

GRANDS PRIX DE LA MIXITÉ 2018



De gauche à droite : Laura Ferraris (UBI Banca), Emilie Loréal (Mazars), Anne-Laure Rousselou (Mazars), Sylvie Nicol (Henkel), Virginie Chauvin (Mazars), Denis Duverne (AXA), Valérie Britay (Latham & Watkins), Joanna Cound (BlackRock), Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Gervais Pellissier (Orange), Emmanuel Faber (Danone), Muriel Pénicaud (Ministre du Travail), Gérard Mestrallet (Paris EUROPLACE), Caroline de La Marnière (Institut du Capitalisme Responsable), Sophie Gasperment (L'Oréal), Christian Mulliez (L'Oréal), Bénédicte Brémond (Latham & Watkins), Julien Landfried (Gecina)

Cérémonie de Remise des Prix Compte rendu

La 2^{ème} édition des Grands Prix de la Mixité s'est déroulée le jeudi 12 juillet 2018 au Pavillon d'Armenonville, dans le cadre des Rencontres Financières Internationales de Paris EUROPLACE, en présence notamment de **Muriel Pénicaud**, Ministre du Travail, **Marie-Jo Zimmermann**, Membre Honoraire du Parlement, **Joanna Cound**, Managing Director de BlackRock et plus de 300 participantes et participants. Fondés sur une mesure objective et indépendante de la Mixité dans les entreprises, ils ont récompensé 13 entreprises les plus avancées en la matière.

TABLE DES MATIÈRES

Allocution d'ouverture de la Cérémonie par Caroline de La Marnierre.....	3
Allocution d'ouverture de la Cérémonie par Floriane de Saint Pierre.....	4
Remise des Prix Sectoriels de la Mixité.....	5
Allocution d'ouverture des Grands Prix de la Mixité Français par Marie-Jo Zimmermann.....	11
Remise des Grands Prix de la Mixité Français.....	12
Allocution d'ouverture des Grands Prix de la Mixité Européens par Joanna Cound.....	15
Remise des Grands Prix de la Mixité Européens.....	17
Allocution de clôture de La Matinale des Grands Prix par Muriel Pénicaud.....	20
À propos et contacts.....	22

Remerciements

À Marie-Jo Zimmermann, la marraine de ces Grands Prix, dont l'engagement constant en faveur de l'égalité femmes-hommes est un témoignage extrêmement fort et surtout efficace.

Aux deux sponsors de l'évènement, Latham & Watkins, cabinet d'avocats à l'échelle internationale et Mazars, grand groupe international d'audit et de conseil, extrêmement moteurs sur ces sujets et particulièrement précieux dans la réalisation de ces Grands Prix.

Allocution d'ouverture (1/2)



Caroline de La Marnier
Directrice Générale et Fondatrice
de l'Institut du Capitalisme Responsable

Nous sommes particulièrement heureux de vous accueillir pour **célébrer la deuxième édition des Grands Prix de la Mixité**, qui se tient – cette année – dans le prolongement du Grand Prix de l'Assemblée Générale. Ces Grands Prix se tiennent – **pour la première fois – dans le cadre des Rencontres Financières Internationales de Paris EUROPLACE**. C'est une première mondiale, à notre connaissance, pour un événement portant sur la mixité. Cela renforce *de facto* **l'adéquation des enjeux de performance, de gouvernance et de mixité**.

Nous nous tournons vers **les grandes entreprises** en priorité, et ce n'est pas un hasard. Elles sont très influentes dans leur écosystème et ont donc un **rôle majeur à jouer**. Elles doivent ouvrir et montrer la voie à toutes leurs parties prenantes. **L'Institut du Capitalisme Responsable – aux côtés de Marie-Jo Zimmermann et d'Ethics & Boards – met en avant les meilleures pratiques** dont l'objectif est d'embarquer le plus grand nombre d'acteurs sur **le chemin du capitalisme responsable**.

Au sein de l'Institut, nous avons également lancé, il y a 3 ans maintenant, **l'Observatoire de la Mixité** avec Marie-Christine Mahéas, 7 Groupes Partenaires – Carrefour, Crédit Mutuel Arkéa, ENGIE, Legrand, Sanofi, Sodexo et SUEZ – et un Comité d'Orientation composé de 16 expertes et experts qui fait autorité en la matière, parrainé par Michel Landel, dont on connaît l'engagement. Son objectif est d'accélérer la mise en pratique de la Mixité à tous les niveaux de l'entreprise. L'Observatoire a produit un Livre Vert regroupant 6 mesures phares, dont une en particulier qui porte sur l'identification d'objectifs de mixité précis et ambitieux au sein des entreprises. Cette mesure a d'ailleurs été reprise dans le manifeste du Women's Forum publié à l'occasion du dernier G7.

Nous avons relevé que **seules 12 entreprises, au sein du CAC 40, mentionnent des objectifs chiffrés en lien avec la mixité dans leur document de référence**. Aucun de ces Groupes ne les mentionne en Assemblée Générale. Parmi ces 12 entreprises, 9 l'intègrent à leur programme d'objectifs RSE et 10 – soit un quart du CAC 40 – indexent une partie de la rémunération variable de leurs dirigeants sur des critères de mixité. Tout cela reste bien faible...

Au sein du CAC 40, 18 entreprises, soit un peu moins de la moitié de l'indice, ont fait intervenir une femme à la Tribune lors de l'Assemblée Générale. En moyenne, leur intervention a duré 12 minutes, ce qui représente environ 10% de la durée de la totalité des interventions. Enfin, **la mixité est abordée dans un peu plus d'un quart des Assemblées Générales du CAC 40**.

Ces quelques chiffres nous démontrent que même si les pratiques ont beaucoup évolué au cours de ces dernières années et que certains Groupes se sont réellement engagés dans ce combat, il n'en reste pas moins que **les efforts doivent impérativement être maintenus** – voire renforcés – car le chemin à parcourir pour arriver à un équilibre entre les femmes et les hommes reste encore long, et même très long.





Allocution d'ouverture (2/2)



Floriane de Saint Pierre
Fondatrice et Présidente d'Ethics & Boards

Ethics & Boards est, comme vous le savez, la **première place de données de gouvernance des sociétés cotées** accessibles en ligne, et outil de pilotage de la composition, du fonctionnement et de la rémunération des Conseils. Après une 1^{ère} édition à l'Assemblée nationale en janvier 2017, je suis très heureuse avec Caroline et Marie-Jo Zimmermann, de vous retrouver pour cette 2^{ème} édition des Grands Prix de la Mixité dans le cadre de Paris EUROPLACE, reliant ainsi le sujet de la mixité dans les instances de gouvernance à celle de la performance globale des entreprises.

Les **Prix sectoriels** – par lesquels nous débiterons – et les **Grands Prix de la Mixité Français** s'appuient comme l'an dernier sur l'**Indice Zimmermann**. Cet indice permet de **mesurer la mixité à toutes les étapes clés de l'organisation des entreprises** : mixité globale de l'entreprise, mixité au niveau cadre, mixité du Top 100, mixité du Comité Exécutif ou Comité de Direction, femme Directrice Générale ou Présidente de Directoire, mixité du Conseil, femme Présidente de Conseil. Les catégories des 6 prix sectoriels Français sont : Finance, Industrie & Services B2B, Technologies et Télécommunications, Biens et Services de Santé, Énergie et Utilities, Biens et Services de Consommation. Nous avons également les Grands Prix de la Mixité Français récompensant les entreprises dans trois catégories : entreprises du CAC 40, entreprises du SBF 80 et entreprises de moins de 10 000 salarié.e.s.



Enfin, **pour la première fois, et en exclusivité cette année**, nous remettons **3 Grands Prix de la Mixité Européens**. Ces Prix requièrent une **méthodologie spécifique** puisque la mixité du Top 100 n'est pas disponible chez nos voisins européens. Les Prix européens sont donc basés sur les critères suivants : présidence du Conseil assurée par une femme, mixité du Conseil et du Comité en charge des nominations, Direction Générale ou présidence du Directoire assurée par une femme, mixité du Comité Exécutif ou de Direction. Les 3 Grands Prix de la Mixité Européens seront remis respectivement à la société Lauréate de l'**Euro Stoxx 50**, du **DAX 30** (Allemagne) et du **FTSE MIB** (Italie).

En 2008, seulement 10,2% d'administratrices siégeaient dans les Conseils du CAC 40. Elles sont près de **43%** aujourd'hui. La **France** est donc **en tête de liste des pays européens**. Il a fallu votre loi, chère Marie-Jo, il a fallu la volonté des entreprises à laquelle nous voulons rendre hommage aujourd'hui au travers de ces Prix, et il a fallu l'engagement du gouvernement pour mesurer chaque année l'application de cette loi. Néanmoins, les Comités Exécutifs français restent encore autour de 15%, en progression laborieuse. Mais soyons positifs ! En seulement un an, depuis notre dernière édition, le SBF 120 est passé de 3 à 5 Présidentes de Conseil, et de 5 à 8 Directrices Générales ou Présidentes de Directoire. Si la valeur absolue reste faible, regardons la tendance qui, elle, est résolument à la hausse !

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ FINANCE

- **Denis Duverne**, Président du Conseil d'Administration d'**AXA, Lauréat 2018**
- **Bénédicte Brémont**, Co-Chair of WEB (Women Enriching Business), Latham & Watkins

Score
AXA
46,4/100

Moyenne
sectorielle
38,4/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Denis Duverne (AXA), Bénédicte Brémont (Latham & Watkins), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Bénédicte Brémont : Que représente la mixité pour AXA ?

Denis Duverne : Notre mission chez AXA consiste à aider nos clients à vivre une vie meilleure. Les premiers acteurs pour cela, ce sont nos collaborateurs, il faut donc évidemment qu'eux-mêmes aient une vie meilleure. Chez AXA, la mixité, enjeu prioritaire, fait partie d'un sujet plus large qui est celui de la diversité.

Bénédicte Brémont : Il me semble qu'AXA reçoit ce Prix pour la seconde fois. Quels sont donc les bénéfices que vous avez pu identifier au sein de votre groupe en promouvant la mixité ?

Denis Duverne : Chez AXA, nous avons à peu près 52% de femmes salariées. Nous nous intéressons à la mixité pour une raison d'équité : donner à toutes ces femmes une opportunité égale à celles des hommes. Ainsi, au niveau du Groupe Senior Exécutif (Top 150), nous sommes passés de 9% de femmes en 2009 à 25% de femmes en 2015 et 33% en 2018. Nous avons pour objectif d'atteindre 50%. D'autre part, 50% de nos clients sont des femmes, il nous semble donc important que l'entreprise reflète la diversité de notre clientèle. Enfin, l'expérience montre que les décisions prises collectivement par un groupe divers sont de meilleures décisions en termes d'innovation, de créativité, de prise en compte des risques.

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ INDUSTRIE ET SERVICES B2B

- **Helen Zeitoun**, Directrice Générale d'**Ipsos France**, **Lauréat 2018**
- **Antoine Lagoutte**, Directeur Financier Adjoint d'**Ipsos**, **Lauréat 2018**

Score
Ipsos
59,1/100

Moyenne
sectorielle
36,2/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Antoine Lagoutte (Ipsos), Helen Zeitoun (Ipsos), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Caroline de La Marnierre : Bravo pour votre magnifique performance, vous êtes le groupe qui a connu la plus forte progression dans notre classement. Qu'est-ce qui vous a motivé à vous engager de façon aussi importante au sujet de la mixité cette année, en particulier ?

Antoine Lagoutte : Il y a une volonté forte de la direction générale d'Ipsos qui a donné récemment un coup d'accélérateur à ses objectifs. Aujourd'hui, 60% du Conseil est représenté par des femmes. C'est en se donnant des engagements RSE forts à l'horizon de 2020 qu'Ipsos arrive à de tels résultats.

Caroline de La Marnierre : Pourquoi vous engager ? Quels bénéfices et/ou intérêts pour Ipsos ?

Helen Zeitoun : Les bénéfices sont très forts et articulés autour de 3 points : la cohérence, la démarche et l'authenticité. Pour la cohérence, nous travaillons sur des études marché, des data insights, sur la performance marketing mais également sur la perception des citoyens de la société. Le sujet de la mixité est donc un sujet en rapport avec l'essence même de notre métier.

Le deuxième point, la démarche, s'inscrit dans un programme RSE ambitieux, suivi de manière sérieuse et pragmatique. Ce programme est appliqué à tous les niveaux de l'entreprise, pour les promotions, les niveaux de salaires, mais aussi des systèmes d'influence dans l'entreprise et auprès des clients. Ces bénéfices sont donc à la fois importants pour nous mais également pour nos clients.

Enfin, l'authenticité s'opère à tous les niveaux et notamment par Didier Truchot, notre Président, qui a la conviction que la mixité permet d'apporter une autre forme de management et de vision de la performance dans un projet de formation, notamment à travers le management et le leadership collaboratif.

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ TECHNOLOGIES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

- **Gervais Pellissier**, Directeur Général Délégué d'**Orange**, **Lauréat 2018**
- **Anne-Laure Rousselou**, Associée Mazars, membre du Conseil de Surveillance

Score
Orange
56,4/100

Moyenne
sectorielle
35,9/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Gervais Pellissier (Orange), Anne-Laure Rousselou (Mazars), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Anne-Laure Rousselou : Pour un groupe comme Orange, que représente le sujet de la mixité ?

Gervais Pellissier : Nous sommes d'abord un groupe travaillant pour le grand public. Cela signifie que nous avons autant de clients hommes que femmes. Ensuite, au sein du Groupe, c'est un combat de tous les instants : à chaque fois que se pose la question d'un remplacement, d'une promotion, nous essayons d'engager des femmes, particulièrement dans les métiers techniques. La mixité est importante dans les Comités Exécutifs mais elle est tout aussi importante dans les postes clés. Ainsi, nous avons une femme à la direction de la technique et de l'innovation du Groupe. De même, nous sommes fiers d'avoir une femme moldave à la tête d'Orange Roumanie, 4^e pays du Groupe.

Anne-Laure Rousselou : Quels bénéfices provenant de la mixité avez-vous identifiés au niveau d'Orange ?

Gervais Pellissier : Nous avons constaté qu'à tous les niveaux, dans les boutiques, dans les équipes techniques, la mixité apporte des bienfaits. Les boutiques gérées par des femmes sont en moyenne plus performantes que les boutiques gérées par des hommes. La montée en puissance des femmes est également très importante pour le groupe : affecté par « la crise des suicides », Orange a dû revoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, une problématique davantage portée par les femmes.

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ BIENS ET SERVICES DE SANTÉ

- **Sophie Boissard**, Directrice Générale de **Korian**, **Lauréat 2018**

Score
Korian
63,6/100

Moyenne
sectorielle
38,6/100



De gauche à droite : *Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable), Sophie Boissard (Korian), Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards)*

Intervention

Floriane de Saint Pierre : Vous étiez déjà lauréat l'an dernier et vous avez réussi à maintenir votre position. Pouvez-vous donc nous livrer le programme d'actions que vous avez mis en place pour être lauréat à nouveau cette année ?

Sophie Boissard : Je souhaiterais dire à Marie-Jo Zimmermann que c'est sans doute aussi le Prix de l'année dernière qui nous a conduit à être lauréat à nouveau. Korian est une entreprise avec une activité qui est profondément au cœur de la société, donc si nous ne reflétons pas les personnes, les familles que nous accompagnons dans les territoires où nous sommes, qui devrait le faire ? Les métiers de soins, historiquement, sont majoritairement féminins : nous avons 86% de salariées. Le défi du groupe réside donc dans la répartition des postes : à peu près 70% des directeurs d'établissements et réseaux de soins sont des femmes et nous avons une parité parfaite au niveau du top 100 – tous pays confondus – et au niveau du Conseil d'Administration. Nous allons également progresser au niveau du Comex, encore à 25%. Nous nous attachons à « déverrouiller » en amont, en garantissant l'accès aux premiers postes d'encadrement et la formation managériale de tous les cadres.

Caroline de La Marnierre : Si vous dirigiez un groupe moins enclin à la mixité, auriez-vous le même réflexe ou est-ce très lié à l'activité de Korian ?

Sophie Boissard : Je pense que j'aurais les mêmes réflexes en tant que dirigeante femme. Dans un cas où vous avez une majorité de salariées, la question est de les porter à faire le parcours qu'elles souhaitent. Le plus important est de trouver le bon équilibre afin d'éviter de créer des métiers 100% féminins et 100% masculins.

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ BIENS ET SERVICES DE CONSOMMATION

- **Christian Mulliez**, Vice-Président et Directeur Général Administration et Finances de **L'Oréal, Lauréat 2018**
- **Sophie Gasperment**, Directrice Générale Communication Financière et Prospective Stratégique de **L'Oréal, Lauréat 2018**
- **Bénédicte Brémont**, Co-Chair of WEB (Women Enriching Business), Latham & Watkins

Score
L'Oréal
64,6/100

Moyenne
sectorielle
43,5/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Bénédicte Brémont (Mazars), Sophie Gasperment (L'Oréal), Christian Mulliez (L'Oréal), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Bénédicte Brémont : C'est la deuxième fois que L'Oréal remporte ce Prix. Que représente la mixité pour le groupe ?

Christian Mulliez : La mixité était une ambition pour le Groupe, qui est assez largement devenu une réalité : 35% du Comex et 50% du Conseil d'Administration sont constitués de femmes et le digital est dirigé par une femme. À hauteur de 44% aujourd'hui, le taux d'expatriation est également intéressant, car il représente un vivier de futurs dirigeants. Il s'élevait seulement à 25% il y a 8 ans.

Bénédicte Brémont : Quels sont les bénéfices que vous avez pu constater de cet engagement en faveur de la mixité ?

Sophie Gasperment : Je dirais qu'il y a plusieurs éléments que nous constatons, au-delà du fait qu'il s'agissait d'une conviction très ancrée pour faire évoluer l'entreprise. Si nous nous attachons aux résultats concrets, on note que la mixité et la diversité en général génèrent plus de créativité et de facilité d'innovation. Les équipes plus mixtes sont également plus productives. Enfin, il y a plus d'alignement et d'engagement de la part des équipes.

PRIX SECTORIEL DE LA MIXITÉ ÉNERGIE ET UTILITÉS

- **Judith Hartmann**, Directeur Général Adjoint en charge des Finances d'**ENGIE**, **Lauréat 2018**
- **Emilie Loreal**, membre du Conseil de Surveillance, Mazars

Score
ENGIE
62,2/100

Moyenne
sectorielle
43,2/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Judith Hartmann (ENGIE), Emilie Loreal (Mazars), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Emilie Loreal : Pourriez-vous nous donner les bénéfices concrets de la mixité pour ENGIE, seule entreprise du CAC 40 à avoir une femme Directrice Générale ?

Judith Hartmann : L'énergie est un secteur où il n'y a pas beaucoup de femmes, entre 10% et 20% dans les effectifs au départ. C'était donc pour nous un grand enjeu de faire progresser la mixité et de le considérer comme un vrai sujet de *business*. Nous avons commencé ce travail sous la présidence de Gérard Mestrallet, avec des objectifs précis et mesurables, notamment au niveau du recrutement et des nominations. Le Conseil d'Administration est aujourd'hui composé de 51% de femmes, le Comex de 25% et les cadres dirigeants de 30%.

Emilie Loreal : ENGIE est un groupe très international. Vous-même, Madame Hartmann, vous êtes Directrice Générale Adjointe en charge des finances mais également de deux *business units*. Est-ce que le groupe a une approche différente en matière de mixité selon les zones géographiques ?

Judith Hartmann : L'approche reste la même parce que l'importance reste la même. Le secteur de l'énergie connaît une évolution très rapide ; pour écrire le prochain chapitre de l'histoire de l'énergie, nous avons besoin d'avoir accès aux meilleures personnes, aux meilleurs employés. Le groupe va engager entre 150 000 et 200 000 personnes d'ici 2030 ; les meilleurs talents devront être trouvés dans 100% de la population.

Allocution d'ouverture



Marie-Jo Zimmermann
Membre honoraire du Parlement

En tant que législateur, **lorsqu'une loi à laquelle on a contribué est appliquée, c'est la plus belle des réussites**. J'ai devant moi celles et ceux qui ont œuvré pour que cette loi existe. Celle-ci a été appliquée tout simplement parce que des femmes et des hommes ont agi ensemble pour la faire vivre. Je remercie donc toutes celles et ceux qui, à un moment ou un autre de l'évolution de cette loi, l'ont accompagnée.

Il y a un point sur lequel j'ai toujours insisté : **l'insertion des femmes dans un système**. Aujourd'hui, dès que l'on parle d'insertion des femmes, on parle de formation. Grâce à cette loi, il y a des **formations pour les hommes et pour les femmes**, et c'est extraordinaire. Légiférer, c'était oser la mixité, c'était faire le pari d'un monde plus juste. C'est ce que je continue à vouloir pour la **réussite à la fois de l'entreprise mais également de l'économie en général**.

L'année dernière, l'Institut du Capitalisme Responsable et Ethics & Boards avaient eu la délicatesse de remettre les Grands Prix de la Mixité à l'Assemblée nationale, où est née et où a été fabriquée cette loi. Cette année, le choix de remettre ces Prix dans le **cadre des Journées Internationales Financières de Paris EUROPLACE** est quelque chose d'**exceptionnel**. Merci d'avoir **élargi aujourd'hui à l'espace financier et international**.

Je souhaite vivement que les uns et les autres soient en capacité de continuer le chemin vers plus de mixité qui a commencé un jour de janvier 2011 lors de la naissance de la loi Copé-Zimmermann.



GRAND PRIX DE LA MIXITÉ FRANÇAIS ENTREPRISES MOINS DE 10 000 SALARIÉ.E.S

- **Valérie Britay**, Directrice Exécutive Bureaux de **Gecina**, **Lauréat 2018**
- **Julien Landfried**, Directeur Exécutif Communication et Affaires Publiques de **Gecina**, **Lauréat 2018**

Score
Gecina
63,2/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Valérie Britay (Gecina), Marie-Jo Zimmermann (Membre Honoraire du Parlement), Julien Landfried (Gecina), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Floriane de Saint Pierre : Gecina, qui était sous la présidence de Bernard Michel, à la tête de votre Conseil d'Administration jusqu'à récemment, a féminisé toutes les instances dirigeantes. Gecina a aussi été deux fois lauréate du palmarès de la féminisation d'Ethics & Boards. Enfin, vous avez reçu la visite du Président Macron le 8 mars dernier pour rendre hommage à cet immense travail et à vos réussites. Maintenant que vous êtes également lauréat de ce Prix, quelles sont vos actions en cours ?

Valérie Britay : C'est une mise en œuvre de la mixité qui date depuis plusieurs années dans le groupe. Méka Brunel, Directrice Générale, est absolument motrice dans cette stratégie. La mixité est aujourd'hui à tous les niveaux du Groupe, même au niveau du Comex avec 38%. Gecina est un groupe immobilier, par nature plutôt technique, mais nous avons 50% de cadres femmes et 58% de managers femmes. Une représentativité qui s'exerce donc à tous les niveaux. Nous nous attachons à créer une marque Gecina de plus en plus attractive dans nos recrutements pour attirer des jeunes talents et les garder. Aujourd'hui encore, lorsqu'un poste de manager se libère, alors que plusieurs hommes postulent, des femmes – qui sortent de très grandes écoles – ne se présentent pas. Il est important de les aider à affirmer cela.

GRAND PRIX DE LA MIXITÉ FRANÇAIS

SBF 80

- **Sophie Boissard**, Directrice Générale de **Korian**, **Lauréat 2018**

Score
Korian
63,6/100

Moyenne
de l'indice
40/100



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Sophie Boissard (Korian), Marie-Jo Zimmermann (Membre honoraire du Parlement), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Marie-Jo Zimmermann : Comment, en étant à la tête d'un groupe tel que le vôtre, peut-on faire évoluer son entreprise afin d'obtenir une vraie mixité ?

Sophie Boissard : Je suis très honorée que Korian soit récompensé à double titre. J'aimerais également revenir sur le mouvement qui s'est enclenché depuis le vote de la loi Copé-Zimmermann, en France certes, mais aujourd'hui également en Europe. Korian est une entreprise européenne, dont 50% de son activité qui prend place en Allemagne, en Italie et en Belgique. Ce qui est nouveau, c'est que les directions étrangères commencent à s'aligner sur l'exemple français. Ainsi, en Allemagne, où les politiques de mixité dans les entreprises sont en retard, j'observe la volonté de se mettre, spontanément, au niveau du Groupe. Cela prouve que le mouvement prend de l'essor à l'échelle européenne.

GRAND PRIX DE LA MIXITÉ FRANÇAIS CAC 40

- **Christian Mulliez**, Vice-Président et Directeur Général Administration et Finances de **L'Oréal, Lauréat 2018**
- **Sophie Gasperment**, Directrice Générale Communication Financière et Prospective Stratégique de **L'Oréal, Lauréat 2018**

Score
L'Oréal
64,6/100

Moyenne
sectorielle
39,9/100



De gauche à droite : Christian Mulliez (L'Oréal), Sophie Gasperment (L'Oréal), Maire-Jo Zimmermann (Membre Honoraire du Parlement), Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Floriane de Saint Pierre : L'Oréal fait figure d'exemple avec 50% de femmes dans son Top 100. Quelles sont les actions les plus efficaces pour créer cette parité à ce niveau-là ?

Sophie Gasperment : Les actions les plus efficaces sont les actions d'encouragement et d'accompagnement. Il faut donner envie aux femmes de se mettre en avant et de postuler à des postes qui se présentent, mais surtout il faut les accompagner – dans leur expatriation comme cela a été fait de manière très prononcée depuis 15 ans – ou dans la mise en place de leur organisation personnelle afin d'occuper des postes de leadership. Les avancées de L'Oréal depuis 10-15 ans sont absolument spectaculaires et permettent aux femmes de bénéficier de nouvelles opportunités.

REMISE DES PRIX EUROPÉENS

Allocution d'ouverture (extraits)



Joanna Cound
Managing Director of BlackRock

Je souhaiterais partager avec vous aujourd'hui certaines de mes expériences de vie professionnelle, et vous témoigner de l'importance de la mixité pour un investisseur comme BlackRock à travers quelques-unes des actions prises en faveur de l'égalité des sexes.

J'ai la conviction qu'il n'y a jamais eu de **meilleur moment pour être une femme travaillant dans les services financiers**. Nous avons déjà effectué une partie du chemin, il reste toutefois une longue route. Je reste cependant convaincue que nous sommes **aux prémices d'un réel changement**. 20 ou 30 ans auparavant, lorsque j'ai commencé ma carrière, être une femme cadre supérieur dans les services financiers était plutôt difficile : il y avait peu de *role model* et les seuls conseils que j'ai reçus étaient de porter des jupes et des talons plutôt que des pantalons et des ballerines. Tous les matins, j'avais l'impression de devoir porter une armure de métal me rendant plus masculine afin d'arpenter le champ de bataille qu'était le monde financier ; les femmes devaient être deux fois plus productives que les hommes pour être reconnues.

Les choses sont différentes aujourd'hui, la vie au travail est plus diverse, plus accueillante, simplement plus *fun* : 40% de nos employés sont des femmes et 47% du Comité Exécutif européen est féminin. C'est important puisque nos salariées témoignent de **l'importance de ces *role model*** qui améliorent leur sentiment d'appartenance, elles peuvent donc être elles-mêmes et faire de leur mieux au travail. Nous sommes toujours très loin de la perfection, les hommes dirigent toujours les entreprises, et nous devons faire encore plus, **créer plus d'opportunités pour les femmes** afin qu'elles deviennent gestionnaires d'actifs, experts ou cadres supérieurs.



Pour **BlackRock**, la première chose est de reconnaître l'étendue du phénomène et la nécessité d'un **engagement sur plusieurs années pour obtenir des résultats positifs**. Nous sommes conscients que nous devons **agir vite et plus au niveau des politiques de recrutement, de développement et de maintien des talents**. Ainsi, nous n'attendons pas que les femmes nous trouvent : nous allons les chercher, à tous les niveaux, afin de trouver la femme qui pourra diriger le futur de BlackRock et le futur de nos clients. Nos processus de recrutement sont conçus pour assurer des décisions non biaisées et respectueuses de la politique de mixité. Dans un second temps, le développement et l'accès des femmes aux postes supérieurs sont cruciaux : nous avons mis en place des programmes qui nous permettent de suivre de près leurs performances (taux de promotion, étendue des postes et nombre de postes de direction). Le parrainage est également considéré comme un vrai levier pour les carrières et fait partie de tous nos programmes. Enfin, notre réseau *Women Initiative Network*, qui célèbre ses 10 ans, est fondamental pour créer une culture englobante et retenir les talents. Il permet de rassembler le leadership, l'innovation et la volonté de développer le plein potentiel des femmes. Il touche un millier d'employés en Europe, hommes et femmes.

Naturellement, notre conception de la mixité en tant qu'employeur correspond à notre **approche en tant qu'investisseur**. Nous prenons en compte la diversité dans les Conseils mais aussi et surtout l'intégration de la diversité au sein des politiques de ressources humaines dans les entreprises dans lesquelles nous investissons. En tant qu'investisseur, nous avons le devoir de **protéger et encourager la valeur à long terme des actifs de nos clients**. Notre équipe de gestion est donc composée de plus de 30 spécialistes qui signent plus de **1700 engagements auprès de sociétés sur des questions environnementales, sociales et de gouvernance**. Pour citer la Commission Européenne, *"les entreprises ayant une meilleure représentation au niveau des cadres supérieurs livrent de meilleures performances en termes d'organisation, de finance et de gouvernance. L'insuffisance de femmes au sein de la haute direction montre que leur talent est sous-estimé, que le capital féminin est gâché et que la qualité des nominations aux hauts postes peut être compromise"*. **La diversité n'est donc plus un problème moral mais un impératif de business.**

Dans un premier temps, notre équipe de gestion s'est concentrée sur la **mixité au niveau des Conseils**. En Europe, l'équipe a voté contre la nomination de membres de Conseil masculins afin de lutter contre des Conseils 100% masculin. Nous avons voté contre 114 nominations masculines de 52 entreprises durant la saison dernière des Assemblées Générales. Depuis, 31% de ces entreprises, une minorité mais toutefois notable, ont nommé 1 à 3 femmes au sein de leurs Conseils. Une **nouvelle mentalité est aussi nécessaire** dans certaines entreprises, particulièrement pour faire de la mixité au sein des Conseils une obligation. Cependant, la diversité ne s'arrête pas aux Conseils et il reste encore beaucoup à faire.



À travers nos engagements, nous identifions les challenges réguliers auxquels les entreprises font face mais aussi les outils et les programmes qu'elles implémentent. Certains hauts dirigeants ne voient pas la diversité comme un enjeu stratégique et ils étaient très surpris lorsque nous avons soulevé la question. **Les réseaux de femmes sont importants**, ils permettent aux femmes de se retrouver, de discuter et de partager leurs histoires **mais il est nécessaire d'intégrer les hommes et les hauts dirigeants dans ces discussions**. La réponse n'est pas de demander aux femmes d'en faire plus mais plutôt de se concentrer sur les enjeux structurels qui doivent être adressés afin de corriger les inégalités de sexe.

Enfin, BlackRock a la conviction qu'il est **essentiel que les leaders montrent l'exemple**. Je suis extrêmement heureuse d'être là aujourd'hui alors que des hauts dirigeants sont récompensés pour leurs bonnes pratiques. Vos entreprises montrent l'exemple aux autres ! Alors que de plus en plus d'investisseurs prennent en considération ces questions, l'ensemble des entreprises cotées doivent améliorer leur suivi et expliciter leur stratégie et objectifs afin de promouvoir la mixité.

GRAND PRIX DE LA MIXITÉ EUROPÉEN FTSE MIB

- **Laura Ferraris**, Directrice des Relations Investisseurs d'**UBI Banca**, **Lauréat 2018**
- **Mario Napoli**, Head of Human Resources d'**UBI Banca**, **Lauréat 2018**
- **Virginie Chauvin**, Associée Mazars, Membre du Comité Exécutif, Responsable de l'audit

Score
UBI Banca
46,3/67

Moyenne
de l'indice
21,2/67



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Mario Napoli (UBI Banca), Laura Ferraris (UBI Banca), Virginie Chauvin (Mazars), Joanna Cound (BlackRock), Marie-Jo Zimmermann (Membre honoraire du Parlement), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Virginie Chauvin : Que représente la mixité dans votre groupe ?

Laura Ferraris : La mixité est un levier stratégique pour notre Groupe. Notre Conseil de Surveillance est composé à 30% de femmes et notre Conseil de Gestion à 43%. Il est également géré par une femme. Notre Top Management est à 54% féminin et, sur l'ensemble de nos effectifs, 42% sont des femmes. La mixité fait partie de notre ADN, nous suivons ce sujet depuis 2014. Nous demandons toujours plus à nos collaborateurs : innovation, créativité, engagement... Pour que tout le monde participe à la vie de la société et s'engage, il est nécessaire de le faire sur plan d'égalité. Nos politiques de recrutement ont pour objectif la parité sur chaque poste et nous mettons en place de fortes politiques de *welfare* – notamment en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle – ainsi que de nombreux programmes de formation. Nous avons également travaillé pour abolir l'écart salarial. Enfin, nous ne parlons pas de changement générationnel mais d'échange générationnel, c'est-à-dire que nous voulons mettre des femmes à des postes historiquement occupés par des hommes. L'idée est de passer du concept de mixité à celui d'inclusion et de valorisation de la personne, indépendamment du genre.

GRAND PRIX DE LA MIXITÉ EUROPÉEN DAX 30

- **Sylvie Nicol**, Corporate Senior Vice President at **Henkel**, Lauréat 2018
- **Nathalie Daghles**, Partner, Latham & Watkins Düsseldorf

Score
Henkel
36,4/67

Moyenne
de l'indice
20,4/67



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Sylvie Nicol (Henkel), Nathalie Daghles (Latham & Watkins), Joanna Cound (BlackRock), Marie-Jo Zimmermann (Membre Honoraire du Parlement), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Nathalie Daghles : Je suis très heureuse aujourd'hui de récompenser Henkel, une très belle entreprise. Henkel fait en effet figure d'exemple en Allemagne, comment expliquez-vous cela ?

Sylvie Nicol : Je suis extrêmement fière de recevoir ce Prix dans mon pays d'origine, et de constater, après 5 ans passés en Allemagne, le changement exemplaire qui s'opère en France. La diversité pour Henkel est à la fois une force et un enjeu très fort. C'est une force puisque nous avons déterminé des objectifs précis depuis 10 ans déjà et que nous mesurons nos résultats de manière approfondie et vigilante (promotions, entrées, sorties, expatriations). Aujourd'hui, plus de 35% des postes de management sont occupés par des femmes. Nous avons également des femmes dans des rôles absolument clés : Simone Bagel-Trah est la première et seule femme du DAX à être Présidente du Conseil de Surveillance et du Comité des Actionnaires, et Kathrin Menges, Directrice des Ressources Humaines, est l'une des premières femmes du Comité Exécutif d'Henkel. Au-delà de la mesure des objectifs, ces actes sont en effet extrêmement fondateurs pour une société en Allemagne, pays où la parité peine à faire ses preuves.

Nathalie Daghles : Quels bénéfices pouvez-vous tirer de cette politique mixité ?

Sylvie Nicol : Comme l'ensemble des entreprises présentes aujourd'hui, la mixité est un facteur très fort d'agilité et d'adaptation au changement. J'aimerais toutefois ajouter une chose extrêmement importante et qui fait la différence pour Henkel : la mixité est portée par les hommes et les femmes. Nous n'avons pas de réseau de femmes mais un réseau de mentors hommes et femmes qui aide les femmes à se développer. De même, ce sujet est fortement porté non seulement par Simone Bagel-Trah mais également Hans Van Bylen, notre CEO. Ils le font ensemble et je crois que cela constitue une différence majeure.

GRAND PRIX DE LA MIXITÉ EUROPÉEN EURO STOXX 50

- **Emmanuel Faber**, Président-directeur général de **Danone**, **Lauréat ex-aequo 2018**
- **Judith Hartmann**, Directeur Général Adjoint en charge des Finances et des Business Units Royaume-Uni et Amérique du Nord d'**ENGIE**, **Lauréat ex-aequo 2018**

Score
Danone
44,5/67

Score
ENGIE
44,4/67

Moyenne
de l'indice
24,1/67



De gauche à droite : Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Emmanuel Faber (Danone), Judith Hartmann (ENGIE), Joanna Cound (BlackRock), Marie-Jo Zimmermann (Membre honoraire du Parlement), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable)

Intervention

Joanna Cound : Qu'est-ce que la mixité représente pour vos Groupes ?

Emmanuel Faber : La mixité est devenu un outil stratégique il y a une dizaine d'années. Nous avons commencé par l'indexer dans le bonus des dirigeants, des directeurs et de l'ensemble des membres du Comité Exécutif. Le principal progrès qu'il nous reste à faire concerne la gestion de la carrière, l'accompagnement des parcours de carrière et la mobilité des femmes au niveau exécutif, à savoir les patronnes mondiales. De plus, nous ne pouvons pas être nommé sur cette estrade sans avoir travaillé avec beaucoup d'autres entreprises : nous parvenons à établir des passerelles pour les travaux conjoints et des partenariats d'un pays à l'autre. Enfin, se demander ce que la mixité représente pour une entreprise c'est se demander ce qu'elle représente pour chacun d'entre nous. Si nous voulons des organisations vivantes, il faut des organisations diverses. Si les entreprises ne se dotent pas de personnes aux cultures, profils et genres divers, aux approches de la vie, de la religion et de la politique différentes, cela a un impact majeur sur la valorisation de celles-ci. De même, la mixité est un véritable levier de valorisation boursière et actionnariale, et, globalement, de valeur concrète ; elle est source de résilience à long terme et source d'attractivité à très court terme.

Judith Hartmann : Du côté des statistiques, Isabelle Kocher est la seule femme Directeur Général du CAC 40. Au sein du FTSE 100, il y a plus de Directeurs Généraux s'appelant David – au nombre de 8 – que de femmes Directrices Générales – au nombre de 7. Pour ENGIE, la mixité n'est pas sujet secondaire mais un sujet de business. Il nous permet d'attirer les meilleurs talents, de prendre de meilleures décisions en incluant l'ensemble des personnes dans le processus de décision et, bien évidemment, d'être plus innovant, une qualité indispensable dans le domaine de l'énergie, domaine très impacté par les évolutions techniques et la digitalisation.

CONCLUSION

Allocution de clôture (extraits)



Muriel Pénicaud, Ministre du Travail

C'est une grande joie de clore cette Matinale parce que je trouve que consacrer ce temps, cette énergie, ces forces à **récompenser un capitalisme renouvelé**, qui est **conscient que la performance économique et la performance sociale vont de pair et que la mixité est un atout de compétitivité et d'innovation**, est très encourageant. Aujourd'hui, nous sommes plus nombreux qu'il y a quelques années à porter ce projet et cela renforce la motivation de chacun.

Cette conviction d'un **capitalisme responsable, rénové, conquérant et équilibré** a présidé à la réforme du droit du travail. Elle est portée par une **vision très exigeante du dialogue social et économique**. La France a besoin de progresser sur la vision articulée et convergente du social et de l'économique, qui exige des acteurs constructifs, exigeants et attentifs aux enjeux. Cette vision anime la réforme du Code Civil qui figure dans le **projet de loi PACTE** que portera Bruno Le Maire au Parlement. Nous avons confié à Jean-Dominique Senard et Nicole Notat la production du rapport « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », pour éclairer les choix que nous pourrions faire.

C'est la première fois que, d'un point de vue non pas pratique mais juridique, la **notion d'intérêt social sera consacrée par la loi**, afin que l'entreprise prenne en compte les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités et la collectivité de travail. Par ailleurs – et c'est un point qui a été soulevé par un certain nombre d'entreprises portées par la notion de capitalisme responsable – le projet veut permettre aux entreprises qui le souhaitent de **consacrer leur raison d'être dans leurs statuts**. Les sociétés ne seraient plus alors guidées dans leur gouvernance par une seule raison d'avoir mais également par une raison d'être qui les incitera à **prendre des décisions impliquant une vision de long terme**. Il s'agit moins de l'opposition entre l'économique, le social et l'environnemental que de l'enjeu de long terme et de court terme. Afin de concrétiser notre vision du capitalisme responsable, nous allons notamment renforcer la place des administrateurs salariés dans les Conseils d'Administration des sociétés de plus de 1000 salariés en France ou de plus de 5000 salariés en France et à l'étranger.

Évidemment, ces transformations seraient incomplètes sans évoquer la **place des femmes au sein des entreprises que vous célébrez aujourd'hui à travers les Grands Prix de la Mixité**.

Dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui est débattu en ce moment au Parlement, je porte une **série de mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel et pour arriver à véritable égalité salariale**. Depuis 45 ans, le principe de travail égal est inscrit dans la loi ; pourtant, c'est aussi une des rares lois de notre histoire qui n'est pas respectée. Le sujet n'est donc pas uniquement législatif mais aussi sociologique et nécessite une mobilisation des acteurs. Nous comptons 9% un écart de salaire de 9% et 25% sur l'ensemble des carrières, ce qui amène un écart de 35% pour les retraites.



Notre but est de **passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats d'ici 3 ans**. Nous nous sommes inspirés de la loi Copé-Zimmermann, qui a permis à plusieurs entreprises du CAC 40 d'aller plus vite que l'obligation légale en construisant une véritable stratégie de recherche. En répartissant sur 2-3 ans, les entreprises reconnaissent les **bénéfices en termes d'attractivité des talents mais également en termes de motivation, d'engagement et donc *in fine* de performance** ; elles se demandent pourquoi elles ne l'ont pas fait plus tôt !

Le **sujet des carrières** est également important. Récemment, l'OCDE a publié un dossier analysant le **décrochage qui se fait à la naissance du premier enfant**. Un premier écart se creuse dès le départ : dès la sortie des grandes écoles, à la première embauche, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes existe parce qu'il y a, d'une part, la perception qu'un jour les femmes seront mères de famille, et, d'autre part, parce qu'elles négocient moins, se considérant moins légitimes. Cet écart s'accroît lors de la naissance du premier enfant : les hommes travaillent plus d'heures par jour tandis que les femmes ajoutent 3 heures de travail domestique quotidien.

Ainsi, la loi peut donner un cadre, mais **la mobilisation des acteurs reste essentielle**. Un **travail important** doit se faire **au niveau du top management** et de son engagement en faveur des talents et de l'égalité des chances. Nous demanderons aux Conseils d'Administration, tous les ans, de se prononcer à ce sujet. D'ailleurs, je tiens à **saluer un mouvement qui se lance auprès des investisseurs** cherchant à intégrer ces problématiques dans leurs critères ; ce type d'action a un effet au moins aussi important que la loi. Le soutien de BlackRock au Grands Prix Européens de la Mixité est le signe que le sujet de la mixité entre dans la vision de long terme en matière de gestion d'actifs.

Votre présence montre aujourd'hui qu'il y a **momentum** et c'est le plus important. Je crois en cette notion de *momentum* : il y a un moment où, pour différentes raisons, un ensemble d'acteurs, qui ne fonctionnent pas tous de la même façon, décident de provoquer un changement. Le pouvoir d'un gouvernement, d'un Parlement, est de fixer un cadre, d'encourager, d'obliger... Mais l'essentiel reste dans vos mains.



De gauche à droite : Laura Ferraris (UBI Banca), Emilie Loréal (Mazars), Anne-Laure Rousselou (Mazars), Sylvie Nicol (Henkel), Virginie Chauvin (Mazars), Denis Duverne (AXA), Valérie Britay (Latham & Watkins), Joanna Cound (BlackRock), Floriane de Saint Pierre (Ethics & Boards), Gervais Pellissier (Orange), Emmanuel Faber (Danone), Muriel Pénicaud (Ministre du Travail), Gérard Mestrallet (Paris EUROPLACE), Caroline de La Marnierre (Institut du Capitalisme Responsable), Sophie Gaspert (L'Oréal), Christian Mulliez (L'Oréal), Bénédicte Brémond (Latham & Watkins), Julien Landfried (Gecina)

À PROPOS



Créé en 2017, l'**Institut du Capitalisme Responsable (ICR)** est un centre de recherche appliquée à l'entreprise et à la communauté financière sur la pensée intégrée et responsable. Il conçoit, pilote et anime des groupes de travail entre dirigeantes et dirigeants d'entreprise, expertes et experts de Place et représentantes et représentants de la société civile, afin d'embarquer le plus grand nombre d'acteurs économiques désirant améliorer les modèles de croissance/performance, en les rendant plus durables, intégrés et responsables. Parmi ses quatre Observatoires, l'Observatoire de la Mixité a publié 6 mesures phares à destination des entreprises afin de les aider à faire progresser durablement la Mixité à tous les échelons des organisations. L'ICR est une organisation indépendante et non génératrice de profits.



À travers sa Corporate Governance DataPlace™ accessible en ligne, **Ethics & Boards** suit au quotidien les données de gouvernance de plus de 1 000 sociétés cotées (CAC, SBF 120, FTSE, HDAX, FTSE MIB, IBEX, Stoxx Europe 600, AEX, SMI, BEL, LuxX, ISEQ, OMXNordic, DJIA30, S&P, HSI... et Indices sectoriels E&B) et l'actualité de plus de 10 000 administrateur.ices.s en France et à l'international. Ethics & Boards permet à l'ensemble des parties prenantes, institutions, fonds d'investissements, émetteurs, etc, de disposer, par ses classements indiciaires et sectoriels, des outils d'anticipation, de contrôle et de pilotage de la gouvernance des entreprises pour réduire les risques.



Paris EUROPLACE est l'organisation en charge de promouvoir et développer la Place financière de Paris. Elle fédère et représente la diversité des acteurs français et internationaux de l'industrie financière. Les Rencontres Internationales Financières sont devenues l'un des plus grands événements en Europe, rassemblant plus de 1 500 représentants d'entreprises, d'institutions financières, d'investisseurs internationaux et d'intermédiaires, ainsi que des représentants de leurs écosystèmes (autorités de marchés, associations professionnelles, cabinets juridiques et de conseil, fintechs). Tous les ans, les Rencontres accueillent des intervenants de qualité et des leaders du monde entier (Europe, Asie, Amérique du Nord, EMEA), rassemblés autour de discussions novatrices sur les opportunités et challenges auxquels fait face l'Europe.



Latham & Watkins est l'un des tout premiers cabinets d'avocats d'affaires internationaux, présent dans 30 bureaux répartis dans les principales capitales économiques et financières dans le monde. Avec plus de 2500 avocats, le cabinet est leader dans le domaine des fusions et acquisitions, de la finance, du private equity, des marchés de capitaux, des contentieux, de l'arbitrage, du droit de la concurrence et de la fiscalité. Depuis plus de dix ans, la firme affirme son engagement en faveur des femmes dans le cadre du WEB (« Women Enriching Business ») une initiative dont l'objectif est de promouvoir la place des femmes dans le monde des affaires et de favoriser leur développement professionnel grâce à la mise en place d'un programme dédié et à la création d'un réseau professionnel au féminin. Pour plus d'informations sur Latham & Watkins, nous vous invitons à consulter leur site : www.lw.com.



Mazars est une organisation internationale, intégrée et indépendante, spécialisée dans l'audit, le conseil ainsi que les services comptables, fiscaux et juridiques. Au 1er janvier 2018, Mazars est présent dans les 86 pays et territoires qui forment son partnership international intégré. Mazars fédère les expertises de 20 000 femmes et hommes basés dans 300 bureaux à travers le monde. Emmenés par 980 associés, ils servent leurs clients à toutes les étapes de leur développement : de la PME aux grands groupes internationaux en passant par les entreprises intermédiaires, les start-ups et les organismes publics.

CONTACTS

Virginie de Capèle
Institut du Capitalisme Responsable
Téléphone : 06 07 06 74 82
E-mail : vdecapele@institutcr.com

Juliette Li
Ethics & Boards
Téléphone : 01 45 61 66 54
E-mail : jl@ethicsandboards.com