



Politiques de rémunération du Président-Directeur Général et des administrateurs approuvées par l'Assemblée Générale du 26 juin 2024

Conformément aux dispositions de l'article R. 22-10-14 IV du Code de commerce, Believe rend publique les politiques de rémunération du Président-Directeur Général et des administrateurs ayant respectivement fait l'objet des résolutions 11 et 12 approuvées par l'Assemblée Générale des actionnaires du mercredi 26 juin 2024 à hauteur de **96,67 %** pour la première et **99,99 %** pour la seconde.

I- POLITIQUE DE REMUNERATION 2024 DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

Le Conseil d'administration se réfère aux recommandations du Code AFEP-MEDEF pour la détermination, la revue et la mise en œuvre des rémunérations consenties aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs et aux rapports de gouvernance établis par des organismes connus de la place (le rapport du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise, le rapport de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeant ou bien encore les recommandations formulées par les agences de conseil en vote).

Conformément à ces recommandations, il veille à ce que la politique de rémunération respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure, et prenne en compte les pratiques de marché.

La politique de rémunération est régulièrement revue et débattue au sein du Conseil afin d'être en conformité avec l'intérêt social, de s'inscrire dans la stratégie commerciale de la Société et de contribuer à sa pérennité.

Les principes de la politique de rémunération permettent un alignement du dirigeant sur l'exécution de la stratégie et les objectifs de création de valeur à long terme, en créant une incitation forte et en fixant des objectifs ambitieux.

Ces principes visent à assurer la compétitivité externe et à rémunérer la performance tout en garantissant l'acceptabilité externe et interne de la rémunération. Ils guident également la structuration de la rémunération globale, le choix des critères de performance et la fixation des objectifs.

La composition de la politique de rémunération du Président-Directeur général est construite sur **deux composantes** :

- la **rémunération fixe** et,
- la **rémunération variable annuelle**,

deux éléments de rémunération à court terme.

La **rémunération fixe** est déterminée par le Conseil sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations de manière équitable et compétitive tout en tenant compte de l'intérêt social de la Société. La rémunération fixe reflète le niveau de responsabilité, l'expérience, les compétences et la performance du Président-Directeur général.

Elle sert de base pour le calcul du montant cible et du plafond de la part variable annuelle.

La **rémunération variable annuelle** est corrélée au contexte du marché, à la stratégie et aux performances du Groupe.

Cette partie variable est construite sur un équilibre de performance ambitieux et incitatif avec la combinaison d'objectifs financiers et extra-financiers sélectionnés minutieusement en raison de leur nature et de leurs enjeux, comprenant notamment ceux issus de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

Le Président-Directeur général, actionnaire significatif de la Société avec 12,46 % du capital au 31 décembre 2023, ne bénéficie pas d'une rémunération variable à long terme. Sa seule participation actionnariale permet de garantir une implication sur le long terme en ligne avec l'intérêt social de la Société et de ses parties prenantes, incluant les actionnaires, dont il fait partie.

Les principes de la politique de rémunération retenus par le Conseil s'appliquent de manière cohérente au Président-Directeur général.

Alignement avec la stratégie de long terme

La politique de rémunération des dirigeants favorise la réalisation de la stratégie de croissance du Groupe et la création de valeur sur le long terme. Ce pilier vise à assurer l'alignement avec les intérêts des investisseurs.

Équité et cohérence interne

Garantir la compétitivité de la rémunération dans son ensemble en comparant les niveaux et structures de rémunération avec un ensemble de sociétés stable et cohérent.

Comparabilité et compétitivité

Garantir l'équité et la cohérence des rémunérations au sein du Groupe. Le Conseil, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille à ce que la politique de rémunération des dirigeants soit appréciée de manière cohérente et équitable avec la politique de rémunération générale appliquée à l'ensemble des salariés du Groupe.

À ce titre, il est invité à se prononcer sur la politique générale et les principes de rémunération du Groupe et est annuellement informé des révisions de rémunérations des équipes dirigeantes.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations veille à l'équilibre entre l'intérêt social de la Société et la compétitivité de la rémunération, qui est appréciée régulièrement à partir d'études externes réalisées par un cabinet de conseil sur la base d'un groupe de comparaison de même taille (valeur marché), de performance et de dimension internationale.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations, avec le concours de la Direction Juridique et de la Direction des Ressources Humaines, et en étroite collaboration avec le Comité d'audit et le Comité RSE, a procédé à une analyse de la politique de rémunération du Président-Directeur général afin de vérifier son alignement avec les règles de bonne gouvernance.

Ce travail d'analyse a permis de mettre en exergue que la rémunération globale du Président-Directeur général représentait une différence substantiellement inférieure comparée aux pratiques des rémunérations en vigueur sur le marché.

Ce constat a conduit le Comité à ouvrir une discussion sur une augmentation de la rémunération globale du Président-Directeur général pour qu'elle soit alignée notamment avec ses pairs et avec les intérêts et les performances de la Société.

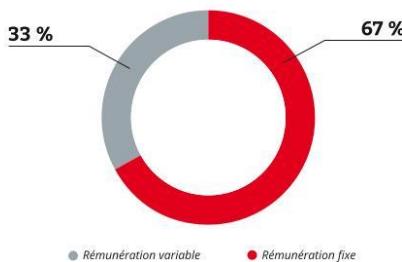
Après réflexions, le Comité des Nominations et des Rémunération a finalement décidé de reporter cette discussion à l'année prochaine en raison i) du déroulement en cours de l'opération du projet d'offre publique d'achat initié par le consortium et des autres sujets qui y sont associés et ii) du prochain renouvellement du mandat d'administrateur du Président-Directeur général, qui arrive à échéance en 2025, offrant une période plus appropriée pour procéder à la révision de sa rémunération globale.

Compte tenu des précédents développements, le Comité a proposé au Conseil d'administration la politique de rémunération suivante pour le Président-Directeur général pour l'exercice 2024 :

- **conservation de la structure générale de la rémunération du Président-Directeur général** au titre de l'exercice 2023, telle qu'elle avait été approuvée lors de l'Assemblée Générale du 16 juin 2023 ;
- **modification de deux critères quantifiables extra-financiers** dans la rémunération variable annuelle afin d'être davantage en ligne avec la stratégie RSE de la Société.

Le Conseil d'Administration pourrait déroger à l'application des politiques de rémunération ainsi établies en modifiant, avec l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, les objectifs fixés et/ou certains des critères retenus pour les rémunérations variables annuelles ou les instruments de rémunération de long terme des mandataires sociaux, dans l'hypothèse où une telle adaptation des objectifs et/ou modification des critères serait nécessaire du fait de la survenance de circonstances exceptionnelles (telles notamment qu'un changement de norme comptable, un changement de périmètre significatif, la réalisation d'une opération transformante, une modification substantielle des conditions de marché ou une évolution imprévue du contexte concurrentiel). Une telle modification des objectifs et/ou critères qui viserait à permettre de continuer à refléter la performance réelle du Groupe et du dirigeant serait rendue publique et motivée, en particulier au regard de l'intérêt social du Groupe. Le versement de la rémunération variable resterait en tout état de cause soumis à l'approbation des actionnaires.

Synthèse de la rémunération 2024 du Président-Directeur général



Rémunération fixe

Denis Ladegaillerie perçoit en sa qualité de Président-Directeur général une rémunération annuelle fixe d'un montant brut de 233 333 €, inchangée depuis 2021 lors de l'introduction en bourse de la Société sur Euronext.

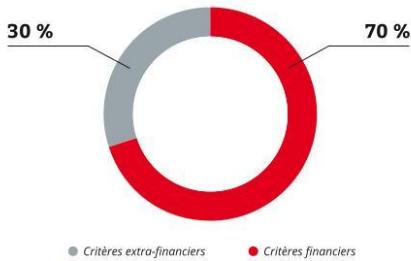
Lors de sa séance du 13 mars 2024, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé de maintenir la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur général d'un montant nominal brut de 233 333 €.

Cette proposition sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 26 juin 2024 qui sera appelée à statuer sur l'ensemble de la politique de rémunération 2024 du Président-Directeur Général de la Société.

Le Conseil a pris acte de l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations selon lequel la rémunération fixe du Président-Directeur général pourrait être revue en 2025 concomitamment à la proposition du renouvellement de son mandat d'administrateur qui arrive à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale devant statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice 2024.

Rémunération variable annuelle

Synthèse de la structure de la rémunération variable annuelle 2024 du Président-Directeur général



Lors de sa séance du 13 mars 2024, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, décidé de maintenir le montant cible de la rémunération variable et le plafond de la rémunération variable annuelle en cas de surperformance.

Le montant cible de la rémunération variable, reste donc fixé à 50 % de la rémunération fixe, **représentant 116 667 €, sans aucun minimum garanti, et le plafond de la rémunération variable annuelle**, reste fixé à 66 % de la rémunération fixe, **représentant 154 000 €**.

La rémunération variable est composée de :

- **critères quantifiables financiers à hauteur de 70 % du montant cible ;**
- **critères quantifiables extra-financiers à hauteur de 30 % du montant cible ;**
- **aucun versement n'est prévu en dessous de 80 % d'atteinte du niveau cible.**

L'ensemble des critères retenus tant financiers et qu'extra-financiers sont **tous de nature quantifiable** ce qui va bien au-delà de la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui prévoit une portion prépondérante des critères quantifiables.

Critères quantifiables financiers (70 % du montant du cible)

Les objectifs financiers sont fixés et évalués chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations avec l'appui du Comité d'audit.

Lors de sa séance du 13 mars 2024, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé de conserver les mêmes critères avec la même pondération que l'année précédente afin d'apprécier leur performance dans le temps.

Les critères de performance financiers sont articulés autour de deux objectifs ambitieux :

- **chiffre d'affaires consolidé avec une pondération de 35 % ;**
- **résultat de l'EBITDA ajusté consolidé avec une pondération de 35 %.**

La rémunération variable est versée à hauteur de 50 % du montant cible pour un taux d'atteinte de 80 % de l'objectif financier, et suit une interpolation linéaire entre 80 % et 100 %.

Cette rémunération peut atteindre 146 % du montant cible en cas d'atteinte de 120 % de l'objectif financier.

Les trois niveaux de seuil (minimum, cible et maximale) ont été arrêtés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de manière précise mais le caractère confidentiel de ces seuils relatifs au budget ne permet pas de divulguer cette information.

En revanche, l'atterrissement de ces objectifs seront communiqués à l'Assemblée Générale annuelle qui se tiendra en 2025, dont l'approbation conditionnera le versement en 2025 de la part variable annuelle.

Aucun versement n'est prévu en dessous de 80 % d'atteinte des objectifs.

Chaque objectif est évalué indépendamment de sorte qu'aucune compensation entre les deux ne soit possible.

Critères quantifiables extra-financiers (30 % du montant cible)

Les critères extra-financiers s'articulent autour d'objectifs quantitatifs en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe.

Les objectifs extra-financiers sont fixés et évalués chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations avec l'appui du Comité RSE.

Lors de sa séance du 13 mars 2024, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé de :

- **conserver trois critères extra-financiers dans la partie variable de la rémunération avec la même pondération que l'année précédente**, et
- de **substituer** les objectifs de taux de parité Femmes/Hommes et le taux de formation parmi les employés par **des objectifs plus ciblés et donc plus ambitieux** qui reposent sur **le taux de femmes managers** et **le taux de formation des managers**. Ces nouveaux objectifs s'inscrivent dans la politique RSE de la Société, *Shaping Music for Good*. Believe se donne ainsi comme ambition d'augmenter la part des femmes parmi les managers, afin d'atteindre un niveau de mixité proche de celui atteint parmi les employés (45,6 % en 2023). Le Groupe souhaite également apporter une attention particulière à la formation de ses managers qui ont un rôle important à jouer dans l'animation et l'engagement des équipes et la mise en œuvre de la stratégie. Enfin, le critère eNPS qui mesure le niveau de recommandation de Believe en tant qu'employeur par tous les collaborateurs est maintenu.

Les trois critères de performance extra-financiers sont donc articulés autour de trois objectifs incitatifs qui sont les suivants :

- **Taux de femmes managers (10 %) ;**
- **Taux de formation des managers (10 %) ;**
- **eNPS¹ (10 %).**

Le barème d'attribution du critère de performance extra-financier varie entre 0 % et 30 % du montant cible.

Aucune surperformance n'est prévue sur les critères extra-financiers.

Chaque objectif est évalué indépendamment de sorte qu'aucune compensation entre les trois ne soit possible.

¹ eNPS = *employee Net Promoter Score*, recommandation de Believe par les collaborateurs.

SYNTHESE DE LA STRUCTURE DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

	Pondération	Montant de Référence (en €)	Seuils (%)		
			Min (%)	Cible (%)	Max (%)
Critères financiers quantifiables	70 %	81 666	80 %	100 %	120 %
Chiffre d'affaires consolidé	35 %	40 833	N/C	N/C	N/C
EBITDA ajusté consolidé	35 %	40 833	N/C	N/C	N/C
Critères extra-financiers quantifiables	30 %	35 000		100 %	100 %
Taux de femmes managers	10 %	11 666	NA	38.9 %	38.9 %
Taux de formation des managers	10 %	11 666	NA	50 %	50 %
eNPS (employee Net Promoter Score)	10 %	11 666	15	16	16
TOTAL	100 %	116 667			

En application des dispositions de l'article L. 22 10 34 II. du Code de commerce, la rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Rémunération variable long terme

Le Président-Directeur général, actionnaire à 12,46 % de la Société au 31 décembre 2023, ne bénéficie pas de rémunération variable long terme, en numéraire ou en actions.

Le Conseil, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunerations, a considéré que l'alignement avec les intérêts des actionnaires à long terme de la Société est assuré dans la mesure où Denis Ladegaillerie est fondateur du Groupe et est un actionnaire significatif de la Société.

Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Président-Directeur général ne bénéficie d'aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

Indemnité de départ

Le Président-Directeur général ne bénéficie pas d'indemnité de départ.

Indemnité de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts du Groupe ainsi que son développement dans un secteur très spécialisé, le Président-Directeur général serait soumis, en cas de départ, à un engagement de non-concurrence d'une durée de 24 mois. Il percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire

mensuelle égale à 50 % de la moyenne mensuelle de sa rémunération fixe et variable perçue la plus élevée durant la période de 12 et 24 mois précédant la fin de son mandat.

Toute infraction constatée à l'obligation de non-concurrence obligerait le Président-Directeur général au remboursement des indemnités mensuelles de non-concurrence déjà perçues. La Société ne serait plus tenue de verser les indemnités mensuelles de non-concurrence pour la période restant à courir jusqu'à la fin de la période de deux ans et se réserveraient le droit de réclamer des dommages et intérêts pour concurrence déloyale.

À la cessation du mandat du Président-Directeur général, le Conseil peut décider de renoncer à l'obligation de non-concurrence. Le Président-Directeur général serait alors libre de toutes les contraintes de l'obligation de non-concurrence et la Société libérée de tout engagement à verser au Président-Directeur général toute indemnité de non-concurrence.

Autres éléments de rémunération

Le Président-Directeur général n'est pas titulaire d'un contrat de travail et ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération au titre de son mandat tel que :

- rémunération variable pluriannuelle ;
- rémunération exceptionnelle ;
- régime de retraite supplémentaire.

Avantages en nature

Le Président-Directeur général ne bénéficie pas d'avantages en nature.

Dérogation en cas de circonstances exceptionnelles

Aucun élément de rémunération, avantages ou engagements, de quelque nature que ce soit, ne peut être attribué ou versé par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération. Cette dérogation doit alors être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Le Conseil a décidé d'inclure cette faculté dans la politique de rémunération, dès lors que ces circonstances exceptionnelles relèvent d'événements externes indépendants d'une décision de la Société et peuvent avoir un impact sur les critères prédefinis approuvés par l'Assemblée générale.

Le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunerations, pourra ajuster un ou plusieurs critères de la rémunération variable annuelle.

En cas d'usage d'une telle dérogation par le Conseil, les modifications seront rendues publiques après la réunion du Conseil les ayant arrêtées. Ces ajustements devront être justifiés et maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires avec ceux du Président-Directeur général.

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, cet usage resterait soumis au vote contraignant des actionnaires. La rémunération variable correspondante ne pourrait être versée qu'après approbation par l'Assemblée générale suivante.

Clause de restitution

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme spécifique de restitution de la rémunération variable (*Claw back*).

II. POLITIQUE DE REMUNERATION 2024 DES ADMINISTRATEURS

En application des articles L. 225-45, L. 22-10-8 et L. 22-10-40 du Code du commerce, le Conseil répartit librement, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, l'enveloppe globale annuelle allouée à la rémunération de ses membres.

À ce titre, le Conseil examine la pertinence du niveau de rémunération des administrateurs au regard des charges et responsabilités incombant à chacun d'eux.

Le Conseil s'appuie par ailleurs sur des études comparatives effectuées sur des sociétés de taille et/ou d'activités similaires.

Au sein du Conseil, seuls les membres indépendants, y compris le Censeur, s'il est indépendant, perçoivent une rémunération au titre de l'exercice de leur mandat.

Le Président du Conseil, membre non-indépendant, et les administrateurs qualifiés de non-indépendants ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat.

Dans les prérogatives qui lui sont notamment attribuées en matière de rémunération des mandataires sociaux, le Comité des Nominations et des Rémunérations a procédé à une revue de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour s'assurer que la politique retenue et appliquée depuis 2023, reflétait toujours le niveau de responsabilité et d'implication de ses membres et confirmer si la politique était toujours en ligne avec les pratiques de place.

Le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 13 mars 2024, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de maintenir l'enveloppe globale annuelle allouée aux membres du Conseil d'administration, telle qu'elle a été approuvée par l'Assemblée Générale du 20 juin 2022 s'élevant à 300 000 €, et de conserver les critères de répartition de rémunération pour les membres indépendants du Conseil d'administration et des trois Comités spécialisés auxquels ils appartiennent.

Cette rémunération est composée :

- d'une **part fixe**, liée à leurs fonctions d'administrateur et de censeur et, le cas échéant, de membre ou de Président d'un Comité. Cette part fixe est proratisée pour les administrateurs ayant rejoint ou quitté le Conseil d'administration au cours de l'exercice social ;
- d'une **part variable prépondérante**, assise sur leur participation effective aux réunions du Conseil et, le cas échéant, du ou des Comités dont ils sont membres.

Le Conseil peut, en outre, **allouer à certains de ses membres des rémunérations exceptionnelles** pour des missions qui leur sont confiées de manière temporaire et qui n'entrent pas dans le cadre normal de leur mandat. Ces missions ou mandats font, le cas échéant, l'objet de la procédure des conventions réglementées visée aux article L. 225-38 du Code de commerce. A ce titre, il est rappelé que le Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2024 a décidé, conformément à la réglementation boursière, de créer un Comité *ad hoc* chargé notamment du suivi complet du projet d'offre publique initié par le consortium (constitué de Denis Ladegallerie, le fonds d'investissement EQT X et des fonds gérés par TCV).

A la suite de la création de ce quatrième Comité, le Conseil d'administration au cours de sa séance du 13 mars 2024 a, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, également décidé de rémunérer les trois membres indépendants composant le Comité *ad hoc* en leur octroyant **une part forfaitaire fixe s'élevant à 5 000 € pour chacun des deux membres** n'assumant pas les fonctions de Présidence et **une part forfaitaire fixe s'élevant à 10 000 € pour la Présidente**.

En toute hypothèse, en cas de dérogation à l'application de la politique de rémunération, une publication sur la modification de cette politique exposant les motifs serait rendue publique. La rémunération des membres indépendants du Conseil d'administration et du Censeur, le cas échéant, est basée sur une année civile, couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La rémunération due aux membres indépendants et au Censeur, le cas échéant, au titre de l'année N leur est versée en année N+1. Ainsi, la rémunération due aux membres indépendants du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2024 leur sera payée en 2025.

Chaque membre, y compris les membres non-indépendants et le Censeur, a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement engagés dans l'exercice de leurs fonctions et dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.

La **rémunération fixe allouée annuellement** aux membres du Conseil se répartit comme suit :

- chaque membre indépendant du Conseil d'administration reçoit une rémunération de 20 000 € ;
- chaque membre indépendant du Comité d'audit reçoit une rémunération supplémentaire de 2 500 € ;

- chaque membre indépendant du Comité des Nominations et des Rémunérations reçoit une rémunération supplémentaire de 1 250 € ;
- chaque membre indépendant du Comité RSE reçoit une rémunération supplémentaire de 1 250 € ;
- chaque membre indépendant du Comité *ad hoc* perçoit une rémunération supplémentaire de 5 000 € ;
- la présidence indépendante du Comité d'audit reçoit une rémunération de 5 000 € ;
- la présidence indépendante du Comité des Nominations et des Rémunérations reçoit une rémunération de 2 500 € ;
- La présidence indépendante du Comité RSE reçoit une rémunération de 2 500 € ;
- La présidence indépendante du Comité *ad hoc* reçoit une rémunération de 10 000 €.

La rémunération variable allouée annuellement aux membres indépendants et au Censeur, le cas échéant, est déterminée en fonction de l'assiduité de ces derniers aux réunions du Conseil d'administration, et le cas échéant, aux Comités auxquels ils sont membres.

La rémunération annuelle est plafonnée à hauteur de:

- 25 000 € pour chaque membre indépendant du Conseil d'administration ;
- 2 500 € pour chaque membre indépendant du Comité d'audit ;
- 1 250 € pour chaque membre indépendant du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- 1 250 € pour chaque membre indépendant du Comité RSE ;
- aucune rémunération variable n'est allouée au membre indépendant du Comité *ad hoc* ;
- 5 000 € pour la présidence indépendante du Comité d'audit ;
- 2 500 € pour la présidence indépendante du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- 2 500 € pour la présidence indépendante du Comité RSE ;
- aucune rémunération variable n'est allouée à la présidence du Comité *ad hoc*.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA VENTILATION DE L'ENVELOPPE GLOBALE ANNUELLE ALLOUÉE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Montant annuel brut (En €)	Présidence		Membre	
	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable
Conseil d'administration	-	-	20 000	25 000
Comité d'audit	5 000	5 000	2 500	2 500
Comité des Nominations et des Rémunérations	2 500	2 500	1 250	1 250
Comité RSE	2 500	2 500	1 250	1 250
Comité <i>ad hoc</i>	10 000	-	5 000	-

