

# POLITIQUE ET PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION



**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 en application du règlement délégué (UE) n°604/2014 de la commission du 4 mars 2014**



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 « CRD IV » et à l'article 450 du règlement (UE) N°575/2013 du 26 juin 2013.

Le document détaille les modalités et principes d'application de ces règles au sein du groupe La Banque Postale.

# I TABLE DES MATIÈRES

<b>I 1 GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION</b>	3
<b>1.1 Composition et rôle du comité des rémunérations</b>	3
<b>1.2 Rôle des fonctions de contrôle</b>	4
1.2.1 Le comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques	4
1.2.2 Le dispositif de contrôle des normes professionnelles et opérationnelles	4
<b>2 LES POLITIQUES ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION</b>	5
<b>2.1 Principes généraux de la politique de rémunération</b>	5
2.1.1 Composantes de la rémunération	5
2.1.2 Autres caractéristiques de la politique de rémunération	6
<b>2.2 Politique de rémunération applicable aux personnels identifiés</b>	6
2.2.1 Professionnels concernés au sein de La Banque Postale	6
2.2.2 Les règles applicables aux preneurs de risques	8
<b>3 INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDÉES SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AU TITRE DE 2020</b>	9
<b>3.1 Rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020</b>	10
<b>3.2 Encours de rémunérations variables différées</b>	10
<b>3.3 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2020 (en M€)</b>	11
<b>3.4 Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et des preneurs de risques ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€</b>	11
<b>3.5 La rémunération des dirigeants mandataires sociaux</b>	11

Le groupe La Banque Postale comprend différentes activités (établissements de crédits, entreprises d'investissement, prestataires de services d'investissement, sociétés de gestion de portefeuilles agréées pour la gestion sous mandat, la gestion d'OPCVM et de FIA, sociétés d'assurance).

La Banque Postale a, de manière générale, une politique de rémunération prudente, cohérente avec ses valeurs de banque citoyenne, ses missions d'accessibilité bancaire et son engagement pour l'investissement socialement responsable.

Les principes directeurs de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale s'appliquent à l'ensemble des salariés du groupe La Banque Postale, ainsi qu'aux salariés de La Poste, travaillant en bureaux de poste et proposant des services financiers vendus par une société du groupe La Banque Postale.

La diversité des mécanismes de contrôle et de régulation et des activités déployées par le groupe La Banque Postale impose la prise en compte d'un corpus de règles différentes, en fonction de l'entité considérée.

Les entités du groupe La Banque Postale relèvent ainsi de plusieurs corpus réglementaires distincts, notamment :

- les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement : CRD IV ;
- les textes applicables aux prestataires de service d'investissement : MIF II ;
- les textes applicables, au sein des sociétés de gestion, aux fonds d'investissement alternatifs au titre de la directive européenne AIFM et des sociétés de gestion d'OPVCM au titre de la directive européenne UCITS V ;
- les textes applicables aux sociétés d'assurance : Solvabilité II.

# 1 GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

## 1.1 COMPOSITION ET RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Au 31 décembre 2020, le comité des rémunérations était composé de 6 membres :

- Madame Nefissa SATOR (présidente du comité), administratrice indépendante ;
- Monsieur Philippe WAHL, président du conseil de surveillance de La Banque Postale, président directeur général du Groupe La Poste ;
- Madame Marie-Anne LAVERGNE, membre représentant l'Etat ;
- Madame Sandrine FAGOT REVURAT, membre représentant les salariés ;
- Monsieur Michel MADELAIN, administrateur indépendant ;
- Monsieur Emmanuel RONDEAU, administrateur indépendant.

Le fonctionnement et les missions du comité sont définis par un règlement intérieur approuvé par le conseil de surveillance.

Le comité des rémunérations du conseil de surveillance de La Banque Postale prépare les décisions concernant les rémunérations qui seront adoptées par le conseil de surveillance, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ainsi que des autres personnels identifiés. Il examine chaque année les principes de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale. Il veille à la bonne application de cette politique, à sa validité et peut proposer des modifications en cas de besoin. Le comité des rémunérations participe annuellement au processus d'identification des preneurs de risques au titre de la directive CRD IV.

En outre, le comité des rémunérations supervise la rémunération des cadres supérieurs exerçant les trois fonctions de contrôle indépendantes, c'est-à-dire la rémunération du directeur de la conformité groupe, du directeur des risques groupe et de l'inspecteur général. En particulier, il vérifie que ces trois directeurs disposent d'une rémunération variable qui ne dépend pas des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

Le comité des rémunérations examine annuellement les rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la société.

Le comité des rémunérations s'est réuni six fois au cours de l'année 2020 et a examiné les points suivants :

- **Dirigeants mandataires sociaux**
  - Evolution de la rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux
  - Evaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de 2019 des dirigeants mandataires sociaux et proposition de leur rémunération variable
  - Examen des objectifs annuels relatifs à l'exercice 2020 des dirigeants mandataires sociaux proposés au conseil de surveillance
  - Proposition de rémunération du nouveau président du directoire

### • Politique de rémunération du groupe La Banque Postale

- Actualisation de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale
- Examen du rapport établi au titre de l'article 266 de l'arrêté du 3 novembre 2014
- Mise à jour de la liste des preneurs de risques du groupe La Banque Postale
- Analyse par la direction de la conformité du rôle du comité des rémunérations concernant la politique de rémunération de CNP Assurances
- Point d'avancement du plan d'action « preneurs de risques » et mise à jour de la politique de rémunération

### • Divers

- Examen du rapport sur les travaux du comité des rémunérations en 2019
- Examen de la rémunération du directeur des risques, du directeur de la conformité et de l'inspecteur général
- Point sur les rémunérations allouées aux membres du conseil de surveillance pour 2020

## I 1.2 RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

### 1.2.1 LE COMITÉ DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET DES PRENEURS DE RISQUES

En conformité avec les obligations réglementaires, la direction des ressources humaines associe les fonctions de contrôle à l'examen annuel de la conformité de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale et à l'identification de la population régulée.

A cet effet, un comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques a été mis en place en 2020. Il se compose du directeur de la conformité groupe, du directeur juridique, du directeur des risques groupe et du directeur du développement des cadres dirigeants et de la rémunération. Ce comité conseille et éclaire le directoire et le comité des rémunérations sur la conformité de la politique de rémunération et sur l'identification des preneurs de risques au niveau groupe.

Ce comité se réunit généralement en amont des comités des rémunérations, aussi souvent qu'il l'estime nécessaire et au moins une fois par an.

### 1.2.2 LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE DES NORMES PROFESSIONNELLES ET OPÉRATIONNELLES

Conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 qui prévoit que la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet au moins une fois par an d'une évaluation interne centrale et indépendante visant à vérifier le respect des règles et procédures relatives aux rémunérations telles qu'adoptées par le conseil de surveillance, l'inspection générale a effectué au cours de l'exercice 2020 une mission de suivi sur les preneurs de risques. A la suite de cette mission, un plan de remédiation a été mis en place pour garantir la conformité de la politique de rémunération du groupe La Banque Postale et des pratiques de rémunération du personnel régulé au regard des exigences réglementaires actuelles et futures.

# 2 LES POLITIQUES ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

## 2.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Dans sa conception, la politique de rémunération du groupe La Banque Postale répond aux objectifs suivants :

- respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de leur classification, de la séniorité, des compétences et des responsabilités. Plus généralement, le groupe La Banque Postale entend lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- assurer une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références marché, tout en garantissant l'équité interne ;
- assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du groupe ;
- favoriser les évolutions professionnelles internes et la progression de carrière pour encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs.

La politique de rémunération s'attache également à récompenser une gestion saine et effective des risques, conforme à la politique de maîtrise des risques du groupe, et détermine des principes destinés à prévenir les conflits d'intérêt, et protéger l'intérêt des clients de La Banque Postale. Elle s'inscrit ainsi en conformité avec la politique de prévention des conflits d'intérêt du groupe.

### I 2.1.1 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Selon les entités, les métiers et les responsabilités exercées et en fonction des performances réalisées, les collaborateurs du groupe bénéficient en tout ou partie des éléments de rémunération ci-après.

#### Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du salarié. Cette rémunération est fixée au regard d'un principe de cohérence interne groupe couplé à une vision marché. Pour tous les collaborateurs du groupe La Banque Postale, la partie fixe de la rémunération constitue l'essentiel de la rémunération totale.

#### Rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle prend en compte la contribution au développement et aux résultats du groupe. Lorsqu'elle est prévue dans le package de rémunération, la part de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe reste limitée, en ce qu'elle ne peut dépasser le montant de la part fixe de la rémunération. En outre, la part individuelle de la rémunération variable ne fait pas l'objet d'un versement systématique au collaborateur.

Ainsi, pour chaque collaborateur, en dehors des membres du directoire, la rémunération variable individuelle est déterminée de façon managériale, à partir d'un faisceau de critères qui relèvent :

1. du niveau de performance individuel observé par rapport à des objectifs annuels préalablement fixés, en cohérence

avec les objectifs à long terme de l'entreprise combiné avec celui de son unité opérationnelle ainsi que des résultats d'ensemble de l'entreprise :

2. de critères qualitatifs et comportementaux définis et intégrés dans l'évaluation du collaborateur.

Conformément à ses valeurs, le groupe La Banque Postale ne met pas en œuvre de dispositifs de variable liant uniquement de façon directe et mécanique le montant de variable versé à la réalisation d'objectifs chiffrés. Les critères de performance quantitative sont systématiquement associés à des critères qualitatifs et comportementaux. De plus, la mesure des performances individuelles tient compte de l'ensemble des risques auxquels l'entité concernée du groupe La Banque Postale est susceptible d'être exposée.

En outre, La Banque Postale veille à ce que le volume total des rémunérations variables individuelles n'entrave pas la capacité à renforcer ses fonds propres, afin de ne pas avoir d'impact sur la liquidité de la Banque.

### Rémunération variable collective

Le groupe La Banque Postale s'attache à associer ses collaborateurs aux résultats du groupe pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation et intéressement) ont été mis en place et déployés sur la plupart des entités du groupe.

Dans les entités du groupe La Banque Postale, il existe généralement un plan d'épargne entreprise ou groupe et un plan d'épargne retraite collectif, au sein desquels les versements génèrent un abondement de la part de l'entreprise.

Ces différentes composantes font partie d'une politique générale et non discrétionnaire.

## I 2.1.2 AUTRES CARACTÉRISTIQUES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### Absence de rémunération en capital

La Banque Postale SA est détenue en totalité par La Poste, elle-même contrôlée par la Caisse des dépôts et consignations et l'Etat français. Cet actionariat rend inadaptée toute forme de rémunération en capital au sein du groupe La Banque Postale.

Les éléments de rémunération variable, tant individuels que collectifs, n'incluent aucune forme de rémunération en capital (plan de stock-options, actions gratuites, actions à dividendes prioritaires, etc.) en raison de l'absence de cotation du groupe La Banque Postale et en conséquence, du peu de liquidité qu'offrirait ces instruments.

### Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture

Il est interdit d'avoir recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité.

## 2.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AUX PERSONNELS IDENTIFIÉS

### I 2.2.1 PROFESSIONNELS CONCERNÉS AU SEIN DE LA BANQUE POSTALE

Aux termes de l'article L. 511-71 du code monétaire et financier, les règles relatives à la politique de rémunération s'appliquent aux dirigeants de l'établissement concerné et aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du groupe.

Le règlement délégué (UE) n°604/2014 de la commission européenne du 4 mars 2014 a adopté des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

En application de la directive européenne 2013/36/UE (articles 92 à 95) et sa transposition dans le code monétaire et financier (sous-section 3 – articles L.511-71 et suivants) ainsi que du règlement délégué n°604/2014 de la commission européenne, les entreprises du groupe La Banque Postale recensent les catégories de personnel dont les activités

professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, sur la base de 15 critères qualitatifs et de 3 critères quantitatifs définis dans le règlement délégué (UE) n°604/2014.

Dans ce cadre, et afin d'assurer le respect des exigences réglementaires, le groupe La Banque Postale a créé un comité de la politique de rémunération et des preneurs de risques. Cette instance examine chaque année collégialement la mise en œuvre des critères d'identification des preneurs de risques et la liste des collaborateurs identifiés sur cette base. La liste de ces collaborateurs est ensuite validée par le directoire, le comité des rémunérations, le comité des risques puis par le conseil de surveillance de La Banque Postale.

### Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein de LBP SA :

- les membres du directoire et du comité exécutif ;
- les membres salariés du conseil de surveillance ;
- les membres du comité de direction générale ;
- les directeurs des trois fonctions de contrôle (risques, conformité et inspection générale) ;
- les directeurs des fonctions centrales en charge des domaines financier, juridique, fiscal, ressources humaines, politique de rémunération, informatique, contrôle de gestion, analyses économiques ;
- les collaborateurs rattachés directement aux responsables des risques et contrôle permanent, conformité et audit ;
- les collaborateurs responsables d'un comité en charge de la gestion d'un risque opérationnel pour le groupe.

### Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des unités opérationnelles importantes :

- les mandataires sociaux ;
- les membres du comité exécutif ou les collaborateurs rattachés directement aux mandataires sociaux ;
- les responsables risques et conformité.

### Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation :

- 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 entité 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 l'entité 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 entité 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 entité 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 entité d'appartenance ;
- les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ;
- les managers des collaborateurs identifiés au titre des points précédents.

### Personnels identifiés en fonction du niveau de leur rémunération :

- les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500 000 euros au cours du précédent 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.

**In fine, la population des preneurs de risques identifiée en 2020 au niveau du groupe La Banque Postale totalise 129 personnes.**

Conformément aux articles 198 et 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'assurance sont exclues du périmètre pour l'identification de la population régulée CRD IV sur base consolidée. Cependant, ces activités étant soumises à d'autres réglementations (AIFM et UCITS pour les sociétés de gestion et Solvabilité II pour les entreprises d'assurance), des populations régulées spécifiques sont également identifiées au sein de ces sociétés.

## I 2.2.2 LES RÈGLES APPLICABLES AUX PRENEURS DE RISQUES

### Plafonnement annuel de la rémunération variable

La rémunération variable des professionnels concernés, versée au cours d'un exercice, ne peut excéder 100% de la rémunération fixe.

### Principe de versement différé et conditionnel de la rémunération variable

Conformément aux règles relatives à la politique et aux pratiques de rémunération des établissements de crédit, La Banque Postale a mis en place un mécanisme de versement différé, sur une période de 3 ans, de la partie variable de la rémunération des professionnels concernés.

Le montant de la rémunération variable fait l'objet d'un versement différé pour tout preneur de risques au sein du groupe La Banque Postale bénéficiant d'une rémunération variable individuelle supérieure à 100 000 euros.

L'intégralité de la rémunération variable est étalée selon les modalités suivantes :

- au-delà des seuils de rémunérations variables fixés ci-dessus, selon les catégories de professionnels concernés, une partie de la part variable est versée l'année suivant l'année au titre de laquelle la part variable est accordée (la «**part versée**») et le reste de la rémunération variable est différée (la «**part différée**») sur les 3 années suivant l'année de versement de la part versée ;
- la part versée est de 60 % du montant total de la rémunération variable et la part différée de 40 % du montant total de la rémunération variable;
- les parts différées sont versées à part égale sur 3 ans, chaque année au mois de mars ;
- la part différée sera réévaluée en fonction de la progression des fonds propres de La Banque Postale entre l'exercice auquel la rémunération variable est rattachée et la date de liquidation de cette rémunération, sous déduction des augmentations de capital souscrites par des tiers et abstraction faite des variations éventuelles du taux de distribution des dividendes.

Le versement de la part différée susceptible d'être versée aux salariés concernés une année donnée est subordonné à la réalisation d'un résultat net consolidé positif à la clôture de l'exercice de l'année précédant celle de versement.

### Interdiction des rémunérations variables garanties

Il ne peut être prévu de rémunération variable garantie au-delà de la première année d'engagement du preneur de risques concerné et sous réserve que le groupe La Banque Postale dispose toujours d'une assise financière saine et solide.



# **3** INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDÉES SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AU TITRE DE 2020

Les données quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations brutes hors charges patronales des collaborateurs identifiés comme régulés groupe dans le cadre de la directive CRD IV.

## 3.1 RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

	Directoire	Comité de Direction Générale	Banque de détail	Banque de Finance-ment et d'Investis-ment	Fonctions de contrôle	Fonctions support	TOTAL
--	------------	------------------------------	------------------	---	-----------------------	-------------------	-------

<b>Preneurs de risques - effectif</b>	4 <sup>1</sup>	23	27	21	35	19	<b>129</b>
---------------------------------------	----------------	----	----	----	----	----	------------

<b>Rémunération au titre de 2020</b>	1 896 111	6 996 395	5 132 824	3 271 492	5 183 039	2 859 526	<b>25 339 387</b>
dont rémunération fixe	1 729 685	5 245 832	4 049 692	2 112 395	4 259 031	2 375 006	<b>19 771 642</b>
dont rémunération variable individuelle	166 426	1 750 562	1 083 132	1 159 096	924 007	484 521	<b>5 567 745</b>

<b>Rémunération variable individuelle au titre de 2020 (hors intéressement/participation)</b>	166 426	1 750 562	1 083 132	1 159 096	924 007	484 521	<b>5 567 745</b>
dont part acquise	166 426	1 662 162	1 083 132	1 159 096	924 007	484 521	<b>5 479 345</b>
<i>dont part en numéraire</i>	166 426	1 662 162	1 083 132	1 159 096	924 007	484 521	5 479 345
<i>dont part en instruments</i>	0	0	0	0	0	0	0
dont part différée	0	88 400	0	0	0	0	<b>88 400</b>
<i>dont part en numéraire</i>	0	88 400	0	0	0	0	88 400
<i>dont part en instruments</i>	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> Rémy Weber et Philippe Heim ont exercé successivement le mandat de président du directoire de La Banque Postale. Le président du directoire est comptabilisé une seule fois dans les effectifs des preneurs de risques. La rémunération prise en compte est la somme de celle perçue par Rémy Weber et par Philippe Heim en 2020.

## 3.2 ENCOURS DE RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année uniquement au montant de rémunération variable différée au titre de l'année 2020 (il n'y a pas eu de variable différée les années précédentes).

Montants des rémunérations différées conditionnelles en €	
Au titre de l'exercice 2020	Au titre des exercices antérieurs
88 400	0

La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuelles réductions. Cependant, dans la mesure où il n'y a eu aucune rémunération différée au titre des années antérieures à 2020, aucun ajustement à la hausse ou à la baisse concernant le versement de variable différée n'a été enregistré.

### 3.3 SOMMES VERSÉES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE 2020 (EN M€)

Indemnités de rupture versées en 2020	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
0.45	1

Sommes payées à l'embauche en 2020	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
0	0

### 3.4 INFORMATIONS CONSOLIDÉES SUR LES MEMBRES DE L'ORGANE EXÉCUTIF ET DES PRENEURS DE RISQUES AYANT UNE RÉMUNÉRATION TOTALE SUPÉRIEURE À 1 M€

Aucune rémunération totale supérieure à 1 million d'euros n'a été versée en 2020 au sein de La Banque Postale.

### 3.5 LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux (membres du directoire) est conforme à CRD IV et à sa transposition en droit français.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, ainsi que le détail de leurs rémunérations individuelles, sont précisés au chapitre 2 sur le gouvernement d'entreprise du document d'enregistrement universel 2020 (partie 2.2 sur les rémunérations).

