

Compagnie Financière d'Orange Bank (CFOB)

Informations relatives au titre
du pilier III

Huitième partie du règlement (UE) n°2019/876 (CRR2)

Exercice 2022



Sommaire

Règlement européen CRR2				Paragraphe du document Orange Bank	
N° Article	Paragraphe	Point	Modèle		
<u>Article 435</u> Publication des objectifs et des politiques en matière de gestion des risques	1	a	-	1.1	Stratégies et processus mis en place pour la gestion des catégories de risque
		e		1.2	Déclaration sur l'adéquation des systèmes de gestion des risques
		f		1.3	Déclaration sur le profil global de risque associé à la stratégie commerciale
	2	a		1.4	Nombre de fonctions de direction exercées par les membres de l'organe de direction
		b		1.5	Politique de recrutement des membres de l'organe de direction
		c		1.6	Politique de diversité applicable pour les membres de l'organe de direction
<u>Article 437</u> Composition des fonds propres	-	a	EU CC1 et EU CC2	2.1	Modèle EU CC1 — Composition des fonds propres réglementaires
				2.2	Modèle EU CC2 — Rapprochement entre les fonds propres réglementaires et le bilan dans les états financiers audités
<u>Article 438</u> Publication d'informations sur les exigences de fonds propres et sur les montants d'exposition pondérés	-	d	EU OV1	3.1	Montant d'exposition pondéré total et exigence totale de fonds propres
<u>Article 447</u> Publication d'informations sur les indicateurs clés	-	a à h	EU KM1	4.1	Indicateurs clés de l'établissement
<u>Article 450</u> Publication d'informations sur la politique de rémunération	1	a	EU REMA	5.1	Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération
		b		5.2	Lien entre rémunération et performance
		c		5.3	Caractéristiques du système de rémunération
		d		5.4	Ratio entre composantes fixes et variables de la rémunération
	h à k	EU REM1 EU REM2 EU REM3 EU REM4	5.5	Informations quantitatives sur les rémunérations	

Sommaire

01 – Publication des objectifs et des politiques en matière de gestion des risques

1. Stratégies et processus mis en place pour la gestion des catégories de risques
2. Déclaration sur l'adéquation des systèmes de gestion des risques
3. Déclaration sur le profil global de risque associé à la stratégie commerciale
4. Nombre de fonctions de direction exercées par les membres de l'organe de direction
5. Politique de recrutement des membres de l'organe de direction
6. Politique de diversité applicable pour les membres de l'organe de direction

02 – Composition des fonds propres

1. Modèle EU CC1 —
Composition des fonds propres réglementaires
2. Modèle EU CC2 —
Rapprochement entre les fonds propres réglementaires et le bilan dans les états financiers audités

03 – Publication d'informations sur les exigences de fonds propres et sur les montants d'exposition pondérés

1. Modèle EU OV1 —
Vue d'ensemble des montants totaux d'exposition au risque

04 – Publication d'informations sur les indicateurs clés

1. Modèle EU KM1 —
Modèle pour les indicateurs clés

05 – Publication d'informations sur la politique de rémunération

1. Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération
2. Lien entre rémunération et performance
3. Caractéristiques du système de rémunération
4. Ratio entre composantes fixes et variables de la rémunération
5. Informations quantitatives sur les rémunérations

01

Publication des objectifs et des politiques en matière de gestion des risques



1.1

Stratégies et processus mis en place pour la gestion des catégories de risques

a. Évaluation annuelle des risques

La Compagnie Financière d'Orange Bank dispose de son propre dispositif de gestion des risques conformément à la réglementation bancaire. Au titre de cette réglementation, Orange Bank est soumise à la surveillance de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) et doit respecter à tout moment une exigence de fonds propres lui permettant de faire face aux risques liés à son activité.

Les activités de la Compagnie Financière d'Orange Bank l'exposent à la plupart des risques définis par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la Banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'ACPR. Parmi ces risques, les plus significatifs sont :

- **risque de crédit et de contrepartie** : risque de perte encouru en cas de défaillance d'une contrepartie ou de contreparties considérées comme un même bénéficiaire ;
- **risque de liquidité** : risque pour Orange Bank de ne pas pouvoir faire face à ses engagements ou de ne pas pouvoir dénouer ou compenser une position en raison de la situation du marché ;
- **risque de taux** : risque encouru en cas de variation des taux d'intérêt du fait de l'ensemble des opérations de bilan et de hors bilan, à l'exception, le cas échéant, des opérations soumises aux risques de marché ;
- **risque opérationnel** : risque résultant d'une inadaptation ou d'une défaillance imputable à des procédures, personnels et systèmes internes ou à des événements extérieurs y compris à des événements de faible probabilité d'occurrence mais à fort risque de perte. Le risque opérationnel inclut les risques de fraude interne et externe et le risque informatique ;
- **risque de non-conformité** : risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation, qui naît du non-respect de dispositions propres aux activités bancaires et financières ;
- **risque de concentration** : risque découlant d'une exposition trop importante à une contrepartie, à un ensemble de contreparties opérant dans le même secteur économique ou la même zone géographique, ou de l'application de techniques de réduction du risque de crédit, notamment de sûretés émises par un même émetteur ;
- **risque de marché** : risque de perte dû aux variations de prix des produits de marché.

a. Évaluation annuelle des risques

La taille de la Banque et son profil de risque modéré ont conduit au choix des méthodes standards s'agissant de l'application du règlement n°575/2013 du Parlement européen et du conseil du 26 juin 2013.

La Compagnie Financière d'Orange Bank n'intervient pas sur des produits complexes. Pour les opérations de marché, la direction des risques définit, d'une part, les limites d'intervention du département en charge de la gestion actif / passif et, d'autre part, la qualité des signatures autorisées.

Par ailleurs, la Banque a défini et teste régulièrement son dispositif de continuité d'activité. Elle mène périodiquement une action aussi

complète que possible d'identification et d'évaluation de ses risques opérationnels, dont elle suit également les occurrences.

Dans le respect de la réglementation, et notamment des titres IV et V de l'arrêté du 3 novembre 2014, le Comité de Direction de la Banque fixe, sur proposition de la direction des risques, la politique de risque de l'établissement qui est formalisée à travers le cadre d'appétence aux risques et est garant de sa correcte mise en œuvre.

La direction des risques procède, par ailleurs, à l'analyse et à la surveillance des risques, effectue les contrôles nécessaires et les reportings dans plusieurs comités :

Comité des crédits (gestion du risque

de crédit et contrepartie), Comité des risques opérationnels et des contrôles (gestion des risques opérationnels), Comité Sécurité Financière et Conformité (gestion du risque de non-conformité), Comité ALM (gestion des risques de marché, de taux et de liquidité) et Comité de Direction.

b. Procédures générales et gouvernance

Les règles de détection, de gestion et de suivi des risques sont décrites dans les procédures générales suivantes dont la mise à jour est annuelle :

- Politique de risque de crédit ;
- Politique de maîtrise des risques financiers (taux, liquidité, marché, hors risque de crédit) ;
- Politique de maîtrise des risques opérationnels ;
- Procédure générale Lutte anti-blanchiment ;
- Politique de lutte contre la fraude ;
- Politique de sécurité du système d'information ;
- Charte de contrôle interne ;
- Charte de conformité et son annexe relative à l'encadrement des nouveaux produits/activités ;
- Politique d'externalisation.

Ces chartes, politiques et procédures générales sont déclinées sur le plan opérationnel dans les procédures de la Banque.

Elles sont complétées par une procédure générale «gouvernance et comités », qui définit la gouvernance de la Banque en distinguant d'une part la fonction de supervision de la stratégie et de surveillance exercée par le conseil d'administration assisté du comité d'audit, du comité des risques, du comité des nominations et du comité des rémunérations, et d'autre part, les fonctions exécutives exercées par les dirigeants effectifs au travers des comités opérationnels de la Banque qui participent à la maîtrise des risques.

Les instances exécutives participant à la maîtrise des risques sont :

- Comité de direction ;
- Comité des risques opérationnels et des contrôles ;
- Comité de conformité, sécurité financière et fraude ;
- Comité des systèmes d'information et projets ;
- Comité des risques de crédit ;
- Comité des engagements sensibles et provisions ;
- Comité ALM, taux, risque de marché ;
- Comité nouveaux produits nouvelles activités ;
- Comité d'externalisation.

Parmi les comités opérationnels, concourent notamment à la maîtrise des risques les comités suivants :

- Comité sécurité SI ;
- Comité des engagements ;
- Comité de suivi de titrisation.

c. Cadre d'appétence au risque

L'appétence aux risques est définie par le niveau de risque qu'Orange Bank accepte de prendre, dans un contexte donné, pour atteindre durablement ses objectifs de développement et de performance financière, en offrant le meilleur service à ses clients et en préservant sa solvabilité, sa liquidité et sa réputation.

L'appétence aux risques est définie en cohérence avec le budget annuel, le business plan à moyen/long terme, les politiques de gestion des risques ainsi que les exercices de stress menés dans le cadre du processus ICAAP/ILAAP. L'exercice de définition de l'appétence aux risques permet au Conseil d'administration de déterminer les risques que la Banque accepte de prendre, qu'elle souhaite éviter, atténuer ou annuler.

Le dispositif d'appétence aux risques d'Orange Bank s'articule autour :

- De la définition du profil de risque d'Orange Bank (ou Risk Appetit

Statement) qui assure la cohérence entre son contexte structurel, sa stratégie et son plan d'affaires, son profil de risque et sa capacité d'absorption des pertes ainsi que sa politique de gestion des risques et les dispositifs associés ;

- D'indicateurs couvrant l'ensemble des risques matériels auxquels Orange Bank est exposée, sur lesquels sont positionnées des limites déclenchant en cas de franchissement, des actions et une gouvernance spécifique ;
- D'une gouvernance dédiée matérialisée au travers des comités de supervision qui revoient l'appétence aux risques ainsi que les incidents majeurs en cas de survenance de tels événements ;
- D'une insertion opérationnelle avec le processus budgétaire du contrôle de gestion et d'une articulation avec les dispositifs risques d'ores et déjà en place y compris les travaux d'ICAAP et

d'ILAAP menés chaque année ;

- et enfin d'un Plan Préventif de Rétablissement.

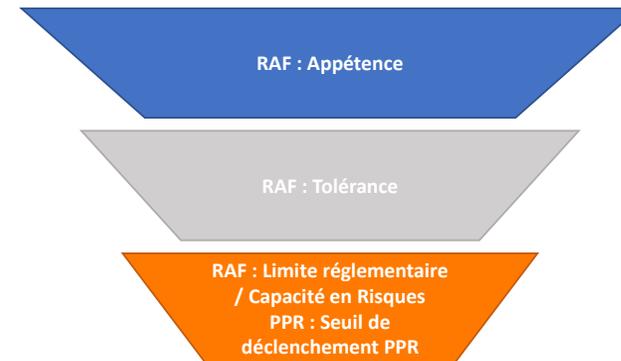
c. Cadre d'appétence au risque

Le calibrage des limites sur les risques « matériels » a été réalisé en tenant compte de la dimension anticipatrice de chaque risque (à l'aide de stress scénarios ou à dire d'expert) et en lien étroit avec la planification budgétaire :

- Au titre de l'appétence qui correspond à un niveau de risque cohérent avec l'activité normale et la gestion courante d'Orange Bank : sur le budget ou à dire d'expert ;
- Au titre de la tolérance qui correspond au niveau maximal de risque qu'Orange Bank peut assumer ponctuellement pour atteindre ses objectifs stratégiques : sur un budget « stressé » basé sur des analyses en situation de stress ou à dire d'expert ;
- Au titre de la capacité en risque qui matérialise un niveau de risque qui met en jeu la pérennité d'Orange Bank : ces seuils correspondent à des minima réglementaires ou à des niveaux

maximum définis dans le cadre de l'exercice ICAAP/ILAAP et nécessitant le déclenchement de mesures de redressement en cas de dépassement.

La revue annuelle du dispositif et son adéquation est sous la responsabilité du département des risques financiers en lien étroit avec le département contrôle de gestion.



L'équilibre entre la recherche de rentabilité et le niveau de risque accepté se traduit dans le profil de risque de la Banque et se décline dans les politiques de gestion des risques dans le respect des règles du Groupe.



1.2

**Déclaration
sur l'adéquation
des systèmes de
gestion des risques**

1.2 Déclaration sur l'adéquation des systèmes de gestion des risques

Le conseil d'Administration d'Orange Bank s'est réuni à cinq reprises en 2022 ; il a notamment examiné l'adéquation des dispositifs d'encadrement des risques et validé la révision annuelle des politiques de risques. Ces dispositifs couvrent l'ensemble des risques, tels que décrits dans l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne modifié par l'arrêté du 25 février 2021.

La couverture des risques est jugée adéquate, en cohérence avec le dispositif d'appétence au risque validé par le conseil d'administration.



1.3

**Déclaration
sur le profil global
de risque associé à la
stratégie commerciale**

1.3 Déclaration sur le profil global de risque associé à la stratégie commerciale

L'ensemble des risques est couvert par des dispositifs permettant, en lien avec l'appétit au risque et la stratégie de la Banque, d'avoir une gestion des risques adaptée. Le conseil d'administration de la Banque a approuvé à l'unanimité le dispositif d'appétence au risque de la Banque : indicateurs quantitatifs, seuils de résilience pour chaque indicateur et gouvernance associée.



1.4

**Nombre de fonctions
de direction exercées
par les membres de
l'organe de direction**

1.4 Nombre de fonctions de direction exercées par les membres de l'organe de direction

Organe de direction dans sa fonction de gestion :

- **Un Directeur général**
Stéphane Vallois, également Directeur Général de Compagnie Financière d'Orange Bank.
- **Une Directrice Générale Déléguée**
Véronique McCarroll, également Directrice Générale Déléguée de Compagnie Financière d'Orange Bank.

Organe de direction dans sa fonction de surveillance :

- **9 administrateurs non exécutifs**
Jérôme Berger
Marie-Noëlle Jego-Laveissière,
Patrice Lambert-de Diesbach,
Guillaume Valero
Laetitia Orsini
Diego Martinez Lopez
Valérie Thérond
Odile Szabo
Stéphanie Hubert



1.5

**Politique
de recrutement
des membres de
l'organe de direction**

1.5 Politique de recrutement des membres de l'organe de direction

Organe de direction dans sa fonction de gestion :

Dans le cadre de ses missions prévues par les dispositions de l'article L. 511-98 du Code monétaire et financier, **le comité des nominations et des rémunérations de la Banque** identifie la/les candidature(s) puis propose au conseil d'administration un(e) ou des candidats(-tes) aptes à l'exercice des fonctions de directeur(-trice) général(-e) et de directeur(-trice) général(-e) délégué(-e), en vue de proposer leur candidature aux administrateurs.

Le conseil d'administration de la Banque nomme le (ou la) directeur(-trice) général(-e) et le ou les directeurs(-trices) généraux(-rales) délégués(-ées) dont le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs en accord avec le (ou la) directeur(-trice) général(-e).

1.5 Politique de recrutement des membres de l'organe de direction

a. Critères d'identification et de sélection

Aux fins d'identification du (ou de la) ou des candidats(-tes) aux fonctions de directeur(-trice) général(-e) ou de directeur(-trice) général(-e) délégué(-e), le comité des nominations procède à l'examen des candidatures notamment en considération des critères suivants .

I - Connaissances, compétences et expérience adéquates

Il convient, en l'espèce, de tenir compte des éléments d'appréciation suivants :

- Le rôle, les fonctions visées, et les capacités requises au regard des enjeux et des risques des activités déterminantes de la Banque ;
- Les connaissances et les compétences acquises au moyen de l'éducation, de la formation et de la pratique, en particulier celles se rapportant notamment aux marchés bancaires, aux exigences juridiques et au cadre réglementaire afférent, à la planification stratégique, la compréhension de la stratégie d'entreprise, la gestion des risques, la comptabilité, l'audit, l'évaluation de

l'efficacité des dispositifs internes de la Banque, et à l'interprétation des informations financières et l'identification des problématiques sur la base de ces informations ;

- L'expérience pratique et professionnelle du (ou de la) candidat(-e), acquise à des postes occupés antérieurement et, ce, en fonction du poste occupé, du niveau hiérarchique, de la durée de l'expérience, de la nature et de la complexité de l'entité visée, de la portée des compétences, des pouvoirs décisionnels et des responsabilités, des connaissances techniques acquises, et du nombre de personnes sous l'autorité du (ou de la) candidat(-e) ;
- Les connaissances et les compétences acquises et démontrées par la conduite professionnelle du (ou de la) candidat(-e), et lui permettant de prendre des décisions de manière judicieuse et éclairée.

II - Disponibilité

Il s'agit ici d'apprécier le temps suffisant

que le candidat devra consacrer aux fonctions de directeur(-trice) général(-e) ou de directeur(-trice) général(-e) délégué(-e), à la formation y afférente y compris pour comprendre les activités et les principaux risques auxquels est exposée la Banque, ainsi que les conséquences de ses activités et de sa stratégie en matière de risques, en tenant compte, le cas échéant, des éléments suivants :

- Le nombre de fonctions de direction exercées simultanément ;
- La taille, la nature et la complexité des activités de l'entité où le (ou la) candidat(-e) exerce une ou des fonctions de direction simultanément ;
- La présence géographique du (ou de la) candidat(-e) et la durée du trajet requis pour son rôle et ses fonctions ;
- Le nombre de réunions prévues pour son rôle et ses fonctions ;
- Les autres activités externes professionnelles ou politiques, et toute autre fonction et activité pertinente ;
- La formation nécessaire.

1.5 Politique de recrutement des membres de l'organe de direction

a. Critères d'identification et de sélection

III - Indépendance d'esprit

Chaque dirigeant effectif doit être en mesure de prendre ses propres décisions et de forger sa propre opinion de manière judicieuse, objective et en toute indépendance, c'est-à-dire en faisant preuve d'indépendance d'esprit. L'indépendance d'esprit peut être compromise par des conflits d'intérêts.

IV - Honorabilité, honnêteté et intégrité

À tout moment, les dirigeants effectifs doivent répondre des exigences en matière d'honorabilité, d'honnêteté et d'intégrité. Au moment de la présentation de sa candidature et dans l'hypothèse où la personne concernée est nommée à ces fonctions, cette dernière s'engage à aviser le comité des nominations de :

- Toute condamnation (y compris en appel et, ce, dans le cadre d'une procédure pénale, civile ou administrative) ;
- Toute mesure disciplinaire ;
- Tout refus de validation antérieure par des autorités compétentes bancaires ou financières en France et/ou à l'étranger ;
- Tout refus, retrait, révocation, interdiction de gérer ou annulation d'enregistrement, d'autorisation, d'adhésion ou de licence concernant l'exercice d'une activité commerciale ou professionnelle ;
- Toute sanction par des autorités publiques ou des organisations professionnelles, ou des enquêtes ou procédures exécutoires en cours, en

France ou à l'étranger ;

- Tout licenciement pour faute professionnelle ou toute révocation de mandat social dont il/elle ferait l'objet ;
- Toute situation mentionnée ci-avant concernant une entreprise dont il est dirigeant, actionnaire ou associé, et pour laquelle il fait l'objet ou serait susceptible de faire l'objet.

Dans le cadre de son examen et à la demande éventuelle du président du conseil d'administration, ou du comité des nominations et des rémunérations, le secrétaire du comité des nominations et des rémunérations peut procéder aux recherches jugées utiles en matière d'honorabilité, d'honnêteté et d'intégrité, y compris en interrogeant la personne concernée.

1.5 Politique de recrutement des membres de l'organe de direction

b. Procédure en cas de non-respect des critères sus visés

Toute personne candidatant à une fonction de dirigeant effectif, ou occupant cette fonction, s'engage notamment à agir avec loyauté et intégrité tant à l'égard de l'ensemble des collaborateurs et des membres des instances de la Banque, qu'à celui des actionnaires de la Banque. A défaut et lorsque la personne concernée occupe les fonctions de dirigeant effectif, le président du conseil d'administration peut saisir le comité des nominations et des rémunérations afin que celui-ci rende un avis quant à la loyauté et l'intégrité de la personne concernée, avis au terme duquel il pourrait être demandé à la personne concernée de démissionner ou décidé de sa révocation.

Le cas échéant, le secrétaire du comité des nominations et des rémunérations conserve les justificatifs et documents ayant fondé l'avis dudit comité, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de protection des données personnelles.

c. Succession aux fonctions de dirigeant effectif

Lorsque le président du conseil d'administration ou le président du comité des nominations et des rémunérations est avisé de la survenance de l'un des cas visés à l'article 2.1. ci-avant, le comité des nominations et des rémunérations en est informé et, sur la base de l'analyse de la situation déclarée, ledit comité rend un avis au terme duquel il peut éventuellement être souhaité que la candidature de la personne concernée soit rejetée d'office ou bien que le conseil d'administration mette fin au mandat du dirigeant concerné lors de sa prochaine réunion. Dans cette dernière hypothèse et conformément aux dispositions de l'article L 225-55 du Code de commerce, l'avis du comité des nominations et des rémunérations est restitué aux administrateurs pour constitution de juste motif et, par la voix du président du conseil d'administration, ces derniers peuvent éventuellement notifier au dirigeant leur décision de révocation. Le cas échéant, cette décision figure au procès-verbal du conseil d'administration et est notamment suivie de toutes les formalités utiles.

Le comité des nominations et des rémunérations a également la charge de préparer la relève des dirigeants effectifs, notamment en cas d'empêchement personnel, de démission, ou de révocation, mais aussi avant que le dirigeant concerné n'atteigne le terme de son mandat en cours et/ou avant l'échéance de son soixante-cinquième anniversaire.

Organe de direction dans sa fonction de surveillance :

La compétence des administrateurs est appréciée à partir de leur formation et de leur expérience, au regard de leurs attributions.

Lorsque des mandats ont été antérieurement exercés, la compétence est présumée à raison de l'expérience acquise. Pour les nouveaux membres, il est tenu compte des formations dont ils pourront bénéficier tout au long de leur mandat. Il est tenu compte également, dans l'appréciation portée sur chaque personne, de la compétence et des attributions des autres membres du conseil d'administration.

Les administrateurs doivent disposer collectivement des connaissances, des compétences et de l'expérience – en matière de marchés bancaires et de marchés financiers, d'exigences légales et réglementaires applicables à la Banque, de son système de gouvernance, dont le

contrôle interne, de planification stratégique et de sa mise en œuvre, de gestion des risques, d'information comptable et financière – nécessaires à la compréhension de l'ensemble des activités de la Banque, y compris des principaux risques auxquels elle est exposée.



1.6

**Politique de diversité
applicable pour les
membres de l'organe
de direction**

1.6 Politique de diversité applicable pour les membres de l'organe de direction

Organe de direction dans sa fonction de gestion :

Le comité des nominations et des rémunérations vise à promouvoir un vaste ensemble de qualités et de compétences lors de son examen des candidatures à des fonctions de dirigeant effectif et particulièrement s'agissant des candidatures aux fonctions de directeur(-trice) général(-e) délégué(-e), afin d'obtenir une variété de points de vue, d'expériences, et de faciliter l'expression d'opinions indépendantes et la prise de décisions judicieuses et pertinentes par les dirigeants effectifs de la Banque.

Les dirigeants effectifs de la Banque sont a minima d'un nombre de deux (2) personnes physiques, conformément aux dispositions légales et réglementaires et notamment à la position de l'ACPR en date du 20 juin 2014.

Organe de direction dans sa fonction de surveillance :

Le conseil d'administration doit être composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

À compter du 1er janvier 2017, et sous réserve de remplir certains seuils, la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne pourra pas être inférieure à 40 %, à l'issue de la plus prochaine assemblée qui aura à statuer sur des nominations (Loi 2011-103, art. 5 I, modifié par la loi 2014-873 ; art. L. 225-18-1 du Code de commerce).

02

Composition des fonds propres



2.1

**Modèles EU CC1 –
Composition des fonds
propres réglementaires**

2.1 Modèles EU CC1 – Composition des fonds propres réglementaires

Les fonds propres prudentiels sont déterminés conformément à la partie II du règlement (UE) n°575/2013 du Parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement (dit « CRR »), complété par des normes techniques (règlements délégués et d'exécution UE de la Commission européenne) et du règlement UE 2019/876 modifiant ce premier règlement (CRR2).

Les fonds propres sont calculés à partir des capitaux propres comptables, calculés sur le périmètre prudentiel, après déduction d'éléments d'actif incorporel et des corrections de valeurs. Ils sont constitués par la somme :

- Des fonds propres de catégorie 1 (Tier 1 Capital - T1), comprenant les fonds propres de base de catégorie 1 (Common Equity Tier 1 Capital - CET1) nets de déductions et les fonds propres additionnels de catégorie 1 (néant). Les fonds propres de catégorie 1 n'incluent que des instruments de capital ne présentant aucun particularisme financier ou juridique. Les primes d'émission proviennent des opérations d'augmentation de capital.

- Des fonds propres de catégorie 2 (Tier 2 Capital - T2), représentés par un Titre subordonné émis le 4 octobre 2021 et souscrit par Orange SA. La notice d'émission respecte les conditions de l'article 63 du règlement EU 575/2013 du Parlement Européen et du Conseil quant à son éligibilité aux fonds propres de catégorie 2. Ce titre est soumis à l'article 77 du même règlement pour les conditions de remboursement et l'autorisation préalable de l'autorité de tutelle.

2.1 Modèles EU CC1 – Composition des fonds propres réglementaires

(en milliers d'euros)

Montants

Source basée sur les lettres de référence du bilan selon le périmètre de consolidation réglementaire du modèle EU CC2

Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : Instruments et réserves			
1	Instruments de fonds propres et comptes des primes d'émission y afférents	861 913	a
2	Résultats non distribués	- 233 647	b
3	Autres éléments du résultat global accumulés (et autres réserves)	7 936	b
6	Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) avant ajustements réglementaires	636 202	
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : Ajustements réglementaires			
7	Corrections de valeurs supplémentaires (montant négatif)	- 570	c
8	Immobilisations incorporelles (nettes des passifs d'impôt associés) (montant négatif)	- 35 572	d
11	Réserves en juste valeur relatives aux pertes et aux gains générés par la couverture des flux de trésorerie des instruments financiers qui ne sont pas évalués à la juste valeur	0	b
EU-25A	Pertes de l'exercice en cours (montant négatif)	- 183 970	e
27a	Autres ajustements réglementaires	- 18	
28	Total des ajustements réglementaires des fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	- 220 130	
29	Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	476 073	
Fonds propres additionnels de catégorie 1 (AT1) : Ajustements réglementaires			
45	Fonds propres de catégorie 1 (T1 = CET1 + AT1)	476 073	
Fonds propres de catégorie 2 (T2) : Instruments			
46	Instruments de fonds propres et comptes des primes d'émission y afférents	27 633	f
51	Fonds propres de catégorie 2 (T2) avant ajustements réglementaires	27 633	
Fonds propres de catégorie 2 (T2) : Ajustements réglementaires			
58	Fonds propres de catégorie 2 (T2)	27 633	
59	Total des fonds propres (TC = T1 + T2)	443 706	
60	Montant total d'exposition au risque	1 929 223	
Ratios et exigences de fonds propres, y compris les coussins			
61	Fonds propre de base de catégorie 1 (CET1)	21,57%	
62	Fonds propres de catégorie 1	21,57%	
63	Total des fonds propres	23%	
64	Exigences globales de fonds propres CET1 de l'établissement	8,12%	
65	dont : exigence de coussin de conservation de fonds propres	2,5%	
EU-67b	dont : exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif	5,58%	
Plafonds applicables lors de l'inclusion de provisions dans les fonds propres de catégorie 2			
77	Plafond pour l'inclusion des ajustements pour risque de crédit dans les T2 selon l'approche standard	21 754	



2.2

**Modèle EU CC2 –
Rapprochement entre
les fonds propres
réglementaires et le
bilan dans les états
financiers audités**

2.2 Modèle EU CC2 – Rapprochement entre les fonds propres réglementaires et le bilan dans les états financiers audités

Le périmètre de consolidation comptable de la Compagnie Financière d'Orange Bank (CFOB) est identique au périmètre de consolidation prudentielle.

(en milliers d'euros)

31 décembre 2022

Ref.*

Actif		
Caisse et banques centrales	87 382	
Actifs financiers à la juste valeur par résultat	10 321	c
<i>Actifs financiers détenus à des fins de transaction</i>	2 195	
<i>Autres actifs financiers à la juste valeur par résultat</i>	8 036	c
Instruments financiers dérivés de couverture	113 328	
Actifs financiers à la juste valeur par capitaux propres	300 825	c
Actifs financiers disponibles à la vente	0	
Actifs financiers au coût amorti	3 068 525	
<i>Prêts et créances sur les établissements de crédit</i>	237 537	
<i>Prêts et créances sur la clientèle</i>	2 520 275	
<i>Titres de dette</i>	310 412	
Actifs financiers détenus jusqu'à l'échéance	0	
Écarts de réévaluation des portefeuilles couverts en taux	0	
Actifs d'impôts courants et différés	7 298	
Comptes de régularisation et actifs divers	165 157	
Immobilisations corporelles	34 630	
Immobilisations incorporelles	49 644	d
Total de l'actif	3 837 020	
Passif		
Banques centrales	-	
Passifs financiers à la juste valeur par résultat	960	c
<i>Passifs financiers détenus à des fins de transaction</i>	960	
<i>Passifs financiers à la juste valeur par résultat sur option</i>	0	
Instruments financiers dérivés de couverture	61 421	
Passifs financiers au coût amorti	2 926 033	
<i>Dettes envers les établissements de crédit et assimilés</i>	824 675	
<i>Dettes envers la clientèle</i>	1 776 471	
<i>Dettes représentées par un titre</i>	324 886	
Écarts de réévaluation des portefeuilles couverts en taux	85 047	
Passifs d'impôts courants et différés	7 298	
Comptes de régularisation et passifs divers	265 349	
Provisions	12 875	
Dettes subordonnées	27 633	f
Capitaux propres	-	
Capital et réserves liées	861 913	a
Réserves consolidées	- 233 647	b
Résultat de la période	- 187 738	e**
Sous-total	450 405	
Gains et pertes comptabilisés directement en capitaux propres	9 876	
Capitaux propres attribuables aux actionnaires de la société mère	450 405	
Capitaux propres attribuables aux participations ne donnant pas le contrôle	-	
Total capitaux propres	450 405	
Total du passif	3 837 020	

*Référence en lien avec le modèle EU CC1

**Une charge de 3,8M d'euros a été comptabilisée postérieurement à la publication du FINREP

03

**Publication d'informations
sur les exigences de fonds
propres et sur les montants
d'exposition pondérés**



3.1

**Modèle EU OV1 –
Vue d'ensemble
des montants totaux
d'exposition au risque**

3.1 Modèle EU OV1 – Vue d'ensemble des montants totaux d'exposition au risque

		Montant total d'exposition au risque (TREA)		Exigences totales de fonds propres
		a	b	c
(en milliers d'euros)		T	T-1	T
1	Risque de crédit (hors CCR)	1 733 624	1 672 205	138 690
2	Dont approche standard	1 733 624	1 672 205	138 690
6	Risque de crédit de contrepartie - CCR	24 439	21 516	1 955
7	Dont approche standard	6 686	6 697	535
EU 8b	Dont ajustement de l'évaluation de crédit - CVA	17 754	14 819	1 420
23	Risque opérationnel	171 160	138 892	13 693
EU 23b	Dont approche standard	171 160	138 892	13 693
29	Total	1 929 223	1 832 613	154 338

04

Publication d'informations sur les indicateurs clés



4.1

**Modèle EU KM1 –
Modèle pour les
indicateurs clés**

4.1 Modèle EU KM1 – Modèle pour les indicateurs clés

(en milliers d'euros)

T

T - 4

Fonds propres disponibles (montants)		T	T - 4
1	Fonds propres de base de catégorie (CET1)	416 073	395 618
2	Fonds propres de catégorie 1	416 073	395 618
3	Fonds propres totaux	443 706	423 151
Montants d'exposition pondérés		T	T - 4
4	Montant total d'exposition au risque	1 929 223	1 832 613
Ratios de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		T	T - 4
5	Ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (%)	21,57%	21,58%
6	Ratio de fonds propres de catégorie 1 (%)	21,57%	21,58%
7	Ratio de fonds propres totaux (%)	23,00%	23,09%
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		T	T - 4
EU 7a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (%)	2,00%	1,25%
EU 7b	dont : à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	1,12%	0,70%
EU 7c	dont : à satisfaire avec des fonds propres de catégorie 1 (points de pourcentage)	1,50%	0,93%
EU 7d	Exigences totales de fonds propres SREP (%)	10,00%	9,25%
Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)		T	T - 4
8	Coussin de conservation des fonds propres (%)	2,50%	2,50%
EU 8a	Coussin de conservation découlant du risque macroprudentiel ou systémique constaté au niveau d'un État membre (%)	0,00%	0,00%
9	Coussin de fonds propres contracyclique spécifique à l'établissement (%)	0,00%	0,00%
EU 9a	Coussin pour le risque systémique (%)	0,00%	0,00%
10	Coussin pour les établissements d'importance systémique mondiale (%)	0,00%	0,00%
EU 10a	Coussin pour les autres établissements d'importance systémique (%)	0,00%	0,00%
11	Exigence globale de coussin (%)	2,50%	2,50%
EU 11a	Exigences globales de fonds propres (%)	15,00% *	11,75%
12	Fonds propres CET1 disponibles après le respect des exigences totales de fonds propres SREP (%)	0,00%	0,00%
Ratio de levier		T	T - 4
13	Mesure de l'exposition totale	3 716 683	3 856 532
14	Ratio de levier (%)	11,19%	10,26%
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)		T	T - 4
EU 14a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (%)	0,00%	0,00%
EU 14b	dont : à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	0,00%	0,00%
EU 14c	Exigences de ratio de levier SREP totales (%)	3,00%	3,00%
Exigence de coussin lié au ratio de levier et exigence de ratio de levier globale (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)		T	T - 4
EU 14d	Exigence de coussin lié au ratio de levier (%)	0,00%	0,00%
EU 14e	Exigence de ratio de levier globale (%)	3,00%	3,00%
Ratio de couverture des besoins de liquidité		T	T - 4
15	Actifs liquides de qualité élevée (HQLA) totaux (valeur pondérée - moyenne)	204 026	501 226
EU 16a	Sorties de trésorerie — Valeur pondérée totale	178 823	172 464
EU 16b	Entrées de trésorerie — Valeur pondérée totale	152 928	123 961
16	Sorties de trésorerie nettes totales (valeur ajustée)	44 706	48 503
17	Ratio de couverture des besoins de liquidité (%)	456,38%	1033,40%
Ratio de financement stable net		T	T - 4
18	Financement stable disponible total	2 318 131	2 889 061
19	Financement stable requis total	1 790 200	2 131 249
20	Ratio NSFR (%)	129,49%	135,56%

* Dont une mesure supplémentaire du collège de supervision de 2,5% (P2G)

05

Publication d'informations sur la politique de rémunération



5.1

Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération

5.1 Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la banque est examinée chaque année par le comité des nominations et des rémunérations. Elle est définie par les dirigeants effectifs, sur proposition de la direction des ressources humaines du groupe Orange et de la banque. Le conseil d'administration valide cette politique sur avis du comité des nominations et des rémunérations.

La gouvernance appliquée par le groupe Orange permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération de la banque.

Elle repose sur :

- Une validation de cette politique, à la fois sur les principes, les budgets et les allocations individuelles, par le conseil d'administration après examen par le comité des nominations et des rémunérations ;
- Un examen annuel des rémunérations proposées par les managers, piloté par la direction des ressources humaines, impliquant les fonctions de contrôle et procédant par étapes successives de validation jusqu'au comité de direction.

Elle peut être revue périodiquement :

- En externe, par les autorités de tutelles ;
- En interne, de manière indépendante, par la direction de l'inspection ou par l'audit du groupe Orange.

Les orientations stratégiques d'Orange Bank sont définies en relation et sous la direction d'Orange, notamment la politique commerciale et les moyens à mettre en œuvre ainsi que la politique de rémunération.

La politique de gestion de carrière des dirigeants effectifs et des cadres de direction de la banque est suivie par la direction des ressources humaines du groupe.

Dans le cadre des principes ainsi définis, les dirigeants effectifs de la banque fixent les règles régissant les rémunérations. En aucun cas, ces règles ne peuvent être établies par les collaborateurs qui en sont directement ou indirectement bénéficiaires.

Le conseil d'administration arrête, sur avis du comité des nominations et des rémunérations, les principes de la politique de rémunération, notamment ceux des

collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques de la banque. Le comité des rémunérations s'est réuni six fois sur l'exercice 2022, dont une fois après sa fusion avec le comité des nominations.

5.1 Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération

Pour préparer ses décisions, le conseil d'administration constitue un comité spécialisé en matière de rémunérations qui s'appuie sur les règles du groupe Orange : il s'agit du comité des nominations et des rémunérations.

Le comité des nominations et des rémunérations est constitué de membres du conseil d'administration.

Les principales missions du comité des nominations et des rémunérations sont les suivantes :

- L'examen au moins annuel des propositions des dirigeants effectifs relatives aux principes de politique de rémunération et la vérification de leur mise en œuvre ;
- La préparation des décisions relatives à l'épargne salariale et au dispositif d'intéressement à long terme des salariés ;

- L'examen au moins annuel de la politique de rémunération de la population régulée définie sur base consolidée et la vérification de la conformité du rapport des dirigeants effectifs aux dispositions réglementaires relatives à la politique et aux pratiques de rémunérations ;
- l'examen au moins annuel :
 - des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature, accordés au directeur général, au(x) directeur(s) général(ux) délégué(s) ainsi qu'à tout mandataire social ;
 - du montant et de la répartition des jetons de présence entre les membres du conseil d'administration ;
 - de la politique de rémunération des salariés visés à l'article L. 511-102, I, 3ème du Code monétaire et financier, y compris les personnes définies, sur

base consolidée, en tant que « preneurs de risques » au sens de la réglementation ;

- des rémunérations individuelles des principaux responsables des fonctions de contrôle, ainsi que celles des salariés considérés comme « personnel régulé » car répondant aux critères établis par l'EBA.

5.1 Processus décisionnel de définition de la politique de rémunération

Le comité des nominations et des rémunérations se réunit régulièrement, préalablement à la tenue du conseil d'administration. Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Sans préjudice des missions du comité des rémunérations mentionné à l'article L511-102, le comité des risques examine si les incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunérations de l'établissement de crédit ou de la société de financement sont compatibles avec la situation de ces derniers au regard des risques auxquels ils sont exposés, de leur capital, de leur liquidité ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices attendus.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux politiques et pratiques des banques en matière de rémunération, les fonctions de contrôle

sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables et plus spécifiquement celle relative à la population régulée.

Elles interviennent aux étapes clés de la manière suivante :

1. la direction des ressources humaines travaille à l'identification de la population régulée, tant au niveau du périmètre des activités visées que des postes ciblés, en lien avec la fonction de responsable de la conformité ;
2. la direction financière fixe annuellement une enveloppe globale de rémunération variable dans le cadre de la prévision d'atterrissage des comptes et de la procédure budgétaire. Par ailleurs, elle surveille constamment que le montant total des rémunérations variables versées est en phase avec les objectifs

prévisionnels et qu'il n'est pas susceptible d'entraver la capacité du groupe à renforcer ses fonds propres ;

3. La fonction de vérification de la conformité de la politique de rémunération de la population régulée est assurée par le responsable de la conformité. L'indépendance des fonctions de contrôle est garantie par un rattachement hiérarchique différent des activités contrôlées. En outre, la rémunération de ces fonctions est fixée indépendamment des résultats des activités qu'elles contrôlent.

Par ailleurs, le processus peut faire l'objet d'une revue a posteriori par la direction de l'audit interne dans le cadre de son plan d'audit.



5.2

Lien entre rémunération et performance

5.2 Lien entre rémunération et performance

Le travail réalisé, les compétences, l'implication dans les tâches confiées et le niveau de responsabilité sont rémunérés par un salaire fixe en adéquation avec l'expérience acquise par les salariés et les pratiques observées pour chaque métier sur le marché.

À cet effet, une grille de rémunération par niveau de classification a été élaborée et s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la banque titulaires d'un contrat CDI ou CDD.

Chaque année, une négociation obligatoire avec les organisations syndicales peut aboutir à une mesure collective pour tout ou partie des collaborateurs de la banque.

Lors de la campagne annuelle de Révision de Situation Individuelle (RSI), les rémunérations fixes sont étudiées afin d'assurer une adéquation entre le niveau de rémunération, d'une part, les responsabilités, l'engagement professionnel et les performances des collaborateurs, d'autre part.

Les révisions de situations individuelles sont proposées par les managers, puis validées par les membres du comité de direction et la direction des ressources humaines. La performance évaluée tout au long de l'exercice est formalisée dans le cadre des

Entretiens Annuels d'Évaluation (EAE).

Lors de la campagne annuelle de révision de situation individuelle (RSI), il peut être envisagé d'allouer une prime individuelle aux collaborateurs, liée notamment à l'atteinte des objectifs qualitatifs et comportementaux définis en début d'année lors des entretiens annuels d'évaluation (EAE). La prime individuelle a pour objectif de reconnaître l'implication professionnelle des collaborateurs et récompenser la performance et l'atteinte des objectifs annuels ainsi que la participation à un projet.

L'appréciation du comportement professionnel de chacun au regard du respect des valeurs véhiculées par la banque, de la déontologie, de l'esprit d'équipe et des procédures de la banque et du groupe Orange, de la contribution à la maîtrise des risques, notamment le risque opérationnel, entrent également explicitement dans ce cadre.

Les primes sont, en principe, comprises dans des fourchettes fixées par niveau de classification (en montant et en pourcentage par rapport à la rémunération annuelle moyenne).

Elles sont proposées par les managers, puis validées par les dirigeants effectifs et la direction des ressources humaines.

Les allocations individuelles de parts variables de la population régulée sont corrélées à une évaluation individuelle formalisée qui prend en compte la réalisation d'objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux le cas échéant. Il n'existe donc pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats financiers des collaborateurs concernés ou identifiés et leur niveau de rémunération variable, dans la mesure où cette population est évaluée sur ses résultats, ceux de son activité et la manière dont ceux-ci ont été atteints.

Les objectifs qualitatifs sont individualisés, liés à l'activité professionnelle et au niveau hiérarchique du poste. Ils sont précisément identifiables et observables au travers d'indicateurs connus des collaborateurs, et recensés dans un référentiel commun à l'ensemble des collaborateurs de la banque.

L'attribution de la rémunération variable est subordonnée au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats de l'entreprise, de l'activité et de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.



5.3

Caractéristiques du système de rémunération

5.3 Caractéristiques du système de rémunération

La politique de rémunération constitue l'un des éléments de la maîtrise des risques des activités de la banque. Dans cette perspective, elle a notamment pour objet de favoriser de la part des salariés, les comportements en ligne avec les objectifs assignés en termes de maîtrise des risques.

En ce sens, elle vise à faire de la rémunération un levier efficace d'attraction et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect, par les collaborateurs, de la conformité de ses activités.

Elle est également conforme aux principes et orientations donnés par la direction des ressources humaines du groupe Orange. Ces principes, applicables à l'ensemble des entreprises du périmètre consolidé du groupe Orange, sont adaptés aux spécificités d'Orange Bank et contrôlés par le comité des nominations et des rémunérations.

D'une manière générale, la politique de rémunération de la banque s'articule autour des principes suivants :

- une approche globale de la rémunération prenant en compte les résultats et

performances de la banque ainsi que le contexte économique, social et concurrentiel ;

- la reconnaissance des performances individuelles et collectives, appréciées sur la base d'objectifs intégrant des critères financiers ou non financiers ;
- le maintien du respect de l'égalité hommes / femmes dans les salaires, en fonction de la classification ;
- le respect des exigences réglementaires et des pratiques de marchés ;

En tout état de cause, la composante variable n'excèdera pas 100% de la composante fixe de la rémunération totale.

Au sein d'Orange Bank, la rémunération globale se compose des éléments suivants :

- une rémunération fixe qui rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'un poste ou d'une fonction ;
- une prime individuelle fondée sur l'atteinte d'objectifs fixés aux collaborateurs, chacun dans son domaine de compétences. Elle ne peut être considérée comme un avantage acquis ;

ou

- une rémunération individuelle variable en fonction de la performance individuelle et collective, et tenant compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis contractuellement chaque année. La part variable liée aux performances collectives de l'entreprise dépend de critères, choisis d'un commun accord entre la direction générale de la banque et la direction générale du Groupe Orange, puis validés par le comité des nominations et des rémunérations.
- une rémunération variable collective qui se traduit par différents accords ou décisions ayant pour objectif d'associer les collaborateurs aux résultats et performances économiques d'Orange Bank et du groupe Orange. Elle doit renforcer la solidarité entre tous les collaborateurs qui contribuent tous à l'atteinte des objectifs fixés dans le plan de mise en œuvre de la banque.

La rémunération est complétée par certains dispositifs d'avantages sociaux (accords sur le régime de prévoyance, sur les régimes de retraite, une surcomplémentaire, sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, ...).



5.4

**Ratio entre
composantes fixes
et variables de
la rémunération**

5.4 Ratio entre composantes fixes et variables de la rémunération

Le montant total des rémunérations variables et primes versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à 4 083 K€ pour 742 collaborateurs en CDI et CDD. Ce montant représente 3,25% du PNB (exprimé selon la norme IFRS avant rémunération des réseaux et avantages clients).



5.5

Informations quantitatives sur les rémunérations

5.5 Informations quantitatives sur les rémunérations

Modèle EU REM1 – Rémunérations octroyées pour l'exercice financier

Les modèles EU REM 2, EU REM 3 et EU REM 4 sont sans objet chez Orange Bank.

		a	b	c	d	
		Organe de direction – Fonction de surveillance	Organe de direction – Fonction de gestion	Autres membres de la direction générale	Autres membres du personnel identifiés	
1	Rémunération fixe	Nombre de membres du personnel identifiés	2	16	0	6
2		Rémunération fixe totale	70,8 K€	2 167 K€	0	750 K€
3		Dont : en numéraire	70,8 K€	2 167 K€	0	750 K€
4		(Sans objet dans l'UE)				
EU-4a		Dont : actions ou droits de propriété équivalents	0	0	0	0
5		Dont : instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0	0	0	0
EU-5x		Dont : autres instruments	0	0	0	0
6		(Sans objet dans l'UE)				
7		Dont : autres formes	0	0	0	0
8	(Sans objet dans l'UE)					
9	Rémunération variable	Nombre de membres du personnel identifiés	0	16	0	6
10		Rémunération variable totale	0	725 K€	0	174 K€
11		Dont : en numéraire	0	725 K€	0	174 K€
12		Dont : différée	0	0	0	0
EU-13a		Dont : actions ou droits de propriété équivalents	0	0	0	0
EU-14a		Dont : différée	0	0	0	0
EU-13b		Dont : instruments liés à des actions ou instruments non numéraires équivalents	0	0	0	0
EU-14b		Dont : différée	0	0	0	0
EU-14x		Dont : autres instruments	0	0	0	0
EU-14y	Dont : différée	0	0	0	0	
15	Dont : autres formes	0	0	0	0	
16	Dont : différée	0	0	0	0	
17	Rémunération totale (2 + 10)	70,8 K€	2 892 K€	0	924 K€	