



## Note méthodologique Oxfam

La rémunération des dirigeants comprend la rémunération numéraire attribuée au cours de l'exercice (soit la rémunération fixe, la rémunération variable, le bonus et les avantages en natures) ainsi que la valorisation des options et actions de performance attribuées au titre de l'exercice.

Parmi l'ensemble des éléments de rémunération, Oxfam analyse les critères de performance assortis à l'attribution de la rémunération variable, des bonus et des options et actions de performance. Les autres rémunérations ne sont pas assorties à des critères de performance. Les pondérations retenues sont celles des critères cibles.

Au sein de la rémunération assise sur des critères de performance, l'analyse distingue les critères financiers et critères non-financiers. Les critères financiers utilisés dans la détermination de la part variable annuelle, pluriannuelle, des bonus ou dans les plans de rémunérations en actions, couvrent des horizons de temps allant de 1 à 3 ans, cette période étant considérée comme à court-terme. Les critères de rémunération non-financière sont considérés neutres ou long-terme selon qu'ils recouvrent des horizons d'impact et de transformation sur plusieurs années.

Cette analyse permet de construire les deux indicateurs suivants :

- La part des objectifs financiers dans la rémunération totale ;
- La part des objectifs non-financiers dans la rémunération totale ;

Au sein des critères financiers, l'analyse distingue les critères assis sur des performances économiques de ceux de assis sur la création de valeur actionnariale. Les critères de Return on Capital Employed (ROCE), Return on Equity (ROE), Total Shareholder Return (TSR), RNPA, BNPA, et cours de l'action sont considérés comme mesurant celle-ci.

Cette analyse permet de construire l'indicateur suivant :

- La part des objectifs de création de valeur actionnariale dans la rémunération totale ;

Au sein des critères non-financiers, l'analyse distingue les critères mesurables des critères non-mesurables. Un critère est jugé mesurable s'il est lié à un objectif évalué et quantifié grâce à des indicateurs de performance.

Cette analyse permet de construire l'indicateur suivant :

- La part des objectifs non-financiers mesurables dans la rémunération totale ;

Une analyse spécifique est également menée sur la composition des critères non-financiers et notamment la présence d'objectifs dédiés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi que la progression de la parité au sein de l'entreprise.

Cette analyse permet de construire les indicateurs suivants :

- Présence d'un critère distinct sur les questions climatiques et, le cas échéant, sa part dans la rémunération totale ;
- Présence d'un critère distinct sur les questions de parité et, le cas échéant, sa part dans la rémunération totale ;

Les données sont issues des documents de référence 2019 des entreprises pour permettre une comparaison entre l'ensemble des entreprises analysées. Au moment de la finalisation de l'étude, près de la moitié des entreprises étudiées n'avaient pas publié leur document de référence 2020.