pris l'initiative de vous donner les différents chiffres présentés dans nos URD de chacune des années.
2. Comme vous le suggérez, la meilleure comparaison des rémunérations est celle encadrée par la Loi Pacte qui a notamment mis en place le suivi du Ratio d'Equité au sein de chaque entreprise. La publication de ce ratio a été mise en place à la fin de l'année 2020 et donc pour la première fois dans l'URD 2020 publié en mars 2021, puis dans ceux de 2021 et 2022.

Vous trouverez ci-joints les différentes publications de notre groupe, en application de l'article L.22-10-9 du Code de Commerce, qui vous donneront déjà 7 années d'évolution de l'équité.

3. Afin de permettre une lecture objective de ce ratio d'équité, vous constaterez que nous avons choisi d'exclure les rémunérations exceptionnelles de cette séquence car, conformément aux règles légales relatives à la publicité des rémunérations, l'octroi d'une rémunération exceptionnelle ne peut intervenir que « dans des circonstances particulières » et elles ne sont pas récurrentes par essence. Par ailleurs et dans le même objectif de lisibilité, notre société a pris soin de fournir aux lecteurs les explications détaillées relatives aux conditions particulières ayant conduit à leur attribution lorsqu'une telle situation est intervenue.
4. Enfin et dans l'hypothèse où vous souhaiteriez maintenir une analyse décennale, il nous semble objectif et d'actualité de réaliser votre analyse comparative à partir des rémunérations attribuées au titre de 2022 qui seraient alors comparées avec celles de l'année 2012. Dans ce contexte, nous vous avons ajouté les chiffres de ces deux bornes d'une période décennale.

## Commentaire de Neoen

Nous sommes fiers d'avoir atteint la note de 100/100 sur l'index égalité professionnelle hommes-femmes qui valorise les efforts faits par certaines entreprises, dont Neoen, sur les 4 indicateurs qui le composent. Ainsi, en ce qui concerne l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui semble être l'objet de votre rapport, nous avons obtenu la note maximale sur ce critère.

La féminisation du Comex n'est pas prise en compte dans cet indicateur et nous confirmons qu'il n'y a qu'une femme sur les 5 membres du Comex. En revanche, vous noterez qu'au niveau de notre Conseil d'Administration, nous avons 42% de femmes, et qu'elles sont bien présentes dans les deux sous-comités du Conseil : 2/3 dans le comité d'audit et 1/3 dans le comité Gouvernance et RSE, soit 3 femmes sur 6. Ceci est détaillé dans notre document universel d'enregistrement en page 283 qui sera publié en fin de journée le 7.4.

Jeune entreprise du secteur de l'énergie, de « seulement » 360 salariés à fin 2022, répartis dans 17 pays, Neoen est par ailleurs très conscient des enjeux relatifs à la diversité, comme en témoignent les deux engagements publics que nous avons pris sur le sujet : https://neoen.com/fr/rse/#approche

Notre document universel d'enregistrement sera publié en fin de journée le 7.4 et vous pourrez y trouver, en page 244, les actions que nous avons menées en 2022 à ce sujet ainsi que nos progrès.
Souhaitant que ces éléments puissent vous permettre de compléter votre analyse, je reste à votre disposition pour tout complément d'information

## Commentaire de Stellantis

The largely positive vote of all of our shareholders, including our reference shareholders the founding families, our employee representatives, our institutional and retail investors reflect the adherence to the principle of a meritocratic culture as I highlighted last year at our AGM. Our remuneration report reflects our believes of rewarding performance based on the achievement of ambitious goals, both financial and ESG related objectives.

## Commentaire de Wendel

Dans son rapport, Oxfam évalue la politique de parité chez Wendel sur la seule base de l'index d'égalité professionnelle entre femmes-hommes. Or, la méthodologie de cet index est inadaptée à la taille des effectifs de Wendel et à ses métiers et ne permet pas de refléter la démarche de Wendel en matière de parité. En effet, Oxfam ne prend pas en compte d'autres notations ou référentiels sur lesquels Wendel a obtenu des résultats satisfaisants. En particulier, **Wendel a été classée 9e de la dernière édition du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120**. Ce classement, établi par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances prend d'ailleurs en compte l'index d'égalité professionnelle entre femmes-hommes parmi d'autres critères dont la :

- Part de femmes dans le Conseil d'Administration ou Conseil de surveillance (50 % pour Wendel)
- Part de femmes dans le Comité des nominations (80 % pour Wendel)
- Part de femmes dans le COMEX (40 % pour Wendel)
- Note Index égalité professionnelle (53/100 pour Wendel pour l'exercice 2021)

Wendel évolue dans le secteur du capital-investissement, qui pâtit d'un manque de femmes dans les métiers de l'investissement, sujet sur lequel Wendel se mobilise avec efficacité. À titre d'illustration, la Charte de la parité femmes-hommes de France Invest, dont Wendel est signataire, vise un objectif de 40 % de femmes au sein des équipes d'investissement à horizon 2030, objectif dépassé par Wendel depuis déjà 2 ans avec 45 % de femmes dans ses équipes d'investissement en 2022 (la moyenne nationale est selon les résultats Deloitte – France Invest de 2022 autour de 27 %). La Charte France Invest vise également 25 % de femmes ayant une responsabilité dans les décisions du Comité d'investissement, un objectif déjà dépassé par Wendel avec 33 % de femmes au sein du Comité d'investissement en 2022.

**Précisions concernant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Wendel est une société qui compte 67 salariés en France (90 dans le monde), dont plus de 90 % sont cadres.

L'indicateur à cause duquel Wendel est pénalisé est l'indicateur 1 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Bien que Wendel applique le principe "à travail égal, salaire égal », nous sommes confrontés à un biais méthodologique dans le calcul de l'index. En effet, 90% des effectifs de Wendel sont cadres et la catégorisation proposée par l'indice ne permet pas de ventiler la répartition des salaires selon les métiers (fonctions corporate versus fonctions investisseur), pour lesquels il existe des différences de rémunérations correspondant aux réalités du marché. Or, sur certaines tranches d'âges, les femmes investisseurs ne sont actuellement pas suffisamment représentées. Pour autant, l'équipe d'investissement de Wendel comporte 45% de femmes, soit 18 points au-dessus de la moyenne nationale dans les sociétés d'investissement selon l'étude Deloitte – France Invest de 2022.

Enfin, pour preuve de la juste représentativité femmes/hommes à tous les niveaux de l'entreprise lorsque l'on inclut les fonctions finance et les fonctions corporate, le rapport 2023 de l'agence de notation Equileap positionne Wendel parmi les 18 meilleures sociétés de son panel (3 787 entreprises) dans la catégorie "représentation femmes-hommes à tous les niveaux de l'entreprise".