



ANNEXE

ECHANGES ENTREPRISES

Oxfam a eu l'opportunité d'échanger avec de nombreuses entreprises citées dans le rapport en amont de sa publication. Les 37 entreprises ont été averties de la publication du rapport le 31 mars 2021. Chaque entreprise a reçu les données ainsi que les mentions de l'entreprise dans le rapport pour commentaire le 7 avril 2021 avec un délai de 10 jours pour fournir des retours.

32 entreprises ont accusé réception par email. 3 entreprises ont accusé réception par téléphone. 2 entreprises jointes par téléphone ont refusé d'accuser réception. Au total, 26 entreprises nous ont fait un retour. 16 d'entre elles nous ont fait parvenir des commentaires sur l'étude, en pointant notamment des améliorations sur le nouvel exercice. Nous reproduisons leurs commentaires ci-dessous.

Commentaires d'Axa	2
Commentaires de Bouygues	2
Commentaires du Crédit Agricole	3
Commentaires du groupe Engie	3
Commentaires du groupe Kering	4
Commentaires du groupe Michelin	5
Commentaires du groupe Orange	5
Commentaires du groupe Safran	5
Commentaires de Saint Gobain	6
Commentaires de Schneider Electric	7
Commentaires de Teleperformance	7
Commentaires de Total	7
Commentaires de Veolia	8
Commentaires du groupe Vinci	9
Commentaires du groupe Vivendi	10

Commentaire d'Air Liquide

Le groupe Air Liquide signale un changement dans la composition des actions de performance post-2019.

- (a) « Le Groupe a introduit dans les critères de LTI¹, à compter de 2020, une composante climat spécifique. Il y a donc bien une part Climat dans la rémunération totale du PDG d'Air Liquide »

Commentaires d'Axa

Le groupe Axa signale également un changement dans la composition des actions de performance post-2019 (a) ainsi qu'une modification de l'analyse de la performance (b) pour les actions de performance (i) et la partie variable (ii).

- (a) « The approach to determine the payout of the annual variable compensation of AXA CEO is less discretionary. The formula has evolved from 50% business performance/50% individual performance to 70% business performance/30% individual performance since 2020. »
- (b) « A global review of the measurement of performance on the short and long term has been carried out with the objective to align performance criteria with the Group's new strategic orientation, while taking into account regulatory recommendations, market tendencies and investors' expectations, including a growing inclusion of extra-financial criteria in overall variable pay from 2021: »
 - (i) « In the LTI scheme, the weight of Sustainability criteria has been enhanced to 30% (compared to 10% for previous grant). The DJSI criterion is now supplemented by two criteria on the carbon footprint reduction of our own operations and of our investment's portfolio. A relative financial performance criteria (TSR) has also been introduced and weights for 10%. »
 - (ii) « In the short-term variable compensation, profitability and growth criteria have been rebalanced and the choice of financial indicators has evolved (introduction of cash remittance) to align with the "Driving Progress 2023" targets while avoiding an overreliance on underlying earnings. »

Commentaires de Bouygues

Le groupe Bouygues tient à mettre en avant les changements dans la structure de rémunération de son PDG en raison de la situation sanitaire (a), et pour des raisons autres (b). Les changements de cette rémunération se trouvent aux pages 221-224 du DUE 2020 (indisponible sur [le site de Bouygues](#) au 23 avril 2021).

¹ LTI : *Long Term Incentive*, c'est à dire une récompense de long terme, traduit dans ce rapport par la notion d'« actions de performance ».

- (a) « nous avons revu notre politique de rémunération pour 2020 suite à la crise sanitaire (CP du 23 avril 2020 CP 23042020 et CP du 28 juillet 2020 CP 28072020) »
- (b) « nous avons fait évoluer notre politique de rémunération pour 2021 (voir chapitre 5 du DEU² 2020) à compter du 17 février 2021 afin de : refléter le changement de gouvernance (dissociations des fonctions de Président et de Directeur Général) ; renforcer l'alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux avec ceux des actionnaires ; renforcer le poids des critères extra financiers avec notamment la prise en compte d'un critère climat et d'un critère mixité »

Commentaires du Crédit Agricole

Le Crédit Agricole a tenu à faire part de son désaccord quant à l'analyse des rémunérations de 2019 arguant qu'à date la grande majorité des documents universels de référence avaient été publiés (a). A date de la finalisation de l'étude, près de la moitié des entreprises étudiées n'avaient pourtant pas publié leur nouveau rapport annuel. Le Crédit Agricole signale des changements dans les critères de la variable post-2019 (b).

- (a) « Nous soulignons qu'il nous semble peu approprié de faire une étude sur les DUE 2019 des grands groupes français alors qu'à date la grande majorité a publié leur DUE 2020. »
- (b) « Par ailleurs, dans les déclarations ex-ante des politiques de rémunération des mandataires sociaux, nous précisons dans notre DUE 2019, qu'à partir de 2020, 9% de la rémunération variable annuelle du DG est liée à notre Projet sociétal et 9% liée au Projet Humain, deux des 3 piliers de notre PMT groupe « Ambitions 2022 » annoncé en 2019. Le détail des critères retenus pour évaluer l'atteinte des objectifs sur ces 2 projets figurent dans le DEU 2020 (p.205) et comprend notamment la féminisation des instances dirigeantes du Groupe, la mise en œuvre de la stratégie climat suivant les recommandations TCFD, la progression des encours de green loans et des fonds green assets. »

Commentaires du groupe Engie

Le groupe Engie a modifié le contenu des critères RSE pour 2021 à l'intérieur de la variable (a) et des actions de performance (b).

- (a) « Critères RSE (30 %) : - Taux de fréquence accidents du travail (10%) - Baisse des émissions GES de la production d'énergie (10%) - Surperformance de 5 notations RSE v/s secteur (10%)
DEU p162 : Pour la partie extra-financière, figurent notamment le taux de fréquence des accidents du travail (10%), les émissions de CO2 liées à la production d'énergie (10%) et la surperformance par rapport à la moyenne du secteur communiquée par chacune des cinq agences de notation suivantes : SAM, Sustainalytics, Vigeo-Eiris, MSCI et CDP Climat (10%). Les autres critères extra-financiers (comptant pour 70% de cette partie), dans la mesure où ils peuvent contenir des informations sensibles d'un point de vue stratégique, seront rendus publics en 2022. »

² Le « DEU » ou « DUE » fait référence au Document d'Enregistrement Universel, document publié chaque année par les entreprises du CAC 40. Pour rappel, les DEU sont la source de l'analyse de cette note.

- (b) « Objectifs RSE (20 %) : - Baisse des émissions de GES de la production d'énergie (10%) - Hausse du pourcentage des capacités renouvelables (5%) - Hausse du pourcentage de femmes dans le management (5%) DEU p162 : Par rapport aux précédents plans d'UP qui étaient soumis à des conditions de performance exclusivement financières, des conditions de performance extra-financières ont été introduites pour refléter la raison d'être statutaire adoptée par l'Assemblée Générale des Actionnaires du 14 mai 2020 et la stratégie RSE de la Société. Ainsi, les UP seront soumises à des conditions de performance extra-financières exclusivement quantifiables (comptant ensemble pour 20% du total des conditions de performance) choisies en cohérence avec la raison d'être statutaire de la Société, à savoir les objectifs en matière d'émissions de gaz à effet de serre de la production d'énergie (10%), d'augmentation de la part des capacités renouvelables (5%) et d'augmentation de la proportion de femmes dans le management (5%). Les objectifs cibles seront ceux à fin 2023 prévus dans la trajectoire établie aux fins d'atteindre les objectifs cibles à horizon 2030. Les pentes des conditions de performance extra-financières sont les suivantes : pour un résultat inférieur à 75% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à zéro. Pour un résultat égal à 100% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 100%. Pour un résultat égal ou supérieur à 120% de l'objectif, le taux de réussite sera égal à 120%. La progression entre ces bornes est linéaire. »

Commentaires du groupe Kering

Le groupe Kering a fait savoir qu'en décision du 22 avril 2021, l'Assemblée Générale a entériné les changements proposés dans le DUE publié le 25 mars 2021 concernant les critères RSE de la variable pluriannuelle et leur poids dans la rémunération (a). Ces changements sont visibles à la page 287 (paginée 285) du [DUE sur le site de Kering](#).

- (a) « Nous attirons votre attention sur la modification proposée dans la politique de rémunération 2021 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, qui sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 22 avril 2021. La structure de la rémunération variable pluriannuelle a été modifiée en intégrant des critères ESG à hauteur de 20 %. Celle-ci se présente de la manière suivante » :

Critères	Poids relatif	Modalités d'évaluation de la performance
Résultat opérationnel courant du Groupe	40 %	Progression constatée entre la moyenne des niveaux observés sur les trois ans de la période d'acquisition et le niveau affiché pour l'exercice précédent l'année d'attribution <ul style="list-style-type: none"> Absence de progression : 0 action Progression < 5 % : 50 % des actions relatives au critère Progression ≥ 5 % : 100 % des actions relatives au critère
Cash-flow libre opérationnel du Groupe	40 %	Progression constatée entre la moyenne des niveaux observés sur les trois ans de la période d'acquisition et le niveau affiché pour l'exercice précédent l'année d'attribution <ul style="list-style-type: none"> Absence de progression : 0 action Progression < 5 % : 50 % des actions relatives au critère Progression ≥ 5 % : 100 % des actions relatives au critère
Féminisation des équipes dirigeantes	10 %	Atteindre, à horizon 2023, un taux de féminisation de 45 % dans le Top 450 <ul style="list-style-type: none"> Taux < 40 % : 0 action Taux entre 40 % et 45 % : 50 % des actions relatives au critère Taux ≥ 45 % : 100 % des actions relatives au critère
Biodiversité	10 %	Convertir, à horizon 2023, 200 000 hectares liés à la chaîne d'approvisionnement de Kering en agriculture régénératrice et assurer la protection de 500 000 hectares d'espaces remarquables en dehors de la chaîne d'approvisionnement <ul style="list-style-type: none"> Aucun des deux objectifs atteint : 0 action Un des deux objectifs atteint : 50 % des actions relatives au critère Les deux objectifs atteints : 100 % des actions relatives au critère
Sous-total	100 %	
Performance boursière	Impact de +/- 50 %	<ul style="list-style-type: none"> < cible : jusqu'à - 50 % Egal à la cible : 0 % > cible : jusqu'à + 50 % Voir mécanisme décrit ci-après
TOTAL	50 % À 150 %	

Commentaires du groupe Michelin

Le groupe Michelin a tenu à faire part de son désaccord quant à l'analyse des rémunérations de 2019 arguant que celle-ci ne prend pas en compte la situation économique actuelle (a). A date de la finalisation de l'étude, près de la moitié des entreprises étudiées n'avaient pourtant pas publié leur nouveau rapport annuel

- (a) « En effet cette étude sera rendue publique avec plus de 2 ans d'écart, qui plus est sans prendre en compte la dégradation de la situation économique entre 2019 et 2021 notamment liée à la Covid-19 et son contenu, nous concernant, sera en décalage marqué avec les informations de notre URD 2020 récemment paru. »

Commentaires du groupe Orange

Le groupe Orange a intégré un critère environnemental dans ses actions de performance pour la période 2021-2023 (a).

- (a) « Nous avons introduit dans le LTIP 2021-2023 un critère environnemental, dont nous pourrons rendre compte l'an prochain »

Commentaires du groupe Safran

Le groupe Safran regrette le fait que l'analyse porte sur les données publiées en 2020 et non celles publiées en 2021 (a) et que l'attribution des actions de performance à partir de 2020 porte sur de nouveaux critères (b). L'ensemble de ces informations peuvent être trouvées dans le [DUE déposé auprès de l'AMF](#) le 31 mars 2021.

- (a) « Les éléments que vous mentionnez dans votre document se basent sur des données datant maintenant de deux ans, alors que Safran fait progresser rapidement la prise en compte de certaines thématiques. Ainsi, les éléments que vous mentionnez concernant les objectifs personnels du Directeur général pour la variable annuelle sont ceux de 2019, alors que dans le DUE 2019 figurerait déjà les objectifs de rémunération variable pour 2020. De plus et depuis, les résultats des objectifs 2020 et les objectifs 2021 ont également été publiés dans le DUE 2020. [...] Concernant les objectifs personnels 2020 de l'ancien Directeur général, ils intégreraient notamment : § un bloc d'objectif « RSE & RH » pesant pour 20 % des objectifs personnels comptant pour 1/3 de la rémunération variable annuel avec notamment : § Environnement (qualitatif et quantitatif) : – Déploiement du projet « low carbon », des objectifs associés et définition du Scope 3 – Alignement de la politique et organisation RSE avec la stratégie climat et environnement du Groupe § RH : Actions sur les recrutements (écoles, féminisation et internationalisation) (quantitatif) § un bloc d'objectif « Business-Activités » et R&T pesant également pour 20 % des objectifs personnels comptant pour 1/3 de la rémunération variable annuel avec notamment : § R&T : Démarche climat de Safran, [...] Concernant les objectifs personnels 2021 du directeur général, ils intègrent notamment : § Un bloc « R&T – Climat » (qualitatif et quantitatif), pesant pour 30 % des objectifs personnels

comptant pour 1/3 de la rémunération variable annuel avec : § Actions d'alignement avec des partenaires sur la stratégie de décarbonation § Action portant sur la promotion des carburants durables (SAF) § Avancée collaborative dans des programmes R&T aéronautiques et jalons associées § Un bloc « RSE et RH » (qualitatif et quantitatif) pesant pour 25 % des objectifs personnels comptant pour 1/3 de la rémunération variable annuel avec notamment: § RSE et RH : Mise en place de la nouvelle politique RSE avec deux focus particuliers en 2021 : § Améliorer la parité homme/femme (comité exécutif Groupe et comités de direction des sociétés) § Projet Bas Carbone : Déployer le projet « Scopes 1 et 2 » par société, augmenter l'utilisation des biofiouls dans les essais moteurs, avancer sur « Scope 3 » pour publication en 2022 Ces données à jour semblent particulièrement pertinentes et à prendre en compte pour le besoin de votre étude, afin qu'elle puisse donner une vision à jour de l'avancée et de la démarche de Safran sur certaines des thématiques que vous ciblez. L'ensemble de ces éléments figurent notamment en page 388 et 384 du DUE 2020. »

- (b) « Concernant les attributions d'actions de performance (ILT), vous noterez également dans le DUE 2020 qu'il est désormais anticipé que des conditions de performances extra-financières seront attachées à ces plans. Ainsi, dans l'ensemble des conditions internes, la ou les conditions de performances extra-financières porteront sur des objectifs liés à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise et de Développement Durable. Ces conditions qui seraient définies par le Conseil d'administration préalablement à l'attribution pourraient porter sur les enjeux prioritaires ou stratégiques moyen terme du Groupe sur ces thématiques. Elles seront quantifiables ou mesurables, permettant leur suivi objectif et de constater le niveau de réalisation effectif à l'issue de la période de performance. Elles seraient communiquées et leur poids viendrait réduire celui des conditions internes liées aux performances financières et économiques. Il est d'ores et déjà anticipé que, pour la première attribution qui sera effectuée sur base de la présente autorisation, la direction générale propose au Conseil d'administration de prévoir une telle condition de Performances extra-financières dont le poids est projeté pour être de l'ordre de 10 % (pouvant le cas échéant être porté jusqu'à 20 %) sur les 70 % minimum dévolus aux conditions internes standard. A côté de cela, la condition externe attachée à ces plans resterait liée au positionnement de la performance globale relative du titre Safran (TSR), par rapport à un panel de sociétés de référence ; cette condition pesant pour 30% pour le Directeur général. L'ensemble de ces éléments figurent notamment en page 465 du DUE 2020. »

Commentaires de Saint Gobain

La rémunération variable du PDG de Saint Gobain a été réduite de 25 % au titre de l'année 2019 en raison de la pandémie (a)

- (a) « Le Conseil d'administration a décidé le 23 avril 2020 de réduire de 25% la rémunération variable du PDG au titre de 2019 pendant la durée durant laquelle des collaborateurs du Groupe se trouveraient en situation d'activité partielle dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Gouvernement pour faire face à la pandémie de Covid-19 (cf p.28 brochure de convocation 2020 et p. 169 DEU 2020) »

Commentaires de Schneider Electric

L'entreprise est elle aussi d'accord avec les chiffres publiés et a tenu à fournir le détail de la rémunération de son PDG pour 2021. Celle-ci a diminué de 18,9 % en raison des ajustements pris lors de la crise liée au coronavirus.

Commentaires de Teleperformance

Une petite partie de la rémunération du PDG de Teleperformance est, au titre de la politique 2021, désormais axée sur des critères non-financiers en matière d'environnement et de diversité (a)

- (a) « Enfin, je vous prie de bien vouloir noter que les critères de rémunération publiés dans notre URD 2020 (publié en février 2021) concernant les rémunérations au titre de la politique 2021 prévoient bien des critères non financiers en matière d'environnement et de diversité. »

Commentaires de Total

À partir de 2021, une partie de la rémunération du PDG de Total sera conditionnée sur la réalisation d'objectifs climatiques dits « Scope 3 » (a). De plus, certains critères ont été ajoutés (b).

- (a) « A partir de 2021, un nouveau critère lié à la baisse des émissions indirectes dites Scope 3 liées à l'utilisation des produits énergétiques du Groupe par ses clients en Europe sera introduit pour l'attribution d'actions de performance au Président-Directeur général et à l'ensemble des dirigeants du Groupe. Ce critère représente 15% des actions de performance, en complément du critère sur les émissions de scopes 1 et 2 qui compte pour 10% de la part variable auquel s'ajouteront 15% des actions également. **Au total, l'évolution des émissions de GES compte pour 10% de la part variable (scopes 1-2), et pour 30% des actions de performances (scopes 1-2-3) qui pourront être attribuées au PDG de Total.** »
- (b) « Enfin, bien que nous comprenions que vous ayez choisi l'unique critère de l'évolution des émissions de GES pour comparer la structure des rémunérations des PDG du CAC40, il nous paraît important de souligner qu'un certain nombre d'autres critères non-financiers de la rémunération du PDG de Total sont directement liés à l'impact climatique :
- (i) - Critère de « Développement des Business bas carbone » a été intégré en 2020 et représente 10% de la part variable du PDG. Ce critère impacte directement, dans le business model de Total, les émissions de GES.
 - (ii) - Critère de « Stratégie de transformation de la société » qui comprend le pilotage de la stratégie de transformation de la société vers la neutralité carbone, l'évolution du mix et la croissance dans les renouvelables et l'électricité a été ajouté en 2021. Ce critère représente 15% de la part variable du PDG.
 - (iii) - Critère de performance CSR qui prend notamment en compte l'intégration du climat dans la stratégie du Groupe, et qui représente 15% de la part variable du PDG. »

	2019	2020	2021
Rémunération variable annuelle : % attribué sur 180 % maximum	169,88 %	140,91 %	
Critère d'évolution des émissions de GES scopes 1 et 2	10% du salaire de base	10% du salaire de base et 25% des actions	10% du salaire de base et 15% des actions
Critère d'évolution des émissions de GES scope 3 en Europe			15 % des actions (nouveau)

Commentaires de Veolia

Veolia regrette le fait que l'analyse porte sur les données publiées en 2020 et non celles publiées en 2021, la politique de rémunération de ses dirigeants ayant été modifiée depuis (a), (i), (ii) et (iii). A date de la finalisation de l'étude, près de la moitié des entreprises étudiées n'avaient pourtant pas publié leur nouveau rapport annuel. Le groupe Veolia a également fourni les données travaillées publiées en 2021, ces détails se trouvent sur la fiche entreprise dédiée à Véolia (b).

Le CA du 9 mars 2021 a décidé à la fois d'ajustements s'agissant des actions de performance (c) pour répondre à l'épidémie de COVID-19, et de la modification de l'objectif de performance économique (d).

Enfin, Veolia met également la décision de son PDG de réduire une partie de sa rémunération de 2020 (e).

(a) « Comme pour votre récente étude climat, nous déplorons que votre étude porte sur des données obsolètes (2019), s'agissant de Veolia, et aboutisse à des conclusions qui ne reflètent pas la situation actuelle. En 2020, la politique de rémunération a en effet évolué de façon très significative, afin de refléter les priorités exprimées dans la raison d'être de Veolia et dans son programme stratégique Impact 2023 :

- (i) la part quantifiable financière de la rémunération variable est passé de 70% à 50 % de la Base bonus cible ;
 - (ii) la part quantifiable non financière de la rémunération variable représente désormais 30 % de la Base bonus cible. Elle est déterminée sur la base d'indicateurs non financiers se rapportant à la performance plurielle de Veolia en ligne avec le plan stratégique Impact 2023. Son montant est déterminé en fonction des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par le conseil d'administration ;
 - (iii) la part qualitative de la rémunération variable (réduite à 20 % de la Base bonus cible) fait l'objet d'une appréciation globale du conseil d'administration fondée sur la réalisation de critères qualitatifs et les recommandations du comité des rémunérations. Par ailleurs, depuis 2020, les plans d'attribution d'actions de performance, reposent à 50 % sur des critères financiers et à 50 % sur des critères non financiers quantifiables.
- »

(b) « Pour la rémunération portant sur l'exercice 2020 (cf. notre URD 2020, p. 145 à 151, 164), en prenant en compte une rémunération variable ajustée (cf. précisions ci-dessous) et la valorisation des actions de performance 2020 attribuées (dont le nombre a également été

ajusté), le poids financier a diminué à 29%, le poids non financier a augmenté à 35,7%, avec une part climat de 3,7% et une part égalité F/H de 2,3% dans la rémunération totale. »

- (c) « Dans le contexte exceptionnel induit par l'épidémie de la Covid-19, le conseil d'administration du 9 mars 2021 a décidé de procéder à des ajustements du plan d'attribution d'actions de performance au titre de l'exercice 2019 dont le détail est précisé dans la section 3.4.3.1. : "Le conseil d'administration du 9 mars 2021 a décidé, afin de prendre en compte le contexte exceptionnel induit par l'épidémie de la Covid-19, de modifier l'objectif financier lié à ce critère de performance économique et de réduire le nombre initial d'actions de performance attribué d'un tiers sur ce critère afin de prendre en compte la « neutralisation » de l'exercice 2020. Après cet ajustement, le nombre initial d'actions de performance attribué est ainsi réduit à 942 764 dont 39 518 actions au président-directeur général. Le critère de performance économique est ajusté comme suit et est fonction de la progression moyenne annuelle (CAGR - Compound Annual Growth Rate ou Taux de croissance moyen annuel) du RNCPG sur les exercices 2019 et 2021 (neutralisation de l'exercice 2020) ou « Période de référence révisée » par rapport au RNCPG de 2018 (...). Les autres critères de performance boursier et RSE demeurent inchangés ainsi que la date d'échéance du Plan (1er mai 2022). Cet ajustement est soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale du 22 avril 2021 (10e résolution) - cf. URD 2020, p. 164. »
- (d) « Le conseil d'administration du 9 mars 2021 a décidé, afin de prendre en compte le contexte exceptionnel induit par l'épidémie de la Covid-19, de modifier l'objectif financier lié à ce critère de performance économique et de réduire le nombre initial d'actions de performance attribué d'un tiers sur ce critère afin de prendre en compte la « neutralisation » de l'exercice 2020. Après cet ajustement, le nombre initial d'actions de performance attribué est ainsi réduit à 1 016 987 dont 47 662 actions au président-directeur général. Le critère de performance économique est ajusté comme suit et est dorénavant fonction de la progression moyenne annuelle (CAGR - Compound Annual Growth Rate ou Taux de croissance moyen annuel) du RNCPG sur les exercices 2021 et 2022 (neutralisation de l'exercice 2020) ou « Période de référence révisée » par rapport au RNCPG de l'exercice 2019 (au lieu de celui de l'exercice 2020) (...) Les autres critères de performance boursier et RSE demeurent inchangés ainsi que la date d'échéance du Plan (5 mai 2023). Cet ajustement est soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale du 22 avril 2021 (11e résolution) (cf. URD 2020, p. 166). »
- (e) « M. Antoine Frérot a unilatéralement décidé de renoncer à 30 % de la part quantitative financière de son bonus 2020 afin de s'inscrire dans une démarche d'équité de traitement des efforts demandés aux parties prenantes du Groupe et notamment ses actionnaires. Par conséquent et après prise en compte de cette décision unilatérale de M. Antoine Frérot, sa rémunération variable totale (parts quantifiables et qualitative) est réduite à 1 166 137 euros au titre de l'exercice 2020.(cf URD2020, p. 147) »

Commentaires du groupe Vinci

L'entreprise est elle aussi d'accord avec les chiffres publiés et a tenu à fournir le détail de la rémunération de son PDG pour 2021. Ces détails se trouvent sur la fiche entreprise dédiée à Vinci.

Commentaires du groupe Vivendi

Le groupe Vivendi a fait augmenter l'importance du critère RSE qui passe de 5 % de la rémunération variable pour l'exercice 2019 à 12 % pour l'exercice 2020. Ce critère RSE comporte à la fois un critère environnemental (comptant pour 5 des 12 % du critère RSE) et un critère dédié au « renforcement de la mixité au sein des instances dirigeantes et des postes à plus forte responsabilité » à l'intérieur d'objectifs sociaux (comptant pour 4 des 12 % du critère RSE).