

Le deuxième trimestre de l'année a été fertile pour la gouvernance des sociétés. Il l'a évidemment été en raison de la tenue des assemblées générales, mais également sur le terrain législatif. Ainsi, est parue la loi Pacte, du 22 mai 2019, qui vient modifier de nombreuses dispositions du droit des sociétés applicables, entre autres, aux grandes sociétés ; a également été adoptée le 10 juillet une loi de simplification du droit des sociétés, qui résulte d'une proposition relativement ancienne du Sénateur Soilihi.

La loi Pacte vient, entre autres choses, consacrer légalement et de manière générale la notion d'intérêt social et en faire la boussole de la direction et de la gestion des sociétés ; elle vient, également, imposer la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux lors de toute décision ; elle permet enfin l'introduction d'une raison d'être dans les statuts.

Par ailleurs, la loi Pacte introduit un certain nombre de changements s'agissant de la rémunération des dirigeants et habilite le gouvernement à légiférer par ordonnance pour adapter le régime du « Say on Pay » aux nouvelles exigences européennes.

La portée de ces réformes ne sera pas négligeable.

L'exigence officielle de respect de l'intérêt social comme objectif de toute décision n'est certes pas une révolution car nul ne veut, évidemment, ni ne peut diriger une société contre son intérêt. Elle pourrait néanmoins avoir des conséquences, comme permettre, par exemple, à des minoritaires contestataires ou des fonds activistes de s'en emparer pour ajouter un moyen de contestation à leur panoplie. La raison d'être, qui peut désormais



Jean-Paul Vellutini

Responsable Audit de KPMG
Membre du Comité Exécutif de KPMG

être introduite dans les statuts ou dans un document parallèle, expose les valeurs de la société. Sa possible officialisation était espérée par nombre de dirigeants et la loi a immédiatement été suivie d'effet. Plusieurs grandes entreprises ont déjà pris soin de l'inscrire dans leurs statuts, ou dans une charte.

Les mesures relatives à la rémunération des dirigeants et des administrateurs introduisent certaines souplesses pour accompagner les entreprises de croissance dans leur développement, notamment en favorisant sous certaines conditions l'octroi d'instruments donnant accès au capital. Elles imposent aussi des règles plus strictes en termes de transparence des éléments de rémunérations en imposant la publication du ratio d'équité ou encore la lisibilité des critères de performance extra-financière qui sous-tendent l'attribution des rémunérations variables.

Une transparence accrue est également requise pour la publication des conventions réglementées. Dorénavant, les sociétés dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé devront publier sur leur site internet ces conventions dès leur conclusion.

Même si sa portée est limitée, la loi Soilihi n'en est pas moins intéressante pour la gouvernance des grandes sociétés dans la mesure où, par exemple, elle simplifie, au moins formellement, les décisions collectives d'augmentation du capital, facilite l'octroi de garanties au sein d'un groupe de sociétés, neutralise les abstentions dans le décompte des votes aux assemblées générales et réduit les fenêtres négatives d'émission et de revente des stock-options dans les sociétés cotées.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette nouvelle édition de la Lettre de la Gouvernance.

PAGES

2-3

Loi Pacte - Rémunération
des dirigeants

PAGES

4-6

Loi Pacte - Gouvernance :
intérêt social, raison d'être,
identification des actionnaires,
conventions réglementées

PAGE

7

Simplification du droit
des sociétés (loi Soilihi)

Loi Pacte

Rémunération des dirigeants

Synthèse de lecture N°1

Par ses diverses mesures, la loi Pacte¹ du 22 mai 2019 fait évoluer les dispositions relatives à la rémunération des dirigeants. Certains assouplissements en faveur de l'octroi d'instruments de rémunération donnant accès au capital illustrent la volonté du Gouvernement d'accompagner les sociétés de croissance dans leur développement. D'autres mesures plus contraignantes renforcent les obligations de transparence et de contrôle pour les sociétés cotées à l'instar du ratio d'équité.

Des ordonnances viendront compléter ce dispositif pour amender le régime des « retraites chapeaux » et modifier le « Say on Pay » au regard des nouvelles exigences de la directive Droits des actionnaires².

Les Instruments de rémunération : BSCPE et Actions Gratuites

- La loi Pacte facilite et assouplit les conditions d'octroi de certains instruments de rémunération donnant accès au capital.

S'agissant des **BSPCE**³, la loi Pacte (article 103) élargit le périmètre des personnes éligibles à ce type de rémunération puisque dorénavant les administrateurs d'une Société Anonyme (« SA ») peuvent en être bénéficiaires. Ils pourront également se voir attribuer des BSA si l'entreprise respecte les conditions fixées par le Code Général des impôts pour émettre des BSPCE.

Auparavant, les membres de conseils d'administration ou de surveillance d'une SA ne pouvaient recevoir d'autres rémunérations que « des jetons de présence versés en espèces et des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou mandats qui [n'entraient] pas dans le cadre de

l'exercice normal de leurs attributions et ne [revêtaient] pas un caractère permanent »⁴.

L'évolution initiée par la loi Pacte consacre ainsi certaines pratiques déjà observées auprès de sociétés de croissance cotées et permet à la France de s'aligner sur le régime juridique des rémunérations applicables aux administrateurs dans d'autres pays, et notamment aux Etats-Unis.

Les conditions de fixation du prix ont également été assouplies. Dorénavant, le prix d'acquisition peut être fixé au prix d'émission des actions anciennes « diminué le cas échéant d'une décote correspondant à la perte de valeur économique du titre depuis cette émission »⁵.

- Par ailleurs, la loi Pacte (articles 162 et 163) vient modifier le régime existant d'**attribution d'actions gratuites** en facilitant la mise en œuvre des plans d'attribution successifs.

L'attribution était, en effet, plafonnée jusqu'à présent à 10 % du capital social et au-delà dans certains cas⁶. Dorénavant, le plafond effectif se bornera aux actions acquises et en cours de conservation, et ne tiendra plus compte des actions en cours d'acquisition au titre de précédents plans.

La loi Pacte (article 162) élargit aussi les cas d'attribution possibles pour les sociétés dont les titres sont admis à la négociation sur le marché réglementé⁷. Les attributions gratuites d'actions ou d'options réalisées auprès des salariés de la société et à au moins 90 % des salariés de ses filiales, y compris dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation, peuvent désormais être réalisées sur le plan d'épargne d'entreprise.

1 - Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

2 - Directive (UE) n°2017/828 relative aux Droits des actionnaires du 17/05/2017 (modifiant la directive (UE) n°2007/36)

3 - BSPCE (Art 163 bis G du Code Général des impôts) : Les Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise peuvent être émis par :

- les sociétés par action non cotées ou avec une capitalisation boursière inférieure à 150 M€
- immatriculées depuis moins de 15 ans
- redevable de l'impôt sur les sociétés en France et
- détenues à hauteur de 25 % du capital au moins par des personnes physiques ou des personnes morales elles-mêmes détenues pour 75 % de leur capital par des personnes physiques

4 - Communiqué AMF du 5 juin 2018 - Attribution de bons de souscription d'actions (BSA) aux administrateurs : l'AMF attire l'attention des émetteurs/ articles L.225-44 et L.225-85 du Code de commerce

5 - Article 163 bis G du Code général des impôts

6 - Selon l'article L.225-197-1 du Code de commerce, trois plafonds d'attribution d'actions gratuites coexistent :

- 10 % pour une attribution totalement libre
- 15 % pour une attribution libre réservée aux PME non cotées sur Euronext ou Euronext Growth et
- 30 % pour une attribution bénéficiant à tous les salariés

7 - Article L.225-197-6 du Code de commerce

La transparence sur les rémunérations : ratio d'équité et critères de performance extra-financière

La loi Pacte édicte de nouvelles obligations de communication en instaurant la nécessité de publier un **ratio d'équité** dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise (article 187). Le ratio compare l'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux à la rémunération i) moyenne et ii) médiane des salariés⁸.

Par cette information, le législateur permet de faire ressortir explicitement les écarts de rémunération au sein des organisations. Il est à noter que la présentation d'un tel ratio va au-delà des informations strictement requises par la Directive Droits des actionnaires. Cette dernière impose uniquement la présentation d'une comparaison entre la rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés⁹.

La loi Pacte (article 175) incite également les sociétés à présenter dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise « les éléments variables de la rémunération déterminés à partir de l'application de **critères de performance extra-financière** » pour les exercices ouverts à compter du 23 mai 2019.

Cette disposition découle de la directive Droits des actionnaires¹⁰. La politique de rémunération des dirigeants doit, en effet, être établie à partir de « critères clairs, détaillés et variés » et préciser les « critères de performance financière et non financière » à prendre en compte pour l'attribution de la rémunération. Elle s'aligne aussi sur l'une des recommandations de l'AMF en la matière¹¹ et du rapport Notat-Senard du 9 mars 2018¹².

Les ordonnances complétant la loi Pacte : « retraites chapeaux » et « Say on Pay »

Sur le fondement de l'article 197 de la loi Pacte, l'ordonnance relative aux « **retraites chapeaux** »¹³ a été adoptée en Conseil des Ministres le 3 juillet 2019.

Elle prévoit, qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, les droits à prestations complémentaires seront plafonnés à 3 % de la rémunération annuelle et conditionnés à des critères de performance. Au total, le cumul des pourcentages appliqués ne pourra plus excéder 30 % pour un même bénéficiaire, tous employeurs confondus. Jusqu'à présent, le Code Afep-Medef prévoyait une limite à 45 % de la rémunération annuelle (fixe et variable).

L'ordonnance relative au régime du « **Say on Pay** », qui doit transposer certains articles de la directive Droits des actionnaires¹⁴, est attendue pour le mois de septembre 2019.

Dans le dispositif actuel, le « **Say on Pay** » prévoit un vote ex ante sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et un vote ex post sur les rémunérations versées ou attribuées¹⁵.

L'étendue et la nature de l'information soumises au vote des actionnaires vont être modifiées et élargies aux dirigeants de SCA (et non pas exclusivement aux dirigeants de SA) et à « tout membre d'un organe d'administration, de gestion ou de surveillance »¹⁶ (et non aux seuls dirigeants exécutifs de la société). Le texte devrait également prévoir une sanction.

8 - Article L.225-37-3 du Code de commerce, alinéa 4 et 5

9 - Directive Droit des actionnaires (Art 9 ter, § 1, b) : Information à fournir dans le rapport sur la rémunération - « l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société et de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les dirigeants au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et qui permette la comparaison ».

10 - Directive Droits des actionnaires (Article 9 bis 6)

11 - Recommandation AMF : Responsabilité sociale, sociétale et environnementale – DOC-2016-13, recommandation n°11

12 - Rapport Notat-Senard « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », recommandation n°15

13 - Ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire

14 - Directive (UE) n°2017/828 - Articles 9 bis et 9 ter

15 - Articles L.225-37-2 ou 225-82-2 et L.225-100, II, et R.225-29-1 et 225-56-1 du Code de commerce

16 - Directive (UE) n°2017/828 - Article 1er§2, b) i)

Loi Pacte

Gouvernance : intérêt social, raison d'être, identification des actionnaires, conventions réglementées

Synthèse de lecture N°2

Intérêt social et raison d'être

La loi Pacte apporte des nouveautés à la gouvernance des sociétés, en particulier aux sociétés cotées. Deux points méritent une attention spéciale, le premier relatif à la consécration générale de l'intérêt social comme mètre-étalon de la gestion d'une société et à l'obligation complémentaire de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de toute décision de gestion, le second à la possibilité d'introduire dans les statuts une raison d'être.

L'exigence de respect de l'intérêt social par les dirigeants et les organes d'administration et de surveillance est introduite pour la première fois dans un texte général, le Code civil en l'occurrence, ce qui lui donne une force symbolique particulière. Désormais, toute décision de gestion, au sens large, devra être conforme à l'intérêt social. Certes, la notion d'intérêt social n'est pas nouvelle en droit des sociétés et trouvait déjà d'assez nombreuses applications, que ce soit dans la loi (abus de biens sociaux, de pouvoir et de voix) ou la jurisprudence (abus de majorité, nomination d'un administrateur provisoire ou d'un expert de gestion, convocation d'une assemblée générale par un mandataire ou un CAC, etc.). La nouveauté réside dans la généralité de sa consécration dans la loi, ce qui lui donne un lustre particulier et en fait la boussole officielle des mandataires sociaux. Cela ne veut pas dire que toute décision de gestion devra être expressément motivée par l'intérêt de la société, ce qui reste logiquement présumé, mais qu'elle pourra être contestée au nom de sa (prétendue) contrariété à l'intérêt social. Aussi, à titre de premier effet de la loi, peut-on craindre, dans les grandes sociétés, que des minoritaires contestataires et des fonds activistes puissent trouver là un supplément de grain à moudre. Fort heureusement, cependant, les décisions

sociétaires qui seraient jugées contraire à l'intérêt social ne seront pas atteintes de nullité pour ce seul motif.

Il reste que cette innovation soulève au moins deux questions. La première : quelle est la définition de l'intérêt social ? La loi se garde bien de répondre et il faudra attendre que la jurisprudence monte pour en cerner peu à peu les contours. La seconde question vient de ce que la consécration de la notion particulière d'intérêt social s'applique, au moins à la lettre, à l'intérêt individuel de chaque société prise isolément, et ne s'est pas accompagnée de la reconnaissance officielle de l'intérêt de groupe, ce qui est regrettable car la question surgira du maintien ou de l'exclusion de ce dernier. Or, une exclusion par une interprétation a contrario de la loi serait éminemment regrettable, tant l'intérêt du groupe peut expliquer et justifier nombre de décisions et venir compenser une atteinte relative à l'intérêt de l'une des sociétés de celui-ci.

Le même texte qui a consacré l'intérêt social ajoute que toute décision de gestion doit être prise en considération de ses enjeux sociaux et environnementaux. Si cela se comprend dans l'état actuel des esprits, cette autre exigence n'aura sans doute pas de conséquence particulière dans la mesure où, d'une part, de nombreux textes imposent déjà le respect de critères sociaux et environnementaux particuliers et, d'autre part, le nouveau texte n'impose qu'une « prise en considération » de ces enjeux, c'est-à-dire de l'impact éventuel sur ceux-ci des décisions de gestion, et n'impose pas de subordonner toute décision à leur respect. Elle incitera toutefois les organes de gouvernance à intégrer au mieux ces enjeux dans leur processus de décision et à étayer les diligences réalisées à cet égard.



Au résultat, ces nouvelles obligations confortent la part d'autonomie des dirigeants, mais les contraindront, du moins en pratique dans les grandes sociétés, à formaliser encore un peu plus le processus de décision.

Par ailleurs, la loi Pacte permet d'introduire dans les statuts d'une société « une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens ». Là encore, cette notion était dans l'air du temps et avait été largement plébiscitée par avance par les milieux économiques et sociaux (voir, en particulier, les propositions du Rapport Notat-Senard). Aussi, sans tarder, plusieurs grandes sociétés (Atos, Carrefour, SNCF, Veolia, pour ne citer que celles-ci) ont-elles déjà défini leur raison d'être dans les statuts ou dans des documents annexes. Si ces mesures peuvent participer au rayonnement des engagements pris par les sociétés en faveur des enjeux sociaux et environnementaux, elles peuvent aussi constituer un autre levier potentiel de contestation dont pourrait s'emparer les activistes.

Inscription des titres au nom d'un intermédiaire

Depuis 2001, l'inscription des titres peut être faite pour le compte des détenteurs au nom d'un « intermédiaire inscrit », du moins pour les titres admis sur un marché réglementé et pour les détenteurs qui n'ont pas leur domicile en France. La loi Pacte étend cette faculté aux valeurs admises sur un système multilatéral de négociation agréé dans l'UE (ou l'EEE ou sur un marché considéré comme équivalent à un marché réglementé par la Commission Européenne). Rappelons que l'inscription peut procéder d'un seul compte collectif, ou de plusieurs comptes individuels correspondant chacun à un propriétaire.



Identification des propriétaires des titres au porteur

L'identification des propriétaires de titres au porteur est une mesure plébiscitée par les sociétés cotées, d'autant plus aujourd'hui où les fonds activistes se manifestent de plus en plus en France. Actuellement, à condition que les statuts le prévoient, la société peut demander au dépositaire central (Euroclear France) des renseignements relatifs à l'identité des détenteurs des actions et autres titres au porteur conférant immédiatement ou à terme un droit de vote. La loi Pacte autorise les statuts à prévoir que la société émettrice puisse demander ces informations, non plus seulement au dépositaire central, mais également à un ou plusieurs intermédiaires teneurs de compte (banques et entreprises d'investissement) et va même plus loin pour les sociétés cotées sur un marché réglementé puisqu'elle leur ouvre cette faculté même en l'absence de clause statutaire. L'intérêt de s'adresser au dépositaire central demeure cependant car seul celui-ci a une vision globale de l'ensemble de l'émission.

Transparence et contrôle des conventions réglementées

La loi Pacte a introduit un certain nombre de changements importants quant à la communication et aux procédures de contrôle des conventions réglementées.

Transparence

Selon les nouvelles dispositions¹⁷, les sociétés dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé devront publier sur leur site internet les conventions réglementées¹⁸ au plus tard au moment de la conclusion de celles-ci.

Cette obligation de transparence offre la possibilité pour les parties intéressées (actionnaires, créanciers, salariés...) d'appréhender plus directement les effets potentiels de telles conventions sur la valeur de la société et les risques associés.

Si les informations à communiquer restent à préciser par voie de décret, on peut s'attendre à ce qu'elles répondent a minima aux exigences de la directive relative aux Droits des actionnaires. Elles devraient ainsi mentionner « la nature de la relation avec la partie liée, le nom de la partie liée, la date et la valeur de la transaction et toute autre information nécessaire pour évaluer si la transaction est juste et raisonnable du point de vue de la société et des actionnaires qui ne sont pas des parties liées, y compris les actionnaires minoritaires »¹⁹.

En cas de défaut de communication, toute personne aura la faculté de saisir le Président du Tribunal statuant en référé et d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, le conseil de publier ces informations.

L'étendue des informations sera également à communiquer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui vise désormais les conventions intervenues directement ou par personne interposée entre, d'une part, l'un des mandataires sociaux ou l'un des actionnaires détenant plus de 10 % des droits de vote d'une société et, d'autre part, une autre société « contrôlée par la première au sens de l'article L. 233-3 ».

Ainsi, et compte tenu de ces nouvelles obligations de transparence, les conseils auront tout intérêt à être particulièrement vigilants quant aux éléments de communication et aux motivations justifiant l'intérêt de telles conventions pour la société.

Procédures de contrôle

La loi Pacte²⁰ a introduit aussi un second alinéa aux articles L.225-39 et L.225-87 du Code de commerce en prévoyant que les conseils mettent en place « une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions ». Ces procédures d'évaluation devront également être décrites dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêt, il est prévu que les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent ni à son évaluation ni, le cas échéant, à son vote en assemblée générale.

17 - Article 198, IV, 4° de la loi Pacte et articles L.225-40-2, L.225-88-2, et L.226-10 du Code de commerce

18 - Articles L.225-38 et L.225-86 du Code de commerce

19 - Directive n°2017/828/UE du 17 mai 2017 (Article 9 quarter §2)

20 - Article 198 IV, 2°

Simplification du droit des sociétés (loi Soilhi)

Synthèse de lecture N°3

Une nouvelle loi dite « de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés »²¹, datée du 19 juillet, a été publiée le 20 juillet 2019. Comportant 37 articles, qui modifient un encore plus grand nombre d'articles du Code de commerce, cette loi vient ajouter une réforme supplémentaire à peine deux mois après la parution de la loi Pacte. Signalons trois mesures importantes.



Désormais, et c'est la modification la plus marquante, l'abstention aux assemblées générales sera exclue du décompte des voix, cette modification entrant en vigueur à compter des assemblées réunies pour statuer sur les comptes du premier exercice clos après le 19 juillet 2019. La deuxième mesure importante est relative à la suppression de la nullité de plein droit en cas de méconnaissance de l'ordre du jour ; reste néanmoins une nullité facultative. La dernière mesure qui mérite d'être signalée est relative aux augmentations de capital réservées aux salariés : l'obligation de convoquer une AGE tous les trois ans pour statuer sur une résolution d'augmentation de capital réservée aux salariés (dès lors que les actions détenues par ces derniers représentent moins de 3 % du capital) est supprimée ; cependant, demeure l'obligation de se prononcer sur un projet de résolution d'augmentation réservée aux salariés lors de toute décision d'augmentation de capital par apport en numéraire (sauf pour une société contrôlée par une société qui a mis en place un dispositif d'augmentation du capital dont peuvent bénéficier les salariés du groupe).

21 - Loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés

Contacts :

Franck Bernauer

Avocat Associé, Head of Legal

KPMG Avocats

Tél : +33 1 55 68 48 13

E-mail : fbernauer@kpmgavocats.fr

Jean-Sébastien Puthod

Directeur de missions, Capital Markets

KPMG

Tél : +33 1 55 68 75 30

E-mail : jputhod@kpmg.fr

Contact publication :

Pour abonner une de vos relations professionnelles, recevoir la Lettre de la Gouvernance en format électronique uniquement, changer vos coordonnées, adressez-nous un e-mail à : lettrekpmgdegouvernance@kpmg.fr

Pour retrouver les numéros précédents :

<https://home.kpmg/fr/fr/home/insights/2016/07/la-lettre-de-la-gouvernance0.html>

Vos données personnelles sont traitées par KPMG S.A., agissant en qualité de responsable de traitement, aux fins d'information. Elles sont exclusivement destinées à KPMG*, et dans certains cas à ses partenaires et à ses sous-traitants. Vos données sont susceptibles d'être transférées vers un pays tiers. Ce transfert est effectué conformément à des garanties appropriées. Vos données personnelles sont conservées durant au moins trois ans.

Vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant, d'un droit de suppression, d'un droit à la portabilité, d'un droit de donner des directives sur le sort de vos données en cas de décès, d'un droit à la limitation du traitement de vos données, du droit de vous opposer à leur traitement, ainsi que d'un droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL. Vous pouvez exercer vos droits et demander une copie des garanties appropriées en vous rendant sur le site KPMG.FR rubrique « gérer vos données ».

Vous avez la possibilité de vous désabonner de nos communications en envoyant un email à fr-privacy@kpmg.fr ou à l'adresse postale suivante : À l'attention du DPO – Tour Egho – 2 Avenue Gambetta, 92066 Paris La Défense.

* «KPMG» désigne KPMG S.A., une société anonyme de droit français, dont le siège social se situe à Tour Egho, 2 avenue Gambetta CS 60055 – 92066 Paris La Défense Cedex, les entités qu'elle détient et contrôle en France, ainsi que KPMG Associés, KPMG Academy, KPMG Avocats, et la Fondation d'entreprise KPMG France »

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français du réseau KPMG International constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse (« KPMG International »). KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2019 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques déposées ou des marques de KPMG International. Imprimé en France. Conception - Réalisation : KPMG - Studio OLIVER - Septembre 2019.