



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 « TOP 100 des entreprises : l'inflation des dividendes » 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.

Commentaire des entreprises

Commentaire d'Accor	2
Commentaire d'ENGIE	2
Commentaire d'ERAMET	3
Commentaire de la MAIF	5
Commentaire de Pernod Ricard	5



Commentaire d'Accor

Les données relevées sont difficilement comparables car les effets de périmètres sur lesquels elles sont prises ont été en constante évolution. Par exemple, le nombre d'employés jusqu'à 2019 est celui des collaborateurs travaillant sous enseignes Accor alors que pour 2020/2021 il s'agit des collaborateurs dans les sièges et filiales du Groupe uniquement et non de tous les employés des hôtels ; Ainsi le chiffre de 2019 est faux, il s'agit de 19 000 personnes (cf. p143 du document de référence) pour ne vous citer qu'un exemple nous pourrions aussi le faire pour le résultat net qui prend parfois en compte des produits de cessions exceptionnels pour les raisons évoquées ci-avant.

- les dépréciations en 2020, semblent comptabiliser les D&A mais aussi des impairments. Mais aussi le cadre legal a évolué
- les Personnel expenses intègre les Reimbursed Cost qui sont des dépenses de salariés mais qui n'existe que depuis la norme comptable IFRS 15 de 2018 alors que le tableau remonte bien avant

Ainsi pour toutes ces raisons, les chiffres qui sont remontés sur 10 ans ne nous semblent pas faire sens tels que mis dans votre reporting car il est impossible de les comparer sur une même base.

- De plus, l'industrie du tourisme a également été pleinement touchée par la pandémie de la Covid à partir de 2019 et voit le rebond arrivé de manière pleinement effective sur 2023. Les chiffres de 2020/2021 relatent ainsi ce fort impact avec des pertes évaluées au-delà du milliard d'euros
 - o mais avec aussi, des éléments qui ne sont pas pris en compte dans vos colonnes comme la création du Fonds ALL Heartist en avril 2020 suite à échange avec le conseil d'administration qui décide d'allouer 25 % du dividende prévu (70 M €) pour soutenir les collaborateurs et partenaires du Groupe alors en pleine pandémie. Ce fonds est aujourd'hui toujours actif et plus de 35 M € ont déjà pu bénéficier à environ 100 000 personnes

Commentaire d'ENGIE

La mesure pertinente qu'il faut regarder ce sont les résultats récurrents, comme pour beaucoup de nos pairs, et non le profit net reporté. Les écarts proviennent essentiellement des sujets de juste valeur sur les valorisations à valeur de marché (mark to market) de l'énergie, les cessions et bien sûr les dépréciations. Pour un groupe en mutation d'actifs sur la période, y compris à la fin au titre de la transition énergétique, l'écart entre les deux n'a rien d'anormal.

On peut aussi, de manière complémentaire, observer que le total de l'IS sur la période est de 15Mds€. Avec un taux moyen de 30%, ça fait un résultat taxable (et taxé) de 50Mds€, face auxquels nos 30Mds€ de dividendes sont tout à fait raisonnables.

Il n'y a pas de problème de modèle chez Engie, juste les effets de bord d'une très grande rotation du portefeuille générée en grande partie par la décarbonation (sorties de l'exploration et de la production de gaz, du GNL, du charbon) et par la sortie des services (Suez, Equans) pour réallouer les actifs sur le renouvelable.



2/3 de nos investissements des dernières années concernent les énergies renouvelables, ce qui – en complément de la rotation des actifs “carbonés” qui explique les importantes dépréciations d’actifs - a permis au Groupe d’être certifié récemment “well below 2°C”.

Notons par ailleurs que les rachats d’action (share buy back) sont liés à des programmes d’actionnariat salariés et des versements d’actions de performance au personnel et n’ont pas pour finalité la rémunération des actionnaires.

Enfin, concernant le partage de valeur, ENGIE verse environ 15Mds€/an à ses fournisseurs (soit env 150Mds€ sur la période).

Au passage, on notera que près de 150Mds€ ont été versés au personnel.

Commentaire d’ERAMET

Premier commentaire : Sur la base de nos données, merci de noter que les données sont les suivantes sur les dix dernières années (2013 à 2022) :

- 987 M€ de pertes cumulées (vs 1,72 Md€ sur 2012-2021)
- 3,4 Md€ de flux de trésorerie liés aux investissements (vs 3,51 Md€ sur 2012-2021)
- 249,6 M€ de versements aux actionnaires (vs 183 M€ sur 2012-2021), soit l’équivalent de 7% des investissements (vs 5% sur 2012-2021)

Merci de noter que les rachats d’actions effectués concernent uniquement la couverture d’attribution gratuite d’actions aux salariés et au mandataire social (Plan de rémunération long terme basé sur la performance du Groupe) , conformément aux déclarations faites auprès de l’AMF. Ces rachats d’actions sont ainsi assimilables à des charges de personnel.

Nous attirons votre attention sur la mise à jour nécessaire des chiffres commentés comme suit : « L’entreprise Eramet en dix ans a fait 987 millions de pertes, dont 249,6 millions sont des versements à leurs actionnaires. ././ Ces montants sont l’équivalent de 7 % des investissements sur les dix années étudiées, ././ »

Par ailleurs, nous attirons également votre attention sur le fait que les pertes réalisées par le Groupe ces dix dernières années résultent en partie de dépréciation d’actifs et de pertes de valeur, qui correspondent à des écritures comptables non cash.

Concernant le versement de dividendes aux actionnaires du Groupe, nous souhaitons également rappeler que la politique d’allocation du capital du Groupe vise en priorité le désendettement ainsi que les investissements dans les projets de croissance, avant la rémunération de ses actionnaires qui n’est donc pas systématique chaque année et reste limitée le cas échéant. Par exemple, les exercices de la période 2013- 2016 ainsi que ceux de 2019 et 2020 n’ont donné lieu à aucun versement de dividende.

Enfin, nous vous invitons à consulter le Rapport Intégré (« RI ») du Groupe (disponible sur notre site internet : [Rapport intégré | Eramet](#), qui est également inclus dans le Document d’Enregistrement Universel du Groupe) dans lequel nous présentons depuis 3 ans le schéma de partage de la valeur ajoutée (cf. le schéma présenté au titre de l’exercice 2022 ci-dessous, extrait du RI 2022 – p24). Ce schéma démontre clairement le poids significatif des parties prenantes d’Eramet, autres que les actionnaires, dans le partage de la valeur créée par le Groupe.

Deuxième commentaire : Par ailleurs, en réponse à votre message reçu vendredi soir, nous souhaiterions effectivement faire un nouveau commentaire relatif au ratio de 38% mentionné : celui-ci, selon les chiffres du tableau de données communiqué, s’élève selon nos calculs à 7%



des charges d'amortissement sur 2012-2021 (ou 5 % des flux de trésorerie liés aux investissements comme nous vous l'avions indiqué). Pouvez-vous préciser SVP le détail de votre calcul ?

Enfin, nous insistons de nouveau, comme précisé dans notre droit de réponse, sur le fait qu'il est totalement erroné d'indiquer que nous avons procédé à des rachats d'actions pour les actionnaires.

« Les rachats d'actions effectués sont assimilables à des charges de personnel, conformément aux déclarations faites auprès de l'AMF. Ces rachats d'actions ayant été effectués uniquement afin de réaliser la couverture d'attribution gratuite d'actions aux salariés et au mandataire social (Plan de rémunération long terme basé sur la performance du Groupe).

Par ailleurs, nous attirons également votre attention sur le fait que les pertes réalisées par le Groupe ces dix dernières années résultent en partie de dépréciation d'actifs et de pertes de valeur, qui correspondent à des écritures comptables non cash.

Concernant le versement de dividendes aux actionnaires du Groupe, nous souhaitons également rappeler que la politique d'allocation du capital du Groupe vise en priorité le désendettement ainsi que les investissements dans les projets de croissance, avant la rémunération de ses actionnaires qui n'est donc pas systématique chaque année et reste limitée le cas échéant. Par exemple, les exercices de la période 2013- 2016 ainsi que ceux de 2019 et 2020 n'ont donné lieu à aucun versement de dividende.

Enfin, nous vous invitons à consulter le Rapport Intégré (« RI ») du Groupe (disponible sur notre site internet : Rapport intégré | Eramet, qui est également inclus dans le Document d'Enregistrement Universel du Groupe) dans lequel nous présentons depuis 3 ans le schéma de partage de la valeur ajoutée comme suit :

Partage de la Valeur Ajoutée 2022 (DEU 2022, p.24) :

- Aux actionnaires : 5 %
- Aux salariés : 32 %
- Aux Communautés : 15 %

Partage de la Valeur Ajoutée 2021 (DEU 2021, p.24) :

- Aux actionnaires : 5 %
- Aux salariés : 54 %
- Aux Communautés : 17 %

Partage de la Valeur Ajoutée 2020 (DEU 2021, p.26) :

- Aux actionnaires : 0 %
- Aux salariés : 60 %
- Aux Communautés : 18 %



Ces chiffres démontrent clairement le poids significatif des parties prenantes d'Eramet, autres que les actionnaires, dans le partage de la valeur créée par le Groupe. »

Commentaire de la MAIF

Pascal Demurger « Mutualisation des coûts, meilleure protection face aux accidents de la vie et modèle social ambitieux pour les collaborateurs : la MAIF a été fondée en 1934 sur le principe d'une valeur partagée équitablement entre toutes ses composantes. En créant le dividende écologique, nous restons fidèles à cet idéal en ajoutant la planète dans l'équation. C'est pour nous une reconnaissance des services rendus par la nature, mais aussi un appel à ce que d'autres entreprises nous rejoignent pour garantir un financement suffisant de la transition écologique. »

Commentaire de Pernod Ricard

Merci d'avoir contacté Pernod Ricard dans le cadre de votre rapport sur le partage de la valeur, et pardon d'avoir tardé à revenir vers vous.

Voici les réponses à vos questions.

- Concernant le dividende :

Dans le cadre d'une politique financière claire et transparente, le groupe Pernod Ricard a fixé le taux de distribution de son dividende à environ 50% de son résultat net. Cette information est disponible sur notre site internet depuis septembre 2019, date de l'annonce de nos résultats annuels, disponible via le lien suivant : Chiffres d'Affaires et Résultats Annuels 2018/2019 | Pernod Ricard (pernod-ricard.com)

- Concernant le partage de la valeur :

1. Le partage de la valeur est inscrit dans l'histoire du groupe :

Nous attirons votre attention sur plusieurs données relatives au partage de la valeur notamment en faveur des principaux artisans de la croissance soutenue de Pernod Ricard, à savoir ses collaborateurs. Cet aspect fondamental de la culture du Groupe a été transmis par son co-fondateur Paul Ricard, qui fut précurseur en la matière en distribuant dès 1938 des actions à ses collaborateurs.

2. Répartition des dépenses de Pernod Ricard :

Voici des éléments synthétiques sur la répartition des dépenses de l'entreprise, qui témoignent d'une allocation équilibrée entre salariés (hors cotisation sociales) et actionnaires, tandis que le principal poste de dépenses est constitué par la contribution de Pernod Ricard à la sphère publique (impôts, taxes, cotisations sociales etc.).

Chaque année, Pernod Ricard alloue environ 10% de ses dépenses aux salariés (hors cotisations salariales), un montant équivalent est consacré aux actionnaires, tandis que près de 40% vont aux administrations publiques (impôts, taxes, cotisations sociales), un peu plus de 20% aux investissements et le solde est affecté aux dépenses de fonctionnement.

3. L'actionnariat salarié :



Pour Pernod Ricard, les intérêts des salariés doivent être alignés avec ceux des actionnaires. C'est pourquoi deux plans mondiaux d'actionnariat salarié ont été mis en place à leur intention. Les collaborateurs qui y ont souscrit sont donc bénéficiaires de sa politique financière (incluant dividende, et rachats d'actions).

Après le succès du premier plan lancé en 2019 et auquel ont souscrit quelque 41,5% des salariés éligibles, soit 6000 collaborateurs dans le monde, le Groupe a étendu cette possibilité à 7 nouveaux marchés en 2022, avec un taux de souscription de 46%, soit 7.000 personnes. En France, le taux de souscription a été particulièrement élevé, atteignant 57% en 2019 et 65% en 2022.

4. La participation et l'intéressement :

Pernod Ricard offre des dispositifs très avantageux en matière de participation et d'intéressement dans toutes ses filiales en France, avec des taux supérieurs aux pratiques du CAC 40 (selon une enquête comparative menée par un cabinet indépendant).

Pour des placements dans notre FCPE Pernod Ricard actionnariat, les montants sont abondés.

En 2022, 31,4 millions d'euros ont été versés sur ce FCPE, dont plus de 80% correspondent à la participation, l'intéressement et l'abondement.

Plus de 80% des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ont été placés dans le Plan d'Epargne Groupe, et plus de 3 000 épargnants ont réalisé au moins un versement sur le FCPE investi en actions Pernod Ricard en 2022, ce qui témoigne de la confiance des collaborateurs dans la performance du Groupe.

Par ailleurs, les performances du fonds Pernod Ricard Actionnariat le rendent particulièrement attractif. Sur ces 5 dernières années, il a progressé de 57%. Grâce notamment à l'abondement proposé par le Groupe. A titre d'illustration, 100 euros qui auraient été investis par un collaborateur en octobre 2018 lui auraient rapporté 456 euros.

En 2022, le groupe a versé une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 euros à certains de ses salariés en France.

En 2023, une prime de partage de la valeur d'un montant de 1 500€ a été allouée à environ 90% des salariés du groupe en France.

5. L'impact de Pernod Ricard sur son écosystème :

Le partage de la valeur s'analyse aussi plus largement, par l'empreinte économique de Pernod Ricard qui irrigue un écosystème de parties prenantes très diversifié. Pernod Ricard réalise ainsi chaque année des investissements qui bénéficient à de nombreuses filières, dont les agriculteurs auprès desquels il se fournit en matières premières. En outre, la valeur ajoutée générée par la vente de ses produits dans les cafés, hôtels, restaurants et points de vente est fortement génératrice d'emplois.

6. Les recettes fiscales générées par les activités de Pernod Ricard en France :



Enfin, il est important de mentionner les recettes fiscales générées par l'activité du groupe en France, où le poids des taxes sur l'alcool (droits d'accise) est particulièrement important. La part de l'ensemble des taxes applicables représente plus de 75% du prix de vente au détail d'une bouteille des marques du Groupe.

Commentaire de Sanofi

Sanofi propose depuis de nombreuses années des conditions salariales parmi les plus attractives, toutes entreprises confondues en France. Les salaires de base annuels moyens sont également **supérieurs à la moyenne nationale de l'industrie pharmaceutique, en moyenne d'environ 10%**. Nous n'avons aucun salarié en France dont le salaire de base annuel soit équivalent au SMIC.

Par ailleurs, compte tenu des résultats 2021, les montants versés en avril 2022 au titre de la **participation et de l'intéressement ont été de 188,7 millions €**, ce qui représente **en moyenne un versement de 8086 € bruts** pour les salariés présents toute l'année.

La rémunération des salariés de Sanofi inclut le salaire de base, une prime d'ancienneté, les primes, les bonus, les sommes distribuées au titre de la participation, de l'intéressement et divers avantages sociaux.

Quelques exemples de salaires médians en 2022 (rémunération fixe individuelle + rémunération variable individuelle + rémunération variable collective + épargnes salariale et retraite) sur deux métiers classiques chez Sanofi :

- Opérateur de production (Bac + 2/3) : 52 744 € brut
- Technicien de recherche (Bac + 2/3) : 60 165 € brut

Enfin, contrairement à ce que l'on entend, nous continuons de recruter en France. Nous avons environ 200 postes à pourvoir immédiatement. Après avoir recruté plus de 700 personnes en 2021, dont près de 40% avaient moins de 30 ans, Sanofi prévoit de recruter près de 500 nouveaux collaborateurs au total en 2022 pour une grande diversité d'activités, des nouveaux métiers du digital (data analysts, scrum masters, développeurs Full Stack...) aux métiers scientifiques (pilotage des essais cliniques, experts ARNm ou oncologie...) en passant par les métiers industriels (opérateurs de fabrication, techniciens de production...).

Quant au partage de la richesse et de la création de valeur chez Sanofi – puisque c'est dans le fond l'objet de votre rapport :

- 14,1 milliards d'euros en achats fournisseurs
- 9,3 milliards d'euros pour la rémunération des collaborateurs
- 6 milliards d'euros investis en R&D
- 5,6 milliards d'euros de contributions pharmaceutiques versées aux systèmes de santé
- 2 milliards d'euros d'impôts sur le revenu et taxes

Restent 4 milliards d'euros versés en dividendes aux actionnaires, dont font partie 90% des salariés de Sanofi en France.

Enfin, sur dividendes aux actionnaires, 90% des salariés actuels de Sanofi en France sont actionnaires de l'entreprise et bénéficient à ce titre du versement de dividendes. En 5



ans, la proportion du capital de Sanofi détenu par les salariés ou ex-salariés français (45 000 personnes) a augmenté de plus de 26%.

Sanofi, rien qu'en France, c'est 4% du chiffre d'affaires mondial du Groupe mais c'est surtout :

- 3 milliards d'euros de masse salariale ;
- 2 milliards d'euros d'investissements R&D (au 1^{er} rang des entreprises du CAC40) ;
- Plusieurs projets stratégiques contribuant à la souveraineté sanitaire et industrielle de la France :
 - la construction de notre Evolutive Facility à Neuville sur Saône (500 m€),
 - le Centre d'excellence ARNm à Marcy L'Etoile (935 m€),
 - le Paris Saclay Cancer Cluster (150 m€)
- Sur la période 2022 – 2024, Sanofi va investir entre 650 et 700 millions par an en France, un budget en augmentation de 200 millions d'euros par rapport à la période 2019-2021.

- Sanofi réalise déjà 40% de sa production mondiale en France et investit massivement pour pouvoir produire sur le territoire ses médicaments et vaccins de nouvelle génération. La France compte une trentaine de sites, dont 18 installations de production et 4 centres de R&D, parmi la soixantaine de sites que possède Sanofi dans le monde.

- 80% de ce que nous fabriquons dans nos usines françaises est exporté et utilisé dans d'autres pays. Cela représente plus de 13 milliards d'euros et fait de nous le 5^{ème} exportateur français et l'un des plus grands contributeurs à la balance commerciale extérieure de la France.