

Paris, le 25 novembre 2021

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'IFA, Ethics & Boards et Chapter Zero France dévoilent les résultats de leur nouveau Baromètre sur la prise en compte des objectifs climat dans la rémunération des CEO du CAC 40

L'Institut français des administrateurs (IFA), Ethics & Boards et Chapter Zero France publient un nouveau baromètre intitulé : « **Baromètre des rémunérations / Le climat dans la politique de rémunération des CEO du CAC 40** ». Cette première édition analyse la prise en compte des objectifs climatiques dans la rémunération variable des dirigeants. Elle s'inscrit dans le contexte de la COP 26.



BAROMÈTRE

Alors que la réponse aux enjeux climatiques est acquise comme une urgence dans le débat public, nos analyses auprès des sociétés du CAC 40 montrent que les conseils d'administration se saisissent de ce sujet pour en faire un marqueur fort de leur gouvernance et de leur stratégie à long et court terme.

CHIFFRES CLÉS (Baromètre et infographies en PJ)

87% des sociétés du CAC40 ont intégré un objectif climat dans la rémunération variable (court terme CT ou long terme LT) de leur CEO.

L'indicateur quantitatif de réduction des émissions de CO2 est l'indicateur le plus utilisé par les sociétés intégrant des objectifs climat : **44 %** parmi elles l'adoptent pour le variable LT et 39 % pour le variable annuel.

Le poids des critères climat au sein du schéma de rémunération variable est en moyenne de 9 % pour le variable long terme et de 5 % pour le variable annuel.

20 % : Total des sociétés ayant un objectif quantitatif à la fois dans le variable LT et CT. **74 %** des entreprises intègrent au moins un objectif climat quantitatif dans la politique de rémunération variable LT et /ou CT.

LES 3 RECOMMANDATIONS DU BAROMÈTRE :

1/ Privilégier le quantitatif

Car seuls des critères quantitatifs fiables, mesurables, définis dans le temps, constituent une base robuste de définition de la performance et de la rémunération du dirigeant.

2/ S'inscrire dans le long terme, expliciter le court terme

C'est bien cette combinaison entre horizon court et horizon lointain qui permet de garantir une mise en oeuvre tout à la fois immédiate et pérenne de la stratégie climat de l'entreprise.

3/ S'assurer de la matérialité des critères de performances

Une politique de rémunération devrait se concentrer sur des critères climat matériels (qui sont au cœur du modèle économique de l'entreprise ou significatifs en termes d'impact de l'entreprise sur son environnement).

Pour Denis Terrien, président de l'IFA : « Les avancées notables du CAC 40 en matière de rémunération confirment que la France prend une position de leadership avérée dans la prise en compte des enjeux climatiques. A l'aune de la présidence française de l'Union Européenne, cela nous conforte dans la conviction de porter ce sujet à l'échelle européenne.»

Pour Floriane de Saint Pierre, présidente fondatrice d'Ethics & Boards : « Ce premier Baromètre est né d'une conviction : en matière de climat, la réflexion stratégique et l'action en matière de gouvernance du climat doivent être matérialisées dans le cadre d'une analyse factuelle. Après le constat de l'avance de la France en termes de mixité, ce nouveau Baromètre tend à montrer la prise en compte des enjeux climatiques comme éléments clés de la gouvernance durable des entreprises. »

Pour Monica de Virgiliis, présidente de Chapter Zero France : « La majorité des investisseurs institutionnels considère que l'intégration de critères climat dans la rémunération est un outil puissant, notamment quand ceux-ci sont matériels pour le business. Au-delà des émissions GES, les investisseurs s'attendent à retrouver des critères liés à la transformation du modèle d'affaires en cohérence avec le plan climat de l'entreprise, celui-ci devant être aligné avec l'Accord de Paris. »

À propos de l'IFA : Créée en 2003, l'IFA est une association indépendante qui accompagne aujourd'hui près de 4 000 administratrices et administrateurs dans l'exercice de leur rôle afin qu'ils aient le maximum d'impact, tout en portant leur voix pour promouvoir une gouvernance ouverte et une performance responsable. L'IFA considère les administratrices et les administrateurs comme des acteurs clés de la gouvernance, qui permettent de concilier l'impératif de performance avec la nécessité d'une contribution positive au monde qui vient. Dans un rôle de conseil, d'information et de formation, l'IFA représente des profils extrêmement variés : administrateurs d'entreprises cotées ou non, sociétés familiales, sociétés mutualistes, entreprises publiques, associations, fondations.... www.ifa-asso.com

A propos de Ethics and Boards : Ethics & Boards est la première dataplace international indépendante dédiée à la gouvernance d'entreprise. Expert à 360° des solutions de gouvernance basées sur l'agrégation et la structuration de 250 points de données par conseil, sur sa composition, sa diversité, son fonctionnement, la rémunération de ses dirigeants ainsi que sur les autres matérialités d'une gouvernance durable, Ethics & Boards fournit à l'ensemble des parties prenantes des clés de lecture transparente de la conformité et des risques, qui facilite l'évaluation de la gouvernance et des membres du conseil et la définition de stratégies de gouvernance. www.ethicsandboards.com

A propos de Chapter Zero France : Créé en 2020, Chapter Zero France est une association à but non lucratif qui regroupe des administrateurs souhaitant se saisir activement du sujet climatique afin d'intégrer pleinement ses implications dans la stratégie de la société dont ils font partie du conseil d'administration. L'association est le représentant français de la Climate Governance Initiative initiée par le Forum Économique Mondial en 2019, qui s'appuie aujourd'hui sur un réseau de dix sept Chapters à l'international. Le rôle de Chapter Zero France est de créer, pour les administrateurs en France, une plateforme de connaissances et un espace de réflexion et de dialogue dédié au rôle de la gouvernance face aux enjeux climatiques. www.chapterzero-france.com

Contacts presse

Isabelle d'Halluin Communication

indh@isabelledhalluin.com

06 03 00 88 48

06 45 28 67 25