

SBF 120

Baromètre des rémunérations

Le climat dans la politique de rémunération des CEO

● Édito

Alors que la communauté internationale se rassemble pour la COP 28, un événement crucial dans la lutte mondiale contre le changement climatique, l'IFA (Institut français des administrateurs), Chapter Zero France et Ethics & Boards sont heureux de partager avec vous la troisième édition de ce baromètre. Cette année, nous mettons en lumière l'évolution significative de l'intégration des enjeux climatiques dans la rémunération des dirigeants du SBF 120.

Cette édition 2023 révèle une avancée significative dans la manière dont les entreprises intègrent le climat dans leurs stratégies de rémunération. Nous observons une nette augmentation du nombre d'entreprises du SBF 120 qui ont incorporé des objectifs climatiques dans leur politique de rémunération, démontrant une prise de conscience et une responsabilité accrue face à l'urgence climatique.

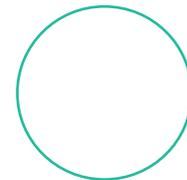
Cette année, les critères liés à la réduction des émissions de GES et à la durabilité prennent une nouvelle dimension, reflétant une évolution vers des objectifs de rémunération alignés sur des engagements climatiques ambitieux. Cette ten-

dance souligne l'importance de l'action collective et de la responsabilité des dirigeants dans la lutte contre le changement climatique.

Le baromètre 2023 montre également que les critères climatiques pèsent de plus en plus dans la rémunération variable des dirigeants, signifiant que les enjeux environnementaux sont désormais au cœur des performances globales des entreprises. Cette intégration marque un pas décisif vers une économie où la durabilité et la réussite économique vont de pair.

Notre baromètre souligne l'importance de l'alignement des stratégies de rémunération avec les objectifs climatiques des entreprises. Il met en évidence une marge de progression dans la disclosure du niveau de réalisation des critères de performance avec l'alignement au plan de transition de l'entreprise, en particulier l'objectif 2030.

Nous espérons que ce baromètre sera une source d'inspiration et un guide pour les entreprises qui s'efforcent d'intégrer les enjeux climatiques dans leur gouvernance et leur stratégie de rémunération.



Denis Terrien
Président
de l'IFA



**Floriane
de Saint Pierre**
Présidente
d'Ethics &
Boards



**Monica
de Virgiliis**
Présidente
de Chapter
Zero France

• **1**
Chiffres clés
Pages 4 à 5

• **3**
**Typologie d'indicateurs
climat dans la politique
de rémunération 2023**
Pages 9 à 11

• **5**
Note méthodologique
Page 17

• **2**
**Critères climat et leur
poids dans la politique
de rémunération 2023**
Pages 6 à 8

• **4**
Ex post 2022
Pages 12 à 14

Executive summary

Le nombre de sociétés du SBF 120 ayant intégré des critères de performance climatique/environnementale dans la politique de rémunération variable (CT et/ou LT) de leur CEO est passée de 95 en 2022 à 105 en 2023.

Les critères de performance climatiques quantitatifs prennent de plus en plus d'ampleur dans le SBF 120 :

- LT : 65 sociétés en 2023 vs 54 en 2022 ;
- CT : 53 sociétés en 2023 vs 43 en 2022.

Parmi les critères de performances climatiques/environnementaux quantitatifs spécifiques, la réduction des émissions GES, qui était déjà le premier critère utilisé l'année dernière, fait un bon substantiel en 2023, en particulier dans la politique LT, désormais largement adopté par les entreprises :

- LT : 53 sociétés en 2023 vs 24 en 2022, soit + 121 % ;
- CT : 33 sociétés en 2023 vs 24 en 2022, soit + 37,5 %

En 2022, le taux de réalisation des critères de performance annuels liés à la réduction d'émissions GES, pour les **29 sociétés** ayant communiqué

les résultats, est de 125,7 % (en 2021, 124 %) et dépasse le taux de réalisation global des objectifs, de 118 % (en 2021, 134 %).

Cette surperformance pourrait être interprétée de plusieurs façons :

- les sociétés ont fait des réels progrès mais ces progrès ont peu d'impact sur les émissions globales qui, elles continuent d'augmenter ;
- les sociétés n'ont pas fixé des objectifs assez ambitieux ou pas alignés avec leurs objectifs 2030 ;
- les indicateurs ne sont pas les plus pertinents, excluant par exemple le scope 3 ou l'incluant seulement dans le LT, qui est pour certaines industries la composante prépondérante et souvent située en dehors du périmètre UE27.

Parmi les 29 sociétés ayant communiqué le niveau d'atteinte des objectifs GES sur le CT 2022 :

- 18 ont un objectif 2030 validé par SBTi
- 6 mentionnent dans leur rapport de rémunération l'alignement de l'objectif annuel à l'objectif 2030 validé SBTi

Il est conseillé aux entreprises de compléter le niveau de réalisation des critères de performance dans le rapport de rémunération avec l'alignement par rapport à l'objectif de réduction d'émissions GES 2030 validé SBTi

Chiffres clés

2023

105 (88 %)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT** et/ou **CT** de leur CEO¹.

89 (77 %)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **CT** de leur CEO².

73 (68 %)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération de leur CEO³.

63 (53 %)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT** et **CT** de leur CEO¹.

¹ Sur 119 sociétés qui attribuent au moins un variable CT ou LT à leur CEO.

² Sur 116 sociétés qui attribuent un variable CT.

³ Sur 108 sociétés qui attribuent un variable LT.

Chiffres clés

2022

95

80 %

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT et/ou CT** de leur CEO¹.

79

68 %

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **CT** de leur CEO².

66

63 %

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT** de leur CEO³.

50

43 %

des sociétés du SBF 120 ont intégré des objectifs climat/environnement dans la politique de rémunération **LT et CT** de leur CEO¹.

2023

105

88 % (+ 8 pt)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT et/ ou CT** de leur CEO¹.

89

77 % (+ 9 pt)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **CT** de leur CEO².

73

68 % (+ 5 pt)

des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT** de leur CEO³.

63

53 % (+ 10 pt)

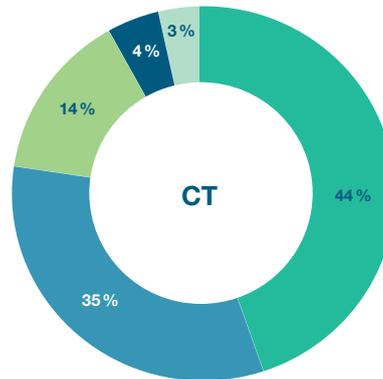
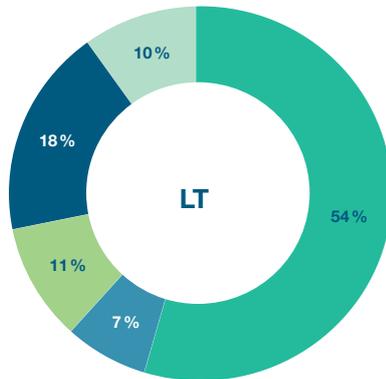
des sociétés du SBF 120 ont intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération **LT et CT** de leur CEO¹.

¹ Sur 117 (2022) et 119 (2023) sociétés qui attribuent au moins un variable CT ou LT à leur CEO.

² Sur 113 (2022) et 116 (2023) sociétés qui attribuent un variable CT.

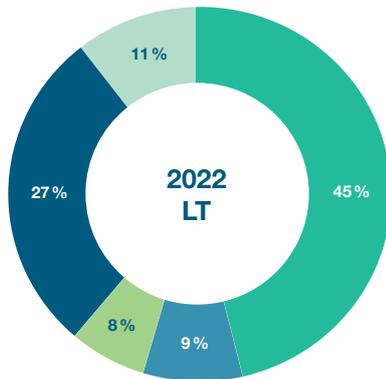
³ Sur 104 (2022) et 108 (2023) sociétés qui attribuent un variable LT.

Les critères climat quantitatifs sont utilisés par la majorité des sociétés dans la politique de rémunération 2023 LT et CT des CEO



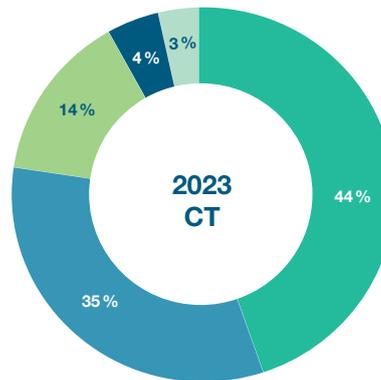
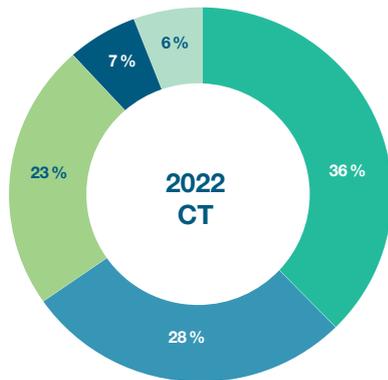
- Au moins 1 critère climat/ environnement quantitatif (incluant ressources naturelles et économie circulaire) avec valeur cible communiquée
- Critère climat/environnement qualitatif (incluant ressources naturelles et économie circulaire)
- Variable indexé sur d'autres critères ESG que climat/ environnement, ou ESG sans précision
- Sans objectif ESG ou non communiqué
- Pas de variable CT ou LT

54 % des sociétés ont intégré des objectifs quantitatifs climat/environnement dans la politique de rémunération LT de leur CEO en 2023, c'est 9 points de plus qu'en 2022



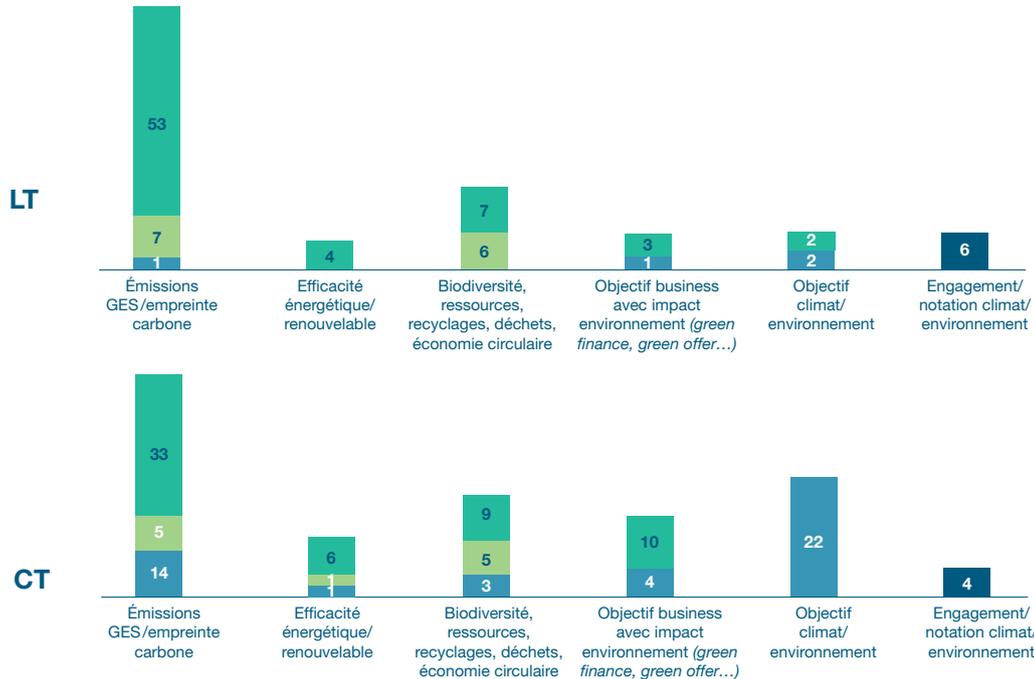
- Au moins 1 critère climat/environnement quantitatif (incluant ressources naturelles et économie circulaire) avec valeur cible communiquée
- Critère climat/environnement qualitatif uniquement (incluant ressources naturelles et économie circulaire)
- Variable indexé sur d'autres critères ESG que climat/environnement, ou ESG sans précision
- Sans objectif ESG ou non communiqué
- Pas de variable LT

44 % des sociétés ont intégré des objectifs quantitatifs climat/environnement dans la politique de rémunération CT de leur CEO en 2023, c'est 8 points de plus qu'en 2022



- Au moins 1 critère climat/environnement quantitatif (incluant ressources naturelles et économie circulaire) avec valeur cible communiquée
- Critère climat/environnement qualitatif uniquement (incluant ressources naturelles et économie circulaire)
- Variable indexé sur d'autres critères ESG que climat/environnement ou ESG sans précision
- Sans objectif ESG ou non communiqué
- Pas de variable CT

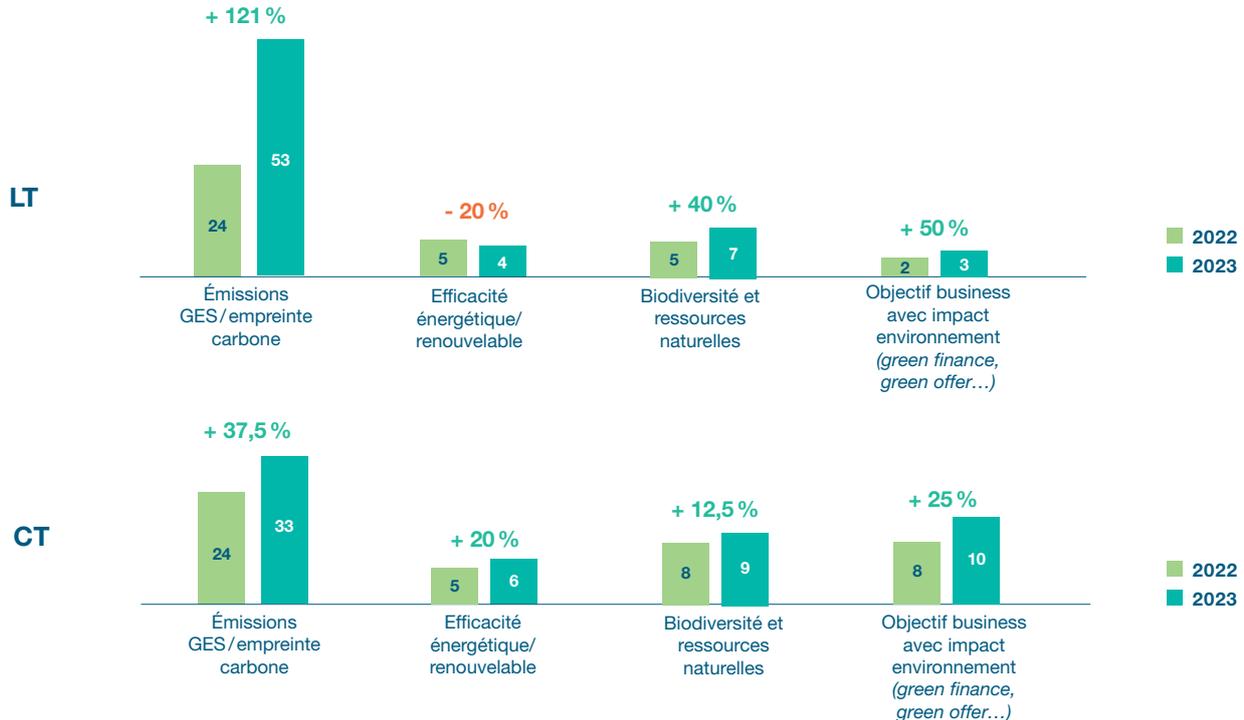
Détails des indicateurs climat dans la politique de rémunération LT et CT



L'indicateur quantitatif de réduction des émissions GES est l'indicateur le plus utilisé par les sociétés intégrant des objectifs climat : 53 sociétés l'adoptent pour le variable LT et 33 sociétés pour le variable CT.

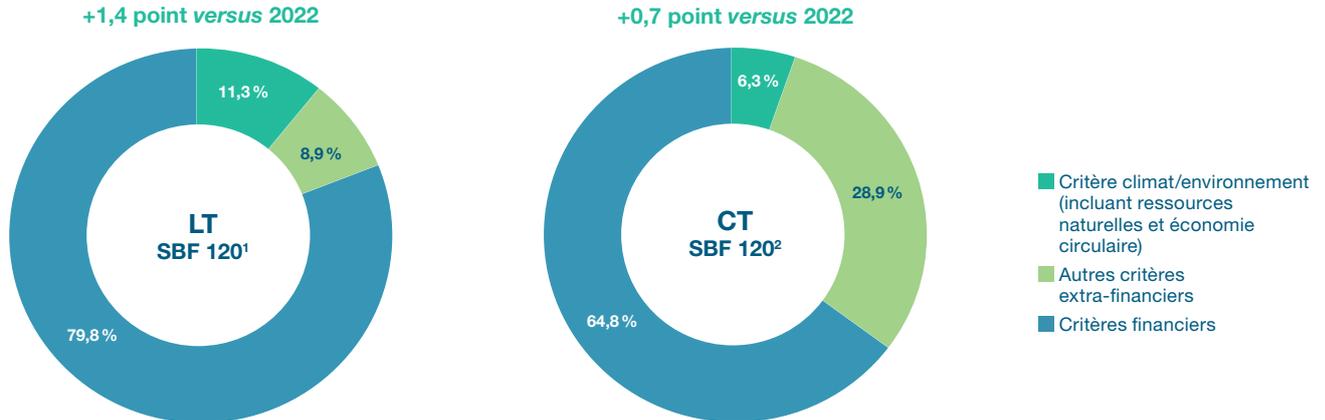
- Indicateur quantitatif spécifique
- Indicateur quantitatif au sein d'un indice composite interne
- Indicateur qualitatif
- Indicateur composite externe

Évolutions de l'intégration des critères quantitatifs spécifiques 2023 versus 2022



Poids des critères climat dans la politique de rémunération variable LT et CT des CEO 2023

Le poids des critères climat au sein du schéma de rémunération variable progresse de 1,4 point et de 0,7 point par rapport à 2022 pour les variables LT et CT.



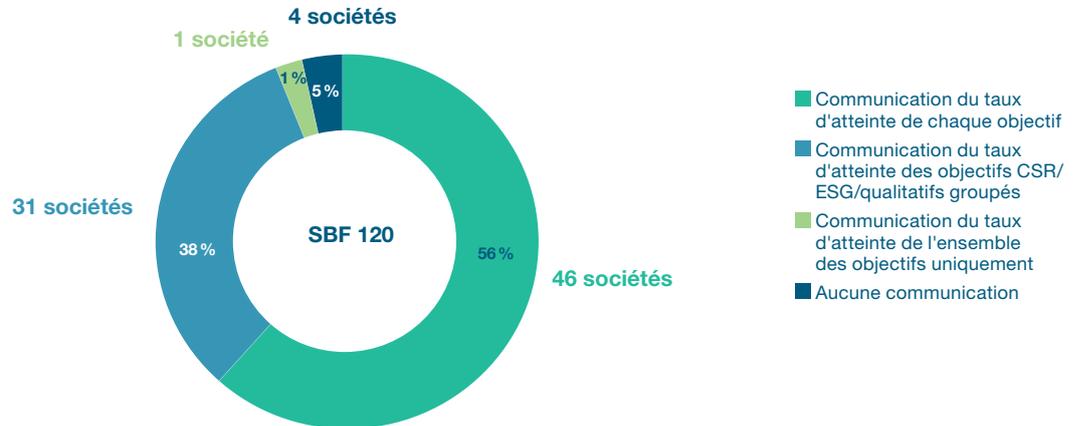
¹ Sur 108 sociétés qui attribuent un variable LT.

² Sur 116 sociétés, qui attribuent un variable CT.

Ex post – rémunération CEO CT 2022

Plus de la moitié des sociétés du SBF 120¹ ayant intégré un objectif climat ont communiqué le niveau d'atteinte de chacun des objectifs.

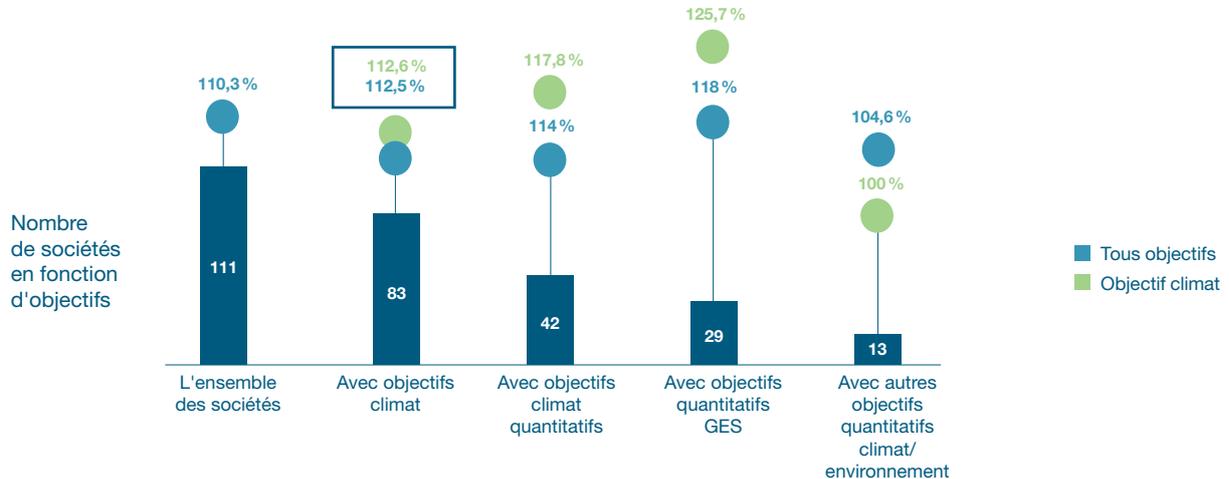
Panel : 83 sociétés avec STI et objectifs climat/environnement en 2022



Ex post – rémunération CEO CT 2022

Le taux d'atteinte des objectifs climat/environnement est de 113 % en moyenne, au même niveau que l'ensemble des objectifs.

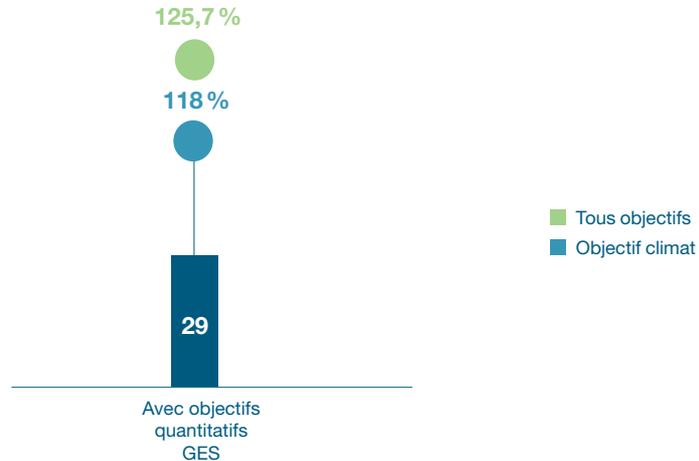
Taux d'atteinte d'objectifs climat, versus taux d'atteinte tous objectifs

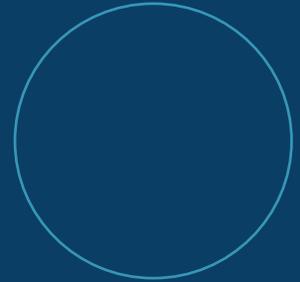
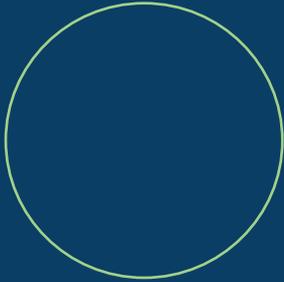
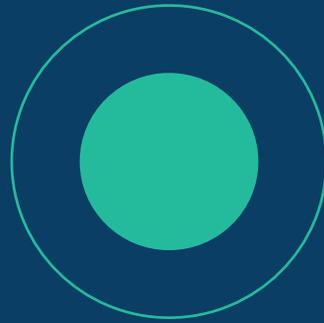
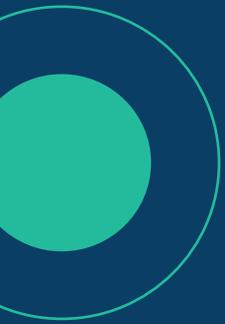


¹ Base : 117 sociétés distribuant un variable annuel en 2021 et communiquant les taux d'atteinte des objectifs.

Ex post rémunération CEO CT 2022

- L'atteinte des objectifs climat annexés sur la réduction des GES a été supérieure à celle de l'ensemble des objectifs en 2022, soit 125,7 % *versus* 114 %
- Parmi ces 29 sociétés, 18 ont un objectif 2030 validé par SBTi
- 6 ont mentionné dans leur politique de rémunération l'alignement de l'objectif GES à l'objectif 2030 validé par SBTi





Note méthodologique

Périmètre : l'ensemble des sociétés

du SBF 120 au 1^{er} septembre 2023.

Concrètement sont utilisées comme base de statistiques :

Politique CT 2022 : 116 sociétés

du SBF 120 qui attribuent un variable annuel à leur CEO.

Politique LT 2022 : 108 sociétés

du SBF 120, qui attribuent un variable LT à leur CEO.

Sources : DEU de l'année fiscale 2022 ou l'équivalent le plus récent publié jusqu'au 1^{er} septembre 2023.

• Pour les sociétés qui n'ont pas précisé les objectifs ou leurs mesures 2023, les données 2022 sont utilisées par défaut.

Objet de l'étude

1. Politique *ex ante* 2022 et 2023 (ou équivalent) de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (CEO) communiquée dans le DEU ou équivalent et approuvée par le vote AG ou équivalent.
2. Évaluation *ex post* des objectifs de rémunération CT 2021 et 2022 dont en particulier les objectifs climat.

Sont étudiés les objectifs directs ou indirects et leurs mesures intégrés dans la politique CT (variable annuel) et LT (variable long terme) liés à la lutte contre le réchauffement climatique, et plus généralement à la préservation de l'environnement et du capital naturel de notre planète, à travers la grille de lecture suivante :

- réduction des émissions GES ;
- économie ou efficacité d'énergie/énergie renouvelable ;
- préservation des ressources naturelles (biodiversité, eau, forêt...), recyclage

et traitement des déchets, économie circulaire... ;

- objectifs business ou ESG ayant un impact positif climat/environnement (*green finance*, écoconception, consommation responsable) ;
- autres objectifs climat générique ou sans précision.

Nature de métrique

- Indicateur spécifique quantitatif.
- Indicateur au sein d'un programme ou un indice composite interne incluant climat/environnement.
- Indicateur qualitatif.
- Indice ou notation ESG externe avec un focus climat/environnement.

IFA

Créé en 2003, l'IFA est un institut indépendant qui rassemble et représente les administratrices et administrateurs engagés au sein de toutes formes d'organisations dans l'exercice de leurs responsabilités.

Dans un rôle d'accompagnement, d'information, de formation et en tant qu'acteur de référence des principes de bonne gouvernance, l'IFA promeut une gouvernance responsable, créatrice de valeur durable en veillant au bien commun.

www.ifa-asso.com

IFA - Institut français des administrateurs

11 bis, rue de Portalis
75008 Paris

Tél. : 01 80 05 62 31

karine.dognin-Sauze@ifa-asso.com

caroline.michaud@ifa-asso.com

Chapter Zero France

Créé en 2020, Chapter Zero France est une association d'intérêt général 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 vingt-quatre Chapters à l'international couvrants 56 pays.

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

Chapter Zero France

51, rue Assas
75006 Paris

contact@chapterzero-france.com

Ethics & Boards

Ethics & Boards est la première databank internationale indépendante et spécialiste de solutions dédiées à la gouvernance d'entreprise.

Ethics & Boards aide l'entreprise, l'investisseur et les parties prenantes à appréhender et utiliser la gouvernance responsable et son évaluation comme outil de diagnostic, d'analyse et de pilotage de leur engagement responsable.

Ethics & Boards est partenaire de l'IFA, notamment pour ce baromètre, depuis 2017.

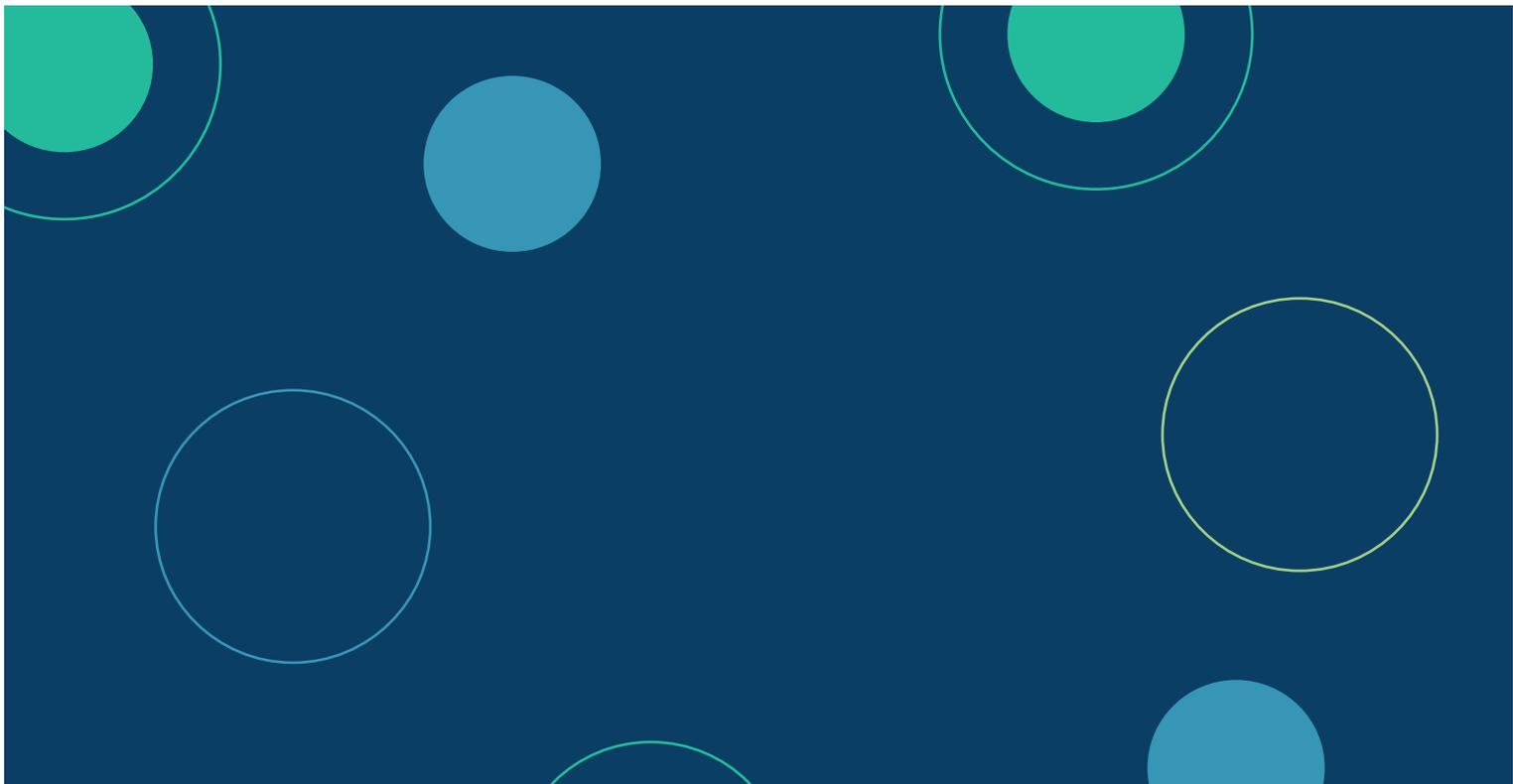
www.ethicsandboards.com

Ethics & Boards

52, boulevard Malesherbes
75008 Paris

Tél. : 01 45 61 66 54

jl@ethicsandboards.com



www.ifa-asso.com