



Communiqué de presse

Paris, 15 décembre 2022

Le 18^e Grand Prix FAS de l'actionnariat salarié récompense dix entreprises

VEOLIA reçoit la plus haute distinction

Le Grand Prix FAS de l'actionnariat salarié, créé en 2004 par la Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS), met à l'honneur chaque année les entreprises qui développent les meilleures pratiques en matière d'actionnariat salarié.

Cette 18^e édition organisée par la FAS en partenariat avec Amundi, Clifford Chance et Alixio, acteurs de référence de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, s'est déroulée ce mercredi 14 décembre 2022 dans les locaux d'Amundi en présence des lauréats et des membres du jury du Grand Prix FAS.

A cette occasion, la FAS a récompensé dix entreprises, grands groupes internationaux, ETI ou PME, pour leur engagement et leur politique de partage volontariste en matière d'actionnariat salarié. A souligner cette année, sept des dix entreprises lauréates sont des PME et ETI régionales ou des sociétés issues du secteur non coté, ce qui montre le dynamisme actuel de l'actionnariat salarié dans ces secteurs. Enfin, toutes les entreprises primées placent l'actionnariat salarié au cœur de leur engagement social et de leur responsabilité sociétale.

En 2022, la FAS met à l'honneur **VEOLIA** en lui décernant le Grand Prix de la FAS, la plus haute distinction, pour son opération visant à faire de l'actionnariat salarié un des premiers marqueurs sociaux du nouveau groupe, suite au rapprochement avec SUEZ.

Conjointement à cette cérémonie de remise des prix, la FAS a organisé un colloque avec plusieurs tables rondes sur le thème « **Vers 10% d'actionnariat salarié : un enjeu fort pour le partage de la valeur, l'épargne longue et le financement des entreprises** » en présence de nombreux dirigeants d'entreprise et personnalités du monde économique et social.

« La FAS ambitionne de porter l'actionnariat salarié à hauteur de 10% du capital des entreprises françaises à l'horizon 2030. Notre responsabilité est de sensibiliser tous les acteurs sur la nécessité d'aller encore plus loin dans l'association des salariés à la performance, au capital et à la gouvernance des entreprises, pour mieux partager la valeur créée. Nous sommes ravis de récompenser les meilleures d'entre elles à l'occasion du Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié », a déclaré **Loïc Desmouceaux**, Président de la FAS.

Voici le nom des **dix entreprises primées par le jury du Grand Prix FAS 2022**, les appréciations associées et les liens vers les interviews filmées des lauréats :

GRAND PRIX FAS 2022

VEOLIA : Une remarquable opération d'actionnariat salarié de grande ampleur visant à associer le plus grand nombre de salariés à la performance du champion mondial de la transformation écologique. Une volonté de l'entreprise de faire de l'actionnariat salarié l'un des premiers marqueurs sociaux du nouveau groupe, suite au rapprochement avec SUEZ. Une progression significative de la part du capital social détenue par les salariés, désormais à plus de 6%, avec l'objectif de faire des salariés le premier actionnaire de VEOLIA, grâce aux opérations récurrentes mises en place désormais tous les ans. Une administratrice élue par l'ensemble des actionnaires salariés dans le monde et membre du Comité des Comptes et de l'Audit. Un affichage de l'engagement social en faveur des salariés avec l'inclusion de l'actionnariat salarié dans la politique RSE. Bravo ! [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix du CAC All Tradable

KERING : Une entreprise précurseur de l'actionnariat salarié dans le secteur du luxe, avec un objectif de partage de la création de richesse et la volonté de renforcer la marque employeur du groupe. Une nouvelle étape dans la construction d'un groupe intégré renforçant ainsi le sentiment d'appartenance. Une opération où KERING se différencie d'autres sociétés par la proportion, à l'international, de salariés bénéficiaires, avec l'intégration dans le programme des pays tels que la Chine, le Japon, la Corée... Avec la possibilité de souscrire une demi-action, la volonté de permettre à toutes les catégories de salariés de participer au plan. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix de l'Indice FAS-IAS®

VINCI : Une offre généreuse et robuste combinant puissance, stabilité et récurrence des opérations. Des chiffres impressionnants en nombre de pays, nombre de salariés actionnaires et pourcentage de capital détenu proche de 10%. Une politique originale de quatre offres par an avec un abondement avantageux et favorisant les premiers niveaux de revenu. Un administrateur actionnaire salarié siégeant au comité stratégique et RSE. Un cercle des actionnaires permettant le dialogue avec la direction. Une politique d'actionnariat salarié intégrée à la stratégie RSE de l'entreprise comme l'un des huit piliers de son Manifeste. Une ambition intégrant l'ensemble des salariés tout autour du monde. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix des sociétés non cotées

SPIE BATIGNOLLES : Un plan robuste et un engagement fort dans la durée, qui s'inscrivent dans le cadre d'une politique de renforcement de l'indépendance actionnariale et stratégique de l'entreprise, dont le capital est désormais détenu majoritairement par ses salariés et dirigeants. Douze réunions annuelles de la Direction générale (Président et membres du Comex) pour permettre aux actionnaires salariés de rencontrer le management de l'entreprise et de poser en direct leurs questions. Une gouvernance via un comité d'associés : les membres du conseil de surveillance du FPCE ont élu parmi eux un représentant au sein du comité d'associés qui regroupe tous les actionnaires du groupe (salariés, dirigeants et investisseurs financiers). Une formule intéressante comprenant l'achat d'actions et d'obligations. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix des sociétés non cotées (première opération)

LEON GROSSE : Une première ouverture réussie du capital aux salariés, soutenue par l'actionnaire familial et les dirigeants, et voulue comme un levier pérenne de la politique d'attractivité, d'engagement, de fidélisation et de reconnaissance de la contribution de chacun(e) au succès de l'entreprise et à la création de valeur. Un effort financier important de l'entreprise, avec notamment un abondement unilatéral et un abondement sur versements volontaires. Un excellent effort de communication et un taux élevé de participation (60%), dont une part importante d'ouvriers « compagnons », en ligne avec une forte adhésion des salariés exprimée dans le cadre du label « Great Place to Work ». [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix des PME-ETI ou start-up

KAUFMAN & BROAD : Une politique large et volontariste d'actionnariat salarié s'adressant à tous les profils de collaborateurs. Une panoplie complète de mécanismes (classique, effet de levier, augmentation de capital réservée, plan annuel d'actions gratuites pour tous les salariés), un taux d'abondement incitatif et une régularité des offres. Une très bonne implication dans une RSE riche d'un modèle social au sein duquel l'épanouissement et l'engagement des salariés est un moteur. Résultat : le taux d'actionnariat salarié dans le capital est en progression constante et dépasse les 15%. A noter en positif, l'inscription dans la politique de rémunération à long terme du dirigeant d'un objectif lié au taux d'actionnariat salarié. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix des PME-ETI ou start-up (première opération)

BELIEVE : Une première opération avec une stratégie claire et un plan riche en moyens dans un contexte macroéconomique difficile. La volonté d'associer étroitement les salariés au développement long terme et à la création de valeur de l'entreprise. Bravo pour la couverture à l'international (Chine, Inde...) et la volonté d'implication des salariés aux décisions de l'entreprise. Une politique de RSE portée par quatre valeurs : le respect, l'expertise, l'équité et la transparence. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix ex-aequo des sociétés non cotées sous RES ou LBO avec actionnariat salarié collectif

CETIH : Un actionnariat salarié à vocation sociale dans une entreprise à mission : "s'engager pour une entreprise et un habitat harmonieux, durables et tournés vers l'Humain". Un chemin volontaire vers un modèle alliant la transmission aux salariés avec une démarche RSE ancrée et cohérente. Une gouvernance équilibrée entre les différentes parties prenantes au capital. Une bonne utilisation de la loi Pacte (30 % de décote), la possibilité d'achat de titres en direct et un taux de participation très élevé. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Grand Prix ex-aequo des sociétés non cotées sous RES ou LBO avec actionnariat salarié collectif

GROUPE FONDASOL : L'actionnariat salarié vu comme un nouveau contrat social, au-delà même du contrat de travail. La volonté des dirigeants d'ouvrir la majorité du capital et d'en élargir la détention à tous les salariés, pour partager la valeur créée par l'entreprise au-delà de la seule redistribution salariale du travail et assurer la pérennité, la transmission et l'indépendance collective de l'entreprise. Une ouverture vers l'international surmontant les difficultés (intégration du Canada...). La modification de la gouvernance par l'intégration des actionnaires salariés au sein d'un comité de

direction élargi. L'utilisation de l'abondement unilatéral permise par la loi Pacte. [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Prix Coup de Cœur du jury

APAVE : Une première opération d'actionnariat salarié réussie en parallèle de l'ouverture du capital à un fonds d'investissement, cohérente avec les valeurs de l'entreprise et intégrée dans le plan stratégique. D'emblée un vrai succès avec 71% de participation. Une large utilisation des possibilités offertes par la loi Pacte, décote de 30% et abondement significatif dont l'abondement unilatéral, accompagnés d'un effet de levier incitatif. Une implication de la direction générale et une communication remarquable avec des réunions 3 jours par semaine pendant 3 semaines et des corners d'information sur les sites clés de l'entreprise. Un vrai coup de cœur ! [Voir l'interview vidéo en cliquant ici.](#)

Enfin, pour la quatrième année consécutive, la FAS a attribué le **Prix de la recherche académique sur l'actionnariat salarié**, décerné par son Conseil scientifique, dont la vocation est de soutenir et de promouvoir la recherche sur les aspects économiques et sociaux de l'actionnariat salarié. Ce Conseil réunit des universitaires et chercheurs, des représentants d'associations d'actionnaires salariés, des représentants de la gestion financière ainsi que des entreprises.

En 2022, le Prix est décerné à : **Cécile CEZANNE et Xavier HOLLANDTS**, professeurs respectivement à l'Université de Côte d'Azur et à la Kedge Business School (Bordeaux).

Les lauréats sont co-auteurs d'une étude sur la participation des salariés à la gouvernance d'entreprise et son impact sur la distribution des liquidités dans les sociétés de l'indice SBF 120 entre 2000 et 2014 publiée en 2021 dans la revue de l'INSEE « Economie et Statistique (N°528-529) ». L'exploitation économétrique des données, hors secteur bancaire, montre un effet modérateur de cette participation à la gouvernance sur le versement de dividendes aux actionnaires pendant la période considérée.

A propos de la FAS :

La Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés rassemble les associations d'actionnaires salariés et anciens salariés qui se sont constituées au sein des entreprises françaises, des PME non cotées jusqu'aux grands groupes internationaux. La FAS représente les 3,5 millions d'actionnaires salariés en France. Organisé en partenariat avec Amundi, Clifford Chance et Alixio, le Grand Prix de la FAS récompense chaque année les sociétés françaises qui participent activement au développement de l'actionnariat salarié.

[Voir l'interview Grand Prix FAS 2022 en cliquant ici.](#)

www.fas.asso.fr

Contact presse :

Agence Fargo :

Zarema KANEVIA - Tel. 06 16 83 29 16 - zkanieva@fargo.agency