

# Ratio d'équité

De son élaboration à sa communication pour une gouvernance maîtrisée

## Ratio d'équité

Notre approche



Nous accompagnons les sociétés cotées dans l'élaboration, la mise en œuvre et la communication du ratio d'équité, qui vient **renforcer les obligations en matière de Say on Pay** et éclairer le vote des actionnaires.

Fort de notre expertise en communication, nous vous accompagnons également pour développer **une prise de parole efficace et porteuse de sens** auprès des différentes parties prenantes internes et externes à l'entreprise.



### Les impacts des évolutions législatives

L'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 oblige les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé à **présenter au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise deux ratios d'équité.**

Ces ratios présentent le rapport entre les rémunérations des mandataires sociaux et les rémunérations moyennes et médianes des salariés, leurs évolutions mises en perspectives avec la performance de la société, à compter des Assemblées Générales.



### Résultats de notre enquête sur la mise en place du ratio d'équité :

**20%** des répondants

ont d'ores et déjà prévu d'inclure au moins un ratio additionnel sur d'autres éléments ou agrégats de rémunération.

*Étude menée en janvier 2020 auprès de 36 entreprises cotées du SBF120*

# Un accompagnement sur mesure

Nous vous proposons une offre personnalisable et modulable afin de vous accompagner au mieux dans les différentes étapes de la mise en place de vos ratios.



## Étape 1 - Définition de l'approche méthodologique

Déterminer la méthodologie la plus cohérente au regard des obligations légales, de vos enjeux et de vos spécificités. Si une méthodologie a déjà été définie, discussion autour du choix retenu.



## Étape 2 - Calculs et simulations

A partir de vos données, de votre stade d'avancement et du nombre de ratios envisagés, calcul du/des ratio(s) et de son/leurs évolution(s). Cette étape inclut la revue des données et la coordination avec les équipes internes.



## Étape 3 - Phase rédactionnelle

Assister à la rédaction du document de référence, tant sur la méthodologie que sur la mise en perspective des résultats (ratio(s), lien avec la politique de rémunération, performance et contexte général).



## Étape 4 - Conduite du changement et communication

Saisir l'opportunité du ratio pour communiquer sur la notion d'équité de la rémunération et considérer les publics internes de l'entreprise comme les cibles externes. Elaboration d'un plan de communication, des contenus et des outils prévus.



## En option - Suivi juridique

Accompagnement ou validation juridique à chaque étape du projet avec notre cabinet d'avocats partenaire.

## A propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions logicielles qui accompagne ses clients à travers le monde afin de transformer le risque en opportunité de croissance. Willis Towers Watson compte 45 000 salariés présents dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent le risque, accompagnent les talents et optimisent les profits afin de protéger et de renforcer les organisations et les personnes. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées : la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels. Pour en savoir plus : [www.willistowerswatson.com](http://www.willistowerswatson.com)

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

**Gérald Jolij**

[gerald.jolij@willistowerswatson.com](mailto:gerald.jolij@willistowerswatson.com)

**Jérôme Rambaldi**

[jerome.rambaldi@willistowerswatson.com](mailto:jerome.rambaldi@willistowerswatson.com)