



# RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2019

Rothschild Martin Maurel

Avril 2020

Strictement confidentiel

*Ce rapport est établi en application de l'article 450 du règlement (UE) n°575/2013 du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.*

## Table des matières

---

<b>1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel</b>	<b>3</b>
<b>2. Gouvernance – Comités des rémunérations et des nominations</b>	<b>5</b>
<b>3. Définition de la Population Régulée</b>	<b>8</b>
<b>4. Politique de rémunération variable différée applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV</b>	<b>11</b>
<b>5. Informations quantitatives sur les Rémunérations attribuées et versées à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV sur l'exercice 2019</b>	<b>13</b>

---

# 1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel

---

La politique de rémunération de Rothschild Martin Maurel SCS et ses filiales (ci-après « RMM ») s'inscrit dans le cadre plus large de celle du Groupe Rothschild & Co (ci-après « le Groupe »). L'ensemble des activités que couvre le Groupe est structuré autour de principes de rémunération communs qui pour la plupart ont été mis en place lors de l'intégration par le groupe des directives CRD (Capital Requirements Directive). La politique de rémunération de RMM s'est par ailleurs enrichie des résultats des travaux qui ont été élaborés par les différentes associations de place en France et des échanges avec l'ACPR sur ce sujet.

La politique de rémunération de RMM est par ailleurs enrichie des résultats des travaux qui ont été élaborés par les différentes associations de place en France et des échanges avec l'ACPR sur ce sujet.

En complément, les sociétés de gestion de FIA et/ou OPCVM filiales de RMM, Rothschild & Co Asset Management Europe (ci-après « R&Co AM Europe ») et Wargny BBR notamment, sont également soumises au respect des Directives AIFM (Alternative Investment Fund Manager) et UCITS (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities).

La politique de rémunération de RMM est définie dans un objectif de fidélisation du personnel et de gestion saine et efficace des risques, dans le respect du dispositif défini par le Groupe Rothschild & Co.

L'ensemble du personnel est rémunéré sous la forme d'une rémunération fixe et d'une éventuelle partie variable basée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs (selon les fonctions) sur le fondement de l'évaluation annuelle.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, souplesse pouvant aller jusqu'à la réduction de la rémunération variable à zéro en cas de mauvaise performance et/ou de comportement contraire à la déontologie ou au respect des règles de conduite applicables à l'entreprise.

## 1.1 Modalités de la politique de rémunération

La Direction Générale de RMM, avec l'assistance de la Direction des ressources humaines de RMM, est responsable de la définition de la politique de rémunération du personnel. La Direction des ressources humaines de RMM est responsable de la mise en œuvre de cette politique, en particulier lors du processus annuel de révisions salariales, en lien étroit avec les Directions métiers, la Direction financière, la Direction de la conformité, la Direction des risques et la Direction des ressources humaines du Groupe Rothschild & Co.

## 1.2 Rémunération fixe

Tous les collaborateurs reçoivent une rémunération fixe déterminée selon les trois critères suivants :

- Le poste : compétences, niveau de responsabilité et d'autonomie requis
- Le salarié : savoir-faire, savoir-être, expérience, maîtrise du poste
- Le marché : interne et externe, son évolution (ressources rares, etc....)

Les augmentations de rémunération fixe sont proposées de manière individuelle et non collective lors du processus annuel de révisions salariales. Elles sont effectives au 1er avril de l'année suivante.

La rémunération est structurée de sorte que sa partie fixe soit suffisante pour permettre à RMM de pratiquer une politique réellement flexible pour la partie variable des rémunérations.

## 1.3 Rémunération variable

Chaque collaborateur est susceptible de bénéficier d'une rémunération variable.

Les enveloppes de rémunération variable sont déterminées chaque année lors du processus annuel de révisions salariales sur le fondement des résultats économiques des métiers et après prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques associés à ces métiers.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont définies sur le fondement de critères permettant de mesurer les performances individuelles et collectives. Ces critères de performance sont différenciés selon les métiers des collaborateurs et sont intégrés au processus d'évaluation annuelle mené au sein de Rothschild & Co pour l'ensemble du Groupe, et de RMM en particulier.

La politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co conduit à considérer la performance globale de l'individu, et notamment sa contribution aux résultats de son équipe, sans tenir compte de manière exclusive des bénéfices générés, le cas échéant, par cet individu.

Les rémunérations variables ne sont pas garanties par principe. Si elles le sont (dans un contexte d'embauche exclusivement), la garantie est limitée à un an.

## 1.4 Rémunération du personnel des fonctions de contrôle

La rémunération du personnel de l'Audit Interne, de la Conformité et des Risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils contrôlent et valident les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnes qualifiées et expérimentées ; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

## 2. Gouvernance – Comités des rémunérations et des nominations

---

### 2.1 Comité des rémunérations et des nominations de Rothschild & Co SCA

Depuis 2012, RMM peut s'appuyer sur le Comité des rémunérations et des nominations du Conseil de surveillance de Rothschild & Co SCA, compagnie financière holding (« Rothschild & Co »). Le Comité des rémunérations et des nominations assiste le Conseil de Surveillance de Rothschild & Co SCA dans toutes questions relatives aux rémunérations, et en particulier dans la préparation des décisions menant à valider la politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co.

Le Comité des rémunérations et des nominations a notamment la responsabilité de :

- Définir les principes et caractéristiques de la politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co dans son ensemble, et d'en revoir de manière périodique la conformité et la pertinence en prenant en compte les paramètres qui lui semblent adéquats y compris l'évolution de la stratégie du Groupe Rothschild & Co dans le temps ;
- Superviser et revoir la politique de rémunération applicable à la Population Régulée ;
- Superviser et revoir les rémunérations attribuées et versées aux personnels des divisions Conformité et Risques ;
- Revoir et valider la liste des Populations Régulées telles que définies au sein du Groupe Rothschild & Co ;
- Revoir la pertinence, le calendrier et le contenu de toute publication significative sur les rémunérations ;
- Discuter et revoir avec les représentants des lignes métiers du Groupe Rothschild & Co la détermination et le montant des enveloppes de rémunérations variables annuelles ;
- Prendre en charge toute autre obligation relative aux rémunérations qui serait portée à sa charge par les régulateurs, y compris les régulateurs locaux.

Une fois par an, le Conseil de surveillance de Rothschild & Co s'assure de la mise en œuvre effective de la politique de rémunération du Groupe.

Au 31 décembre 2019, le Comité des rémunérations et des nominations était composé de quatre membres du Conseil de Surveillance, dont trois membres indépendants :

- Sylvain Héfès (Président) ;
- Luisa Todini (membre indépendant) ;
- Carole Piwnica (membre indépendant) ;
- Peter Smith (membre indépendant).

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019, le Comité des rémunérations et des nominations s'est réuni à quatre reprises, les 5 février, 18 février, 25 juillet et 5 décembre 2019, dont une fois (5 décembre 2019) spécifiquement sur le périmètre des activités françaises, et donc de RMM et de ses filiales en particulier.

Le Président du Conseil de Surveillance, le Président et les *Managing Partners* de Rothschild & Co Gestion, gérant statutaire de Rothschild & Co, les responsables mondiaux des lignes métiers, le Directeur des Ressources humaines du Groupe Rothschild & Co et des représentants du Département des Ressources humaines, ainsi que le Directeur Financier et Directeur des Opérations du Groupe Rothschild & Co sont invités à ces réunions.

Aucun salarié du Groupe Rothschild & Co n'est autorisé à participer aux discussions ou décisions du Comité des rémunérations et des nominations concernant sa propre situation.

Les travaux du Comité des rémunérations et des nominations sont réalisés avec l'implication de certains consultants externes qui lui fournissent des conseils et mises à jour sur l'application des politiques de rémunération.

Le Comité des rémunérations et des nominations prend en compte les objectifs stratégiques du Groupe Rothschild & Co dans la définition de la politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co, de même que ses obligations vis-à-vis des actionnaires et de toute autre partie prenante.

## **2.2 Comité des rémunérations et des nominations de RMM**

Le Conseil de surveillance de RMM qui s'est réuni le 3 mars 2020 a approuvé la constitution d'un Comité des rémunérations et des nominations (ci-après « le Comité ») en application des dispositions de l'arrête du 3 novembre 2014, selon les modalités suivantes :

- Membres du Comité :
  - M. Sylvain Héfès (Président) sous réserve de sa nomination comme nouveau membre du Conseil de surveillance et de son autorisation par l'ACPR ;
  - Mme Luce Gendry, et ;
  - M. Alain Cornu-Thenard.

Il est précisé que la nomination de M. Sylvain Héfès, par ailleurs président et membre du Comité des rémunérations et des nominations de Rothschild & Co, exprime la volonté du Groupe Rothschild & Co d'assurer la coordination nécessaire permettant à Rothschild & Co de réaliser une surveillance sur base consolidée, des questions relatives à la rémunération des Populations Régulées au titre des réglementations CRDIV (établissements bancaires et sociétés de crédit) et AIFM / UCITS (sociétés de gestion d'actifs).

- Fréquence des réunions :

Le Comité se réunit une fois par an en décembre, sous réserve d'autres réunions nécessaires dans le cours des affaires et/ou compte tenu de modifications dans la/les réglementation(s) applicable(s).

▪ Missions principales :

Sur le volet rémunérations, le Comité a pour missions principales, les suivantes :

- Définir les principes et caractéristiques de la politique de rémunération du Groupe RMM, et d'en revoir la conformité et la pertinence en prenant en compte les paramètres qui lui semblent adéquats y compris – en liaison avec les Comité des rémunérations et des nominations de Rothschild & Co – l'évolution de la stratégie du Groupe Rothschild & Co dans le temps ;
- Superviser et revoir la politique de rémunération applicable à la Population Régulée en application réglementations CRDIV (établissements bancaires et sociétés de crédit) et AIFM / UCITS (sociétés de gestion d'actifs), et en revoir et valider les listes annuelles ;
- Superviser et revoir les rémunérations attribuées et versées aux collaborateurs des départements Conformité, Risques et Audit interne de RMM ;
- Discuter et revoir avec les représentants des lignes métiers du Groupe RMM la détermination et le montant des enveloppes de rémunérations variables annuelles ;
- Revoir la politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance (et de ses comités) et en recommander l'approbation au Conseil de surveillance.

Sur le volet nominations, le Comité a pour missions principales, les suivantes :

- Participer au processus de sélection / recrutement / désignation des membres du Conseil de surveillance ;
- Veiller à la mise en place d'actions de formation pour les membres du Conseil de surveillance en cours de mandat afin de leur permettre de s'adapter aux évolutions constantes, notamment sur le plan réglementaire.

▪ Date effective de fonctionnement du Comité :

Les associés de RMM ont pris connaissance de la constitution de ce Comité, à travers le rapport de gestion de la Gérance de RMM de l'exercice 2019 qui leur a été adressé à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle d'approbation des comptes de l'exercice 2019 en date du 30 mars 2020.

M. Sylvain Héfès a été nommé membre du Conseil de surveillance de RMM par décision unanime des associés prises par acte sous seing privé le 9 mars 2020. Il est toutefois précisé qu'en application des dispositions réglementaires applicables à la nomination de nouveaux membres de conseil d'administration ou de surveillance d'établissements de crédit, le fonctionnement effectif du Comité reste, à la date de ce rapport, soumis à l'autorisation par l'ACPR de la nomination de M. Sylvain Héfès.

Cependant, le présent rapport – lequel a été transmis de manière informelle aux membres du Comité dans l'attente de l'autorisation de M. Sylvain Héfès par l'ACPR – a été revu par le Conseil de surveillance de RMM, lors de sa réunion du 29 avril 2020.

### 3. Définition de la Population Régulée

---

RMM applique la Directive CRDIV en tant que filiale de Rothschild & Co. Les filiales de RMM disposant de l'agrément de société de gestion, Rothschild & Co Asset Management Europe SCS et Wargny BBR notamment, appliquent pour leur part les Directives AIFM et UCITS.

Pour les besoins du présent rapport, la notion de Population Régulée s'entend de la Population Régulée au titre de la Directive CRDIV uniquement.

Au vu des métiers qu'elle exerce, RMM a identifié les populations (au sein de RMM et de ses filiales) dont les rémunérations doivent être régulées au niveau du Groupe Rothschild & Co. Ces populations, recouvrent d'une part (i) les personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement (les preneurs de risques), (ii) les membres de l'organe exécutif et (iii) les responsables d'une fonction de contrôle (Conformité, Risques, Audit interne).

En complément, pour les collaborateurs qui ne seraient pas déjà identifiés au niveau du Groupe Rothschild & Co, RMM a également identifié les populations (au sein de RMM et de ses filiales) dont les rémunérations doivent être régulées au niveau local.

#### 3.1 Les preneurs de risque

Dans le cadre de l'élaboration de son modèle avancé de mesure du risque opérationnel, une analyse détaillée de la cartographie des risques de RMM et de ses filiales a été conduite par la Direction des risques et la Direction de la conformité.

Il en ressort en particulier que l'activité de conseil financier exercée au sein de Rothschild & Cie et de ses filiales ne présente que des risques marginaux. Par ailleurs, la responsabilité de ces risques repose essentiellement sur les Associés Gérants et les Gérants des entités précitées, dès lors que des procédures et des contrôles adéquats sont mis en œuvre pour assurer la maîtrise de ces risques.

En revanche, les activités suivantes de RMM sont considérées comme présentant un risque significatif :

##### 3.1.1 *Crédit*

En plus des Associés Gérants en charge de cette activité, les collaborateurs suivants sont aussi considérés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV :

- Le Responsable Crédit de RMM ;
- Les Responsables régionaux de crédit du fait des délégations de crédit qui ont été mises en place afin de leur permettre d'attribuer des crédits jusqu'à certains niveaux.



### 3.1.2 *Gestion de trésorerie sur son propre bilan*

En plus des Associés Gérants en charge de cette activité, les collaborateurs suivants sont aussi considérés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV :

- Le Responsable ALM & Trésorerie de RMM.

### 3.1.3 *Gestion discrétionnaire de portefeuilles clients*

RMM considère que la responsabilité des risques liés à cette activité est concentrée sur les Associés Gérants en charge de cette activité.

## 3.2 **L'organe exécutif**

Le cas échéant, seules les personnes qui ont la possibilité juridique d'engager les sociétés du Groupe sur leur seule signature pourraient être considérées comme des preneurs de risque potentiels. Il s'agit des Gérants, Associés ou non.

Les membres de l'organe exécutif recouvrent, dans le cas précis des sociétés en commandite simple, les Gérants, Associés ou non.

S'agissant des Associés Gérants, il convient de rappeler que les *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* du CEBS en date du 10 décembre 2010 disposent dans leur article 17 que les dividendes préciputaires perçus au titre de leur responsabilité indéfinie et solidaire en tant qu'associés commandités, ne sont pas pris en compte en tant que rémunération. Parce que RMM est une société en commandite simple (il en est de même pour ses filiales Rothschild & Cie SCS, Transaction R&Co SCS et RTI Partenaires SCS), les dividendes préciputaires versés aux associés gérants commandités ne sont pas couverts par la Directive CRDIV. Il convient d'ajouter que les capitaux mis à la disposition de RMM par ses associés respectent très largement les contraintes réglementaires.

## 3.3 **Les fonctions de contrôle**

En ce qui concerne les fonctions de contrôle, seuls les Responsables Groupe de la Conformité, des Risques et de l'Audit Interne sont considérés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV.

En complément, le Directeur des Systèmes d'Information du Groupe est également considéré comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV du fait de son rôle Groupe.

Enfin, dans le cadre de la politique du Groupe Rothschild & Co d'identification des Populations Régulées au titre de la Directive CRDIV, les membres permanents des comités suivants sont également considérés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV :

- Membres du « Comité de Trésorerie RMM »
- Membres du « Comité de Crédit groupe France » (GCCF)
- Membres du « Comité d'acceptation Nouveaux Clients »
- Membres du « Comité de Crédit banque RMM »
- Membres du « Comité ALM RMM »
- Membres du « Comité Contrepartie RMM »
- Membres du « Comité Risques RMM »

**Au regard de cette analyse, la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV au niveau de RMM regroupe ainsi 70 personnes dont 40 Associés Gérants (ou mandataires sociaux assimilés) en 2019.**

**En complément, 5 collaborateurs ont été recensés comme régulés locaux au titre de la Directive CRDIV au sein de RMM ou d'une de ses filiales en 2019.**

## 4. Politique de rémunération variable différée applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV

### 4.1. Politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV

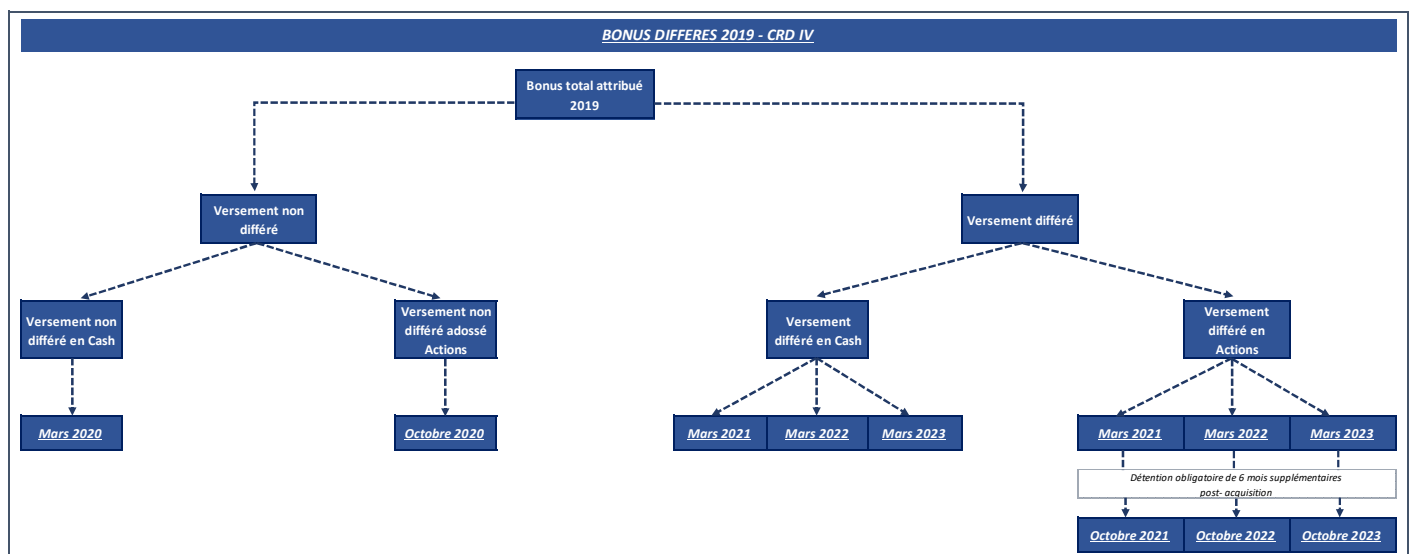
La politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV est structurée conformément à la réglementation en vigueur.

Elle prévoit en particulier qu'au-delà d'un certain montant (128.000 euros pour les sociétés françaises), la composante variable de la rémunération des personnes composant la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV doit faire l'objet d'un versement différé sur une période de trois ans (dont le taux est défini en fonction du niveau du bonus) et selon les principes suivants :

- Application du plafonnement de rémunération variable ;
- Au moins 40% de la rémunération variable différée sur une période de trois ans ;
- Au moins 50% de la rémunération variable est attribuée sous forme d'actions ou équivalents actions Rothschild & Co ;
- Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée Groupe sont soumises aux règles de Malus et de Clawback décrites dans la politique de Malus et Clawback du Groupe Rothschild & Co qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition sous certaines conditions.

Pour rappel, la réglementation CRDIV prévoit un plafonnement de la rémunération variable de la Population Régulée à hauteur de 100% de la rémunération fixe. Par décisions collectives en date du 30 mars 2020, les associés de Rothschild Martin Maurel ont décidé de porter le plafonnement de la rémunération variable à 200 % de la rémunération fixe pour l'exercice 2019.

Pour l'année d'attribution 2019, la rémunération variable des collaborateurs RMM identifiés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV sera versée selon le calendrier suivant :



#### **4.2. Politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée au niveau local au titre de la Directive CRDIV**

La politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée au niveau local au titre de la Directive CRDIV prévoit en particulier qu'au-delà d'un certain montant (128.000 euros pour les sociétés françaises), la composante variable de la rémunération des personnes composant la Population Régulée au niveau local au titre de CRDIV doit faire fait l'objet d'un versement différé sur une période de trois ans (dont le taux est défini en fonction du niveau du bonus) et selon les principes suivants :

- Pour la fraction de rémunération variable supérieure au seuil défini ci-dessus, au moins 40% de la rémunération variable différée sur une période de trois ans ;
- 15% de cette rémunération variable différée sera attribuée sous forme d'actions R&Co acquises en trois tranches égales, sur trois années ;
- 85% de cette rémunération variable différée sera attribuée en numéraire, et versée en trois tranches égales, sur trois années ;
- Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée au niveau local sont soumises aux règles de Malus et de Clawback décrites dans la politique de Malus et Clawback du Groupe Rothschild & Co qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition sous certaines conditions.

Par ailleurs, le recours par certains collaborateurs à des stratégies de couverture personnelle ou des assurances afin de contrecarrer l'incidence des risques inhérents à leurs modalités de rémunérations est strictement interdit. Tout règlement dû dans le cadre des plans de rémunération différée est dans ce cadre conditionné à l'engagement du collaborateur de ne pas mettre en œuvre de stratégies de couverture.

Enfin, comme toutes les sociétés du Groupe Rothschild & Co, RMM exclut totalement les rémunérations variables garanties, sauf dans des cas très exceptionnels, sur une année maximum et exclusivement dans le cadre d'une embauche.

## 5. Informations quantitatives sur les Rémunérations attribuées et versées à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV sur l'exercice 2019

Seuls sont mentionnés dans les tableaux ci-dessous les collaborateurs RMM membres de la Population Régulée Groupe au titre de la réglementation CRDIV ayant une rémunération fixe et variable.

Les membres de l'organe exécutif recouvrent, dans le cas précis des sociétés en commandite simple, les Gérants, Associés ou non.

Comme indiqué précédemment au chapitre 3, il convient de rappeler que les *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* du CEBS en date du 10 décembre 2010 disposent dans leur article 17 que les dividendes préciputaires perçus au titre de leur responsabilité indéfinie et solidaire en tant qu'associés commandités, ne sont pas pris en compte en tant que rémunération.

### – Montants exprimés en milliers d'Euros, hors charges patronales et hors dividendes préciputaires versés aux Associés Gérants –

#### 5.1 Décomposition des rémunérations attribuées en 2019

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs <sup>(1)</sup>	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	40	- €	- €	- €
Fonctions de Contrôle	2	373 €	268 €	105 €
Autres	31	15 413 €	9 641 €	5 772 €
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>15 786 €</b>	<b>9 909 €</b>	<b>5 877 €</b>

<sup>(1)</sup> : y compris 3 collaborateurs régulés sortis des effectifs courant 2019

	Nombre de collaborateurs <sup>(1)</sup>	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	40	- €	- €	- €
Global Advisory - France	25	13 592 €	8 543 €	5 048 €
Wealth & Asset Management - France	-	- €	- €	- €
Autres - France	8	2 195 €	1 366 €	829 €
<b>Total hors Organe Exécutif</b>	<b>33</b>	<b>15 786 €</b>	<b>9 909 €</b>	<b>5 877 €</b>

<sup>(1)</sup> : y compris 3 collaborateurs régulés sortis des effectifs courant 2019

	Rémunération Variable non-différée		Rémunération Variable différée <sup>(2)</sup>		
	Espèces	Autres instruments	Espèces	Autres instruments	
Organe Exécutif	- €	- €	- €	- €	
Fonctions de Contrôle	105 €	- €	- €	- €	
Autres	2 263 €	1 504 €	1 003 €	1 003 €	<b>TOTAL :</b>
<b>Total</b>	<b>2 368 €</b>	<b>1 504 €</b>	<b>1 003 €</b>	<b>1 003 €</b>	<b>5 877 €</b>

<sup>(2)</sup> : Rémunération variable différée sur 3 tranches égales en 2021, 2022 et 2023

## 5.2 Rémunérations différées au titre des exercices précédents non versées en 2019

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Acquise	Non Acquise
Organe Exécutif	- €	200 €
Fonctions de Contrôle	- €	- €
Autres	- €	5 066 €
<b>Total</b>	- €	<b>5 066 €</b>

## 5.3 Rémunérations différées au titre des exercices précédents versées en 2019

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Versée	Réduite suite à des ajustements de résultats
Organe Exécutif	120 €	- €
Fonctions de Contrôle	- €	- €
Autres	1 130 €	- €
<b>Total</b>	<b>1 249 €</b>	<b>- €</b>

## 5.4 Primes versées à l'embauche et indemnités de départ versées en 2019

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs	Primes à l'embauche versées	Indemnités de fin de contrat versées
Organe Exécutif	-	- €	- €
Fonctions de Contrôle	-	- €	- €
Autres	3	- €	834 €
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>- €</b>	<b>834 €</b>

## 5.5 Indemnités de départ garanties en 2019

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs	Indemnités de fin de contrat attribuées	Montant le plus élevé attribué
Organe Exécutif	-	- €	- €
Fonctions de Contrôle	-	- €	- €
Autres	-	- €	- €
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>