

Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L. 511-71 du code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) no 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014

Année 2019

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif aux contrôles internes des établissements de crédit et des entreprises d'investissement qui transpose en droit français la directive européenne dite « CRD4 » et à l'article 450 du règlement (UE) N°575/2013 du 26 juin 2013.

Table des matières

1	Gouvernance de CACEIS en matière de politique de rémunération	3
1.1	Composition et rôle du Comité des rémunérations	3
1.2	Rôle des fonctions de contrôle	3
2	Politique de rémunération du personnel identifié	4
2.1	Principes généraux de la politique de rémunération	4
2.1.1	Rémunération fixe	4
2.1.2	Rémunération variable annuelle individuelle	4
2.1.3	Rémunération variable collective	5
2.1.4	La rémunération variable long terme	6
2.1.5	Les périphériques de rémunération	6
2.2	Principes de la politique de rémunération du personnel identifié	6
2.3	Périmètre du personnel identifié	7
2.4	Caractéristiques des règles de différé du personnel identifié	8
2.5	Limitation des bonus garantis	9
2.6	Communication	9
2.7	Processus de contrôle	9
3	Informations quantitatives consolidées sur la rémunération des membres de l'organe exécutif et du personnel identifié	10
3.1	Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019	10
3.1.1	Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - en M€	10
3.1.2	Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre montants acquis et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€	11
3.1.3	Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiement en espèces, en actions et titres adossés à des actions des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€	11
3.2	Encours des rémunérations variables - en M€	12
3.3	Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2019 - en M€	12
3.4	Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2019 - en M€	13
3.5	Garanties d'indemnités de rupture - en M€	13
3.6	Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€	13

1 GOUVERNANCE DE CACEIS EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de CACEIS s'inscrit dans celle du Groupe Crédit Agricole S.A. et s'appuie notamment sur la documentation publiée depuis 2011 par Crédit Agricole S.A. (politique, notes de procédure et d'application).

Par ailleurs, elle s'inscrit dans un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire :

- La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014 (« Directive CRD IV ») ;
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (« Loi Bancaire Française ») ;
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (« Règle Volcker ») ;
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-827 du 23 juin 2016 (« MIFID II »)

Enfin, elle est validée annuellement par le Conseil d'administration de CACEIS.

1.1 Composition et rôle du Comité des rémunérations

Le comité des rémunérations du Groupe Crédit Agricole S.A. est compétent pour la supervision des règles d'encadrement des rémunérations pour le Groupe CACEIS.

1.2 Rôle des fonctions de contrôle

En conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des ressources Humaines associe les fonctions de contrôle à l'élaboration de la politique de rémunération, à la revue des rémunérations variables, à la définition du personnel identifié et à la mise en œuvre de la procédure relative au contrôle des politiques de rémunérations.

A cet effet, une instance de concertation est instaurée, le Comité de Contrôle de la Politique de Rémunération, réunissant les représentants de la Direction des Ressources Humaines Groupe, de la Direction des Risques et Contrôles Permanents Groupe et de la Direction de la Conformité Groupe

Ce comité émet un avis sur la politique de rémunération élaborée par la Direction des Ressources Humaines, avant approbation par le Conseil d'administration de CACEIS.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de l'Inspection Générale Groupe Crédit Agricole SA et des audits internes des entités de CACEIS.

Par ailleurs, afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

2 POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

CACEIS définit une politique de rémunération responsable qui s'attache à concilier les exigences d'un marché toujours plus compétitif avec les attentes légitimes des collaborateurs, des clients et des actionnaires, dans un cadre fortement réglementé.

Adapté à ses métiers, essentiellement des services de business process outsourcing à destination d'une clientèle institutionnelle et de grandes entreprises, CACEIS veille à développer un système de rémunération qui assure à ses collaborateurs :

- Une rétribution équitable, cohérente et attractive en interne et vis-à-vis de ses marchés de référence.
La Direction des Ressources Humaines mène régulièrement des enquêtes de rémunérations externes (comparaisons avec d'autres groupes financiers) et internes (intégrant le critère de genre) sur le salaire annuel fixe et sur la rémunération variable individuelle.
- Une attribution de rémunération variable développant une performance individuelle et collective durable tout en promouvant une gestion saine et maîtrisée des risques.

La rémunération globale des collaborateurs de CACEIS est constituée par :

- La rémunération fixe,
- La rémunération variable annuelle individuelle,
- La rémunération variable collective (intéressement et participation en France, « profit sharing » à l'international),
- La rémunération variable long terme,
- Les périphériques de rémunération (régimes de retraite supplémentaires et de prévoyance santé).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences, de sa performance et de son lieu d'activité.

2.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue les compétences et l'engagement des collaborateurs nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités aux postes qui leur sont confiés en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

2.1.2 Rémunération variable annuelle individuelle

La rémunération variable individuelle rétribue la performance annuelle du collaborateur.

Le salaire de base et la rémunération variable individuelle sont fixés dans des proportions telles que la partie variable est directement liée à la performance et qu'ils autorisent la possibilité d'un non-paiement de la rémunération variable annuelle individuelle en cas de performance insuffisante.

La rémunération variable est liée aux résultats de l'entreprise (performance collective) via la détermination du taux de distribution et à la performance individuelle lors de la détermination du montant attribué aux collaborateurs.

Constitution de l'enveloppe de rémunération variable individuelle :

- Principes régissant la rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle :

- > varie en fonction des résultats de l'entreprise de l'année N et est versée l'année N+1.
- > est fixée de façon à ce qu'elle n'entrave pas la capacité des entités du groupe CACEIS à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin.
- > prend en compte l'ensemble des risques ainsi que le coût du capital et le coût de la liquidité.
- > n'est versée que si les résultats du Groupe CACEIS dans son ensemble le permettent. Pour cela, elle est distribuée dans le cadre du budget approuvé par le Conseil d'Administration de CACEIS sur proposition du comité des rémunérations.

- Détermination de la contribution

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de CACEIS est, selon la procédure groupe Crédit Agricole S.A., déterminé en fonction de sa capacité à financer ses bonus compte tenu du coût du risque, du coût du capital et du coût de la liquidité, soit la contribution du métier.

La Contribution est déterminée par la formule suivante, sur la base des définitions comptables habituelles :

PNB – charges directes et indirectes hors bonus – coût du risque – coût du capital avant impôts

- > Le PNB est calculé net du coût de la liquidité.
- > Le coût du risque est entendu comme les provisions passées pour risque.
- > Le coût du capital permettant de prendre en compte la rémunération des fonds propres spécifique à une activité est lui-même calculé en appliquant la formule suivante :

$\text{Emplois pondérés (RWA)} \times \text{Taux d'alimentation du capital (ratio Tier 1 cible)} \times \beta$ (coefficient qui mesure le risque de marché d'une activité et permet un ajustement du ratio Tier 1 en fonction de l'exigence en capital liée au métier)

- Définition du taux de distribution

Une fois la capacité de financement déterminée, CACEIS définit un taux de distribution qui est fonction :

- > des budgets approuvés à l'ouverture de l'exercice ;
- > des pratiques des sociétés concurrentes sur des métiers comparables ;
- > des négociations avec les partenaires sociaux.

2.1.3 Rémunération variable collective

CACEIS a la volonté d'associer collectivement ses collaborateurs à ses résultats et à sa performance, depuis de nombreuses années.

Pour ce faire, un mécanisme de rémunération variable collective (intéressement et participation) est en place en France.

2.1.4 La rémunération variable long terme

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, motivant et fidélisant, complète le mécanisme de rémunération variable annuelle en rétribuant la performance long terme et collective du groupe.

Il est composé de plusieurs dispositifs différenciés selon le niveau de responsabilité dans l'organisation :

- L'actionnariat « salarié » ouvert à l'ensemble des collaborateurs ;
- La rémunération long terme en actions et/ou en numéraire indexé à l'action, sous conditions de performance selon des critères économiques, financiers et sociétaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du groupe Crédit Agricole S.A.. Elle est réservée aux cadres dirigeants du groupe.

2.1.5 Les périphériques de rémunération

En fonction des pays et des pratiques marché, CACEIS fournit à ses salariés un ensemble d'avantages sociaux destinés à :

- Accompagner la création d'un revenu ou d'une épargne retraite
- Apporter un bon niveau de protection sociale aux salariés et à leur famille
- Fournir un environnement de travail stimulant et un bon équilibre vie privée-vie professionnelle.

Dans certains cas, la rémunération globale est également constituée d'avantages en nature. Ceci concerne principalement :

- L'attribution de véhicules de fonction selon les responsabilités exercées ;
- L'attribution d'avantages destinés à couvrir le différentiel de coût de vie pour les populations expatriées.

2.2 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié

Conformément à la réglementation, la politique de rémunération du personnel identifié est caractérisée par les principes suivants :

- Les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- La composante variable pour un collaborateur donné relevant d'un établissement de crédit ou d'une entreprise d'investissement ne peut excéder 100% de la composante fixe. Néanmoins, chaque année, l'Assemblée Générale des actionnaires peut approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200% de la composante fixe de chaque collaborateur (sauf réglementation locale contraire) ;
- une partie de la rémunération variable est différée sur trois ans et acquise par tranches, sous condition de performance ;
- une partie de la rémunération variable est versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. ;
- l'acquisition de chaque tranche de différé est suivie d'une période de rétention de six mois. Une partie de la rémunération non différée est également bloquée pendant six mois.

2.3 Périmètre du personnel identifié

Pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, le règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, définissent le champ d'application des mesures d'encadrement applicables aux collaborateurs dits « personnels identifiés ».

Sont visés, d'une part, des personnels au titre de leur fonction Groupe CACEIS, d'autre part, des personnels au titre de leur fonction au sein des entités de CACEIS dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ ou dont les capitaux propres sont supérieurs à 2% des capitaux propres de leur société mère et enfin pour l'ensemble des entités régulées concernées des personnels en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération.

Personnels identifiés au titre de leur fonction Groupe CACEIS ou au titre de leur fonction au sein des entités de CACEIS dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ ou dont les capitaux propres sont supérieurs à 2% des capitaux propres de leur société mère :

- Les mandataires sociaux ou directeurs généraux,
- Les membres du Comex et du Group Management Committee ou les collaborateurs rattachés directement aux directeurs généraux de CACEIS,
- Les collaborateurs responsables des trois fonctions de contrôles à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit pour les entités dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ (sauf réglementation locale contraire),
- Les collaborateurs qui président les comités « nouvelles activités / nouveaux produits » faïtières de ces entités.

Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération :

- Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) de leur filiale d'appartenance et d'au moins 5 millions d'euros ou une délégation de pouvoir pour structurer de tels produits et ayant un impact significatif sur le profil de risque de la filiale d'appartenance,
- Les collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) de leur filiale d'appartenance,
- Les responsables hiérarchiques de collaborateurs non identifiés individuellement mais qui collectivement et en cumulé ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) de leur filiale d'appartenance et d'au moins 5 millions d'euros ou une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) de leur filiale d'appartenance.
- Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500.000 € sur le précédant l'exercice.
- Les collaborateurs non identifiés au titre de l'un des critères précédents et dont la rémunération totale les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité au titre de l'exercice précédent (pour les entités dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ ou dont les capitaux propres sont supérieurs à 2% des capitaux propres de leur société mère).
- Les collaborateurs non identifiés au titre des critères précédents mais disposant d'une rémunération totale supérieure à celle d'un collaborateur identifié au titre de sa fonction (hors fonction de contrôle) avec une évaluation objective de l'impact réel de leur activité sur le profil de risque de l'entité.

La détermination des collaborateurs faisant partie du personnel identifié est effectuée chaque année sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines, Risques et Contrôles Permanents et Conformité de CACEIS.

2.4 Caractéristiques des règles de différé du personnel identifié

- Montants des rémunérations variables à différer

Le système mis en place favorise l'association des collaborateurs à la performance moyen-terme du Groupe Crédit Agricole SA et la maîtrise des risques.

En pratique, compte tenu du principe de proportionnalité, les collaborateurs dont le bonus ou la part variable de rémunération est inférieure à 120 000€ sont exclus du champ d'application des règles de différé et ce, pour chacune des entités du Groupe Crédit Agricole SA et sauf exigence contraire des régulateurs locaux des pays où les entités du groupe sont implantées.

La part différée est fonction de la part variable globale de rémunération allouée pour l'exercice.

Part variable globale au titre de l'année N	Partie différée
< 120 000 €	NA
120 000 € - 400 000 €	40 % au 1 ^{er} €
400 000 € - 600 000 €	50 % au 1 ^{er} € avec minimum non différé de 240 000 €
> 600 000 €	60 % au 1 ^{er} € avec minimum non différé de 300 000 €

Ce barème peut être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales. C'est notamment le cas aux Pays-Bas.

- Versement en actions ou instruments équivalents

La rémunération variable différée ainsi que la part non différée soumise à une période de rétention de 6 mois sont acquises sous forme d'actions Crédit Agricole S.A. ou d'instruments adossés à des actions Crédit Agricole S.A.. De ce fait, 50% au moins de la rémunération variable des collaborateurs reconnus personnel identifié sont attribués en actions ou instruments équivalents.

Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.

- Conditions de performance

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise à la satisfaction d'une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition.

L'acquisition de la part différée se fait par tiers : 1/3 en année N+1, 1/3 en année N+2 et 1/3 en année N+3 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention de 6 mois.

En ce qui concerne les cadres dirigeants, au sens de Crédit Agricole SA, reconnus personnel identifié, les conditions de performance sont alignées sur celles de la rémunération variable long terme telles qu'indiquées :

- > performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A.
- > performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un indice composite de banques européennes,
- > performance sociétale de Crédit Agricole S.A. mesurée par l'indice FReD.

Sur agissant des autres collaborateurs preneurs de risques, la condition de performance est calculée par rapport à l'objectif de résultat net part du groupe (RNPG) de CACEIS, arrêté lors de l'année d'attribution de la rémunération variable considérée.

- Plafonnement de la rémunération différée

En ce qui concerne les cadres dirigeants, au sens du Crédit Agricole SA, preneurs de risques, l'acquisition peut varier de 0 % à 120 % pour chaque critère de performance. Chaque critère compte pour un tiers de l'acquisition et, pour chaque année, le taux d'acquisition global est la moyenne des taux d'acquisition de chaque critère, cette moyenne étant plafonnée à 100 %.

2.5 Limitation des bonus garantis

Les rémunérations variables garanties sont strictement limitées aux recrutements externes et pour une durée ne pouvant excéder un an.

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités du plan de rémunération différée applicable sur l'exercice. De ce fait, l'ensemble des règles relatives aux rémunérations variables des collaborateurs preneurs de risques (barème de différé, conditions de performance, publication) s'appliquent aux bonus garantis.

2.6 Communication

La rémunération versée au cours de l'exercice au personnel identifié fait l'objet d'une résolution soumise annuellement à l'Assemblée générale de CACEIS et CACEIS Bank. Une telle résolution a été présentée lors de l'Assemblée générale de CACEIS et de CACEIS Bank du 14 mai 2019.

Conformément à la réglementation, une résolution pour approuver un ratio maximal de rémunération variable supérieur à 100% de la rémunération fixe est soumise à l'Assemblée générale de CACEIS et CACEIS Bank (dans la limite de 200%). Une telle résolution a été présentée et approuvée lors de l'Assemblée générale du 14 mai 2019.

2.7 Processus de contrôle

Le montant total de la rémunération variable attribué à un collaborateur personnel identifié peut en tout ou partie être réduit en fonction des agissements ou du comportement à risques constatés.

Un dispositif interne de contrôle des comportements à risques des collaborateurs preneurs de risques est défini au sein de CACEIS par la procédure de contrôle de la politique de rémunération en coordination avec les lignes métier Risques et Contrôles Permanents et Conformité.

Ce dispositif comprend notamment :

- un suivi et une évaluation annuels du dispositif par l'organe de gouvernance
- une procédure d'arbitrage de niveau Direction Générale ou country Managing Director pour les cas constatés de comportements à risques.

3 INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE

3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019

Au titre de 2019, 45 collaborateurs, dont 7 Fonctions supports et 10 Fonctions de contrôle, font partie du personnel identifié au sens du règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne. L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 3,8 millions d'euros.

3.1.1 Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - en €

	Dirigeants et autres métiers	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié	28	7	10	45
Dont nombre de personnel identifié et différé	14	1	1	16
Total des rémunérations	8 884 528	1 686 474	1 859 616	12 430 619
Dont montant de la part fixe	5 987 705	1 141 597	1 493 319	8 622 621
Dont montant de la part variable	2 896 824	544 877	366 297	3 807 998

La part de la rémunération variable représente 31% de la rémunération totale attribuée et 44% de la rémunération fixe.

Le bonus moyen attribué au titre de 2019 au personnel identifié est de 85 K€.

3.1.2 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre montants acquis et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée - en €

	Dirigeants et autres métiers	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié et différé	14	1	1	16
Montants en numéraire	879 731	85 000	20 000	984 731
Montants en numéraire indexé*	215 707	17 000	4 000	236 707
Montant différé conditionnel	730 293	68 000	16 000	814 293

* Montant attribué et acquis en mars, indexé sur le cours de l'action Crédit Agricole S.A. et payable en septembre

La part différée et conditionnelle de la rémunération variable attribuée au titre de 2019 représente 40%.

3.1.3 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiement en espèces, en actions et titres adossés à des actions des collaborateurs dont la rémunération est différée - en €

	Dirigeants et autres métiers	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié et différé	14	1	1	16
Montants en numéraire	879 731	85 000	20 000	984 731
Montants en actions ou en instruments équivalents	946 000	85 000	20 000	1 051 000

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2019 en actions ou instruments équivalents représente 52%.

3.2 Encours des rémunérations variables - en €

Montants des encours de rémunérations différées, non acquises.

	Total
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2019	798 293
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs	657 864

3.3 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2019 - en €

Montants des encours de rémunérations différées attribués au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats.

	Au titre de 2016	Au titre de 2017	Au titre de 2018
Montant des rémunérations différées acquises (en valeur d'attribution)	198 133	183 200	237 336
Montant des ajustements explicites effectuées ⁽¹⁾	-	-	-
Montant des ajustements implicites effectuées ⁽²⁾	9 625	-16 138	64 050
Montant des rémunérations différées acquises (en valeur d'acquisition)	207 758	167 062	301 386

(1) Ajustements explicites relatifs au taux d'atteinte de conditions de performance.

(2) Ajustements implicites relatifs à l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole SA

3.4 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2019 - en €

Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice, et nombre de bénéficiaires de tels paiements.

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Montant individuel le plus élevé
Indemnités de rupture	-	-	-
Sommes payées pour les nouvelles embauches	336 500	19	100 000

3.5 Garanties d'indemnités de rupture - en €

Garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice, nombre de bénéficiaires et somme la plus élevée accordée à ce titre à un seul bénéficiaire.

	2019
Montant des garanties d'indemnités de rupture	-
Nombre de bénéficiaires	-
Garantie la plus élevés	-

3.6 Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€

Rémunération totale	France	Europe (hors France)	Reste du monde
De 1 000 000 à 1 500 000 €	-	-	-
De 1 500 000 à 2 000 000 €	-	-	-
De 2 000 000 à 2 500 000 €	-	-	-
De 2 500 000 à 3 000 000 €	-	-	-