



Bernin, le 29 juillet 2021

## **POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX VOTEE A L'ASSEMBLEE GENERALE DU 28 JUILLET 2021**

Conformément aux dispositions de l'article R. 22-10-14 IV du Code de Commerce, figure ci-après la politique de rémunération des mandataires sociaux ayant été votée à l'Assemblée Générale Ordinaire et Extraordinaire du 28 juillet 2021 (résolutions n°13, 14 et 15 adoptées respectivement à hauteur de 99,9%, 96,2% et de 99,9% avec un quorum de 74,9%).

La politique de rémunération présentée ci-après reprend celles publiées aux sections 4.2.3. « Politique de rémunération de nos mandataires sociaux » dans le Document d'Enregistrement Universel déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) sous le numéro 21-0681 en date du 5 juillet 2021 et disponible sur le site Internet de la Société ([www.soitec.com](http://www.soitec.com)), à la rubrique Entreprise - Investisseurs - Rapports financiers - Tous les rapports – 2020-2021, accessible au lien suivant : <https://www.soitec.com/fr/investisseurs/rapports-financiers/2020-2021>.

## **POLITIQUE DE REMUNERATION DE NOS MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE EN COURS 2021-2022**

La politique de rémunération des mandataires sociaux a été établie, sur propositions du Comité des Rémunérations, par notre Conseil d'administration lors de ses réunions des 9 et 25 juin 2021. En application de l'article L. 22-10-8, II du Code de commerce, elle a été approuvée par l'Assemblée Générale du 28 juillet 2021 :

- pour le Directeur général avec la 14<sup>e</sup> résolution ;
- pour le Président du Conseil d'administration avec la 13<sup>e</sup> résolution ; et
- pour les membres du Conseil d'administration avec la 15<sup>e</sup> résolution.

### **1.2.3.1 Principes et règles de détermination des rémunérations et avantages octroyés aux mandataires sociaux**

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme à l'intérêt social de Soitec et contribue à sa stratégie commerciale et à sa pérennité. En particulier, elle encourage l'assiduité des membres du Conseil d'administration et les éléments de rémunération variable annuelle et de long terme sont assis sur des critères adaptés aux enjeux de notre Groupe, exigeants et stables, garantissant l'alignement avec l'intérêt des actionnaires.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux a été établie de sorte à être compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de Soitec avec pour objectif de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le moyen et long terme. Elle prend également en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salarié-es de Soitec. En particulier,

les mêmes critères de performance conditionnant les plans de rémunération variable pluriannuelle s'appliquent aux dirigeants mandataires sociaux et aux collaborateurs qui en bénéficient et le ratio d'équité, figurant au paragraphe 1.2.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, révèle une diminution du multiple de rémunération du Directeur général par rapport à la médiane des rémunérations. La structuration de la part variable du Directeur général, les modalités des plans d'intéressement à long terme et des niveaux de rémunérations du Président du Conseil et des administrateur-ices ont fait l'objet en 2020 d'une analyse approfondie de la part du Comité des Rémunérations. En 2021, le Comité des Rémunérations a examiné plus particulièrement les caractéristiques de la rémunération pluriannuelle du Directeur général au regard, notamment, des recommandations et pratiques de Place.

La politique de rémunération des mandataires sociaux établie par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, fait l'objet d'une revue annuelle, sur recommandation de notre Comité des Rémunérations. La modification de la politique de rémunération des mandataires sociaux suit le même processus.

Lors des réunions du Conseil d'administration et du Comité des Rémunérations (si applicable), le Président du Conseil d'administration et le Directeur général s'abstiennent de participer aux délibérations et votes relatifs à la politique de rémunération qui les concernent, contribuant ainsi à éviter tout conflit d'intérêts éventuel.

Sur les recommandations du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration détermine les éléments de rémunérations ou avantages des mandataires sociaux en prenant en compte les dispositions du Code AFEP-MEDEF. En particulier, les éléments de rémunérations sont déterminés de manière globale, en prenant en compte, le cas échéant, les engagements de toute nature tels que les indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci. Les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont déterminés en cohérence avec les missions qui leur sont confiées, leur expérience et les pratiques de marché. En cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social, les éléments de rémunération et avantages qui pourraient lui être consentis seront décidés par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des Rémunérations en respectant les principes propres à chaque mandataire social décrits ci-après et dans la limite des montants visés.

Il est précisé par ailleurs qu'aucune politique de rémunération ne prévoit la possibilité pour la Société de demander la restitution d'une rémunération variable.

L'Assemblée Générale du 23 septembre 2020 avait approuvé la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (8<sup>e</sup> résolution). Lors de l'Assemblée Générale convoquée le 28 juillet 2021, les actionnaires se sont prononcés sur :

- une politique de rémunération du Directeur général similaire à la précédente. Cette politique de rémunération est décrite ci-dessous au paragraphe 1.2.3.3 ;
- une politique de rémunération du Président du Conseil d'administration inchangée par rapport à la politique de rémunération adoptée en 2020 qui prévoyait que celui-ci percevrait dorénavant une rémunération fixe à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Cette politique de rémunération est décrite ci-dessous au paragraphe 1.2.3.4 ; et
- une politique de rémunération des membres du Conseil d'administration inchangée par rapport à la politique de rémunération adoptée en 2020 qui prévoyait une augmentation de l'enveloppe globale. Cette politique de rémunération est décrite ci-dessous au 1.2.3.5.

Les informations mentionnées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce relatives à l'exercice 2019-2020 ont également été approuvées par l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020.

### **1.2.3.2 Politique de rémunération du Directeur général (dirigeant mandataire social exécutif)**

La politique de rémunération du Directeur général, qui tient compte des principes décrits au paragraphe 1.2.3.1 ci-dessus, prévoit une rémunération composée d'une part fixe, d'une part variable annuelle et d'une part variable de long terme, ainsi que certains engagements et avantages. Elle ne prévoit aucune rémunération supplémentaire en provenance des sociétés consolidées par notre Société.

Par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020, le Conseil d'administration du 25 juin 2021 a décidé d'ajuster la condition de présence applicable à la part

pluriannuelle pour prévoir, en ligne avec les recommandations de l'AMF publiées en 2020 et en conformité avec le Code Afep-Medef, un principe de maintien *prorata temporis* des droits en cas de départ en retraite à taux plein du Directeur général.

Dans l'hypothèse où notre Société viendrait à nommer tout autre dirigeant mandataire social exécutif pendant l'exercice 2021-2022 en cours, tel qu'un Directeur général délégué, par exemple, les éléments de rémunération et avantages qui pourraient lui être consentis seront décidés par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des Rémunérations en respectant les principes propres au Directeur général décrits ci-après et dans la limite des montants visés.

#### **A. Rémunération fixe**

La rémunération annuelle fixe du Directeur général est déterminée en cohérence avec les principes rappelés ci-dessus au paragraphe 1.2.3.1. Conformément au Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

La rémunération annuelle fixe de Monsieur Paul Boudre est fixée à un montant brut de 550 000 euros, versée en 12 mensualités égales. Ce montant a été fixé par notre Conseil d'administration le 26 juillet 2018, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est inchangé depuis cette date.

#### **B. Rémunération variable**

La rémunération annuelle variable du Directeur général, octroyée sous conditions de performance préétablies par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut représenter de 0 % à 165 % de la rémunération annuelle fixe du Directeur général. Sur recommandation du comité des rémunérations, le Conseil a souhaité maintenir la structuration et les pondérations qui avaient été mises en place à l'occasion de l'exercice 2020-2021, à la lumière d'une analyse des pratiques de marché et d'une mise en perspective des espérances de gains au regard de la performance des différentes sociétés du panel, réalisées par des consultants indépendants et renommés en matière de rémunération de mandataires sociaux dirigeants.

Les pondérations respectives des objectifs financiers (60 %) et stratégiques (40 %) sont donc inchangées, tout comme la nature des objectifs financiers et le principe d'un critère qui ouvre droit à majoration de 10 % du résultat obtenu. Les critères stratégiques couvrent les principaux enjeux stratégiques de notre Société, dans la stricte continuité de ce qui a été mis en place pour l'exercice précédent, en adaptant les critères à la feuille de route attendue pour l'exercice 2021-2022 dans les domaines de l'innovation, des enjeux commerciaux, des partenariats, du leadership et de la gouvernance. Conformément aux recommandations de l'AFEP-MEDEF, trois critères portent sur la responsabilité sociale et environnementale de notre Société (mixité, qualité de vie au travail et climat).

Lors de sa séance du 9 juin 2021, le Conseil d'administration a établi, sur proposition du Comité des Rémunérations, la pondération et les objectifs suivants pour l'exercice 2021-2022 :

Nature de l'objectif et description	Poids
<b>I. OBJECTIFS FINANCIERS</b>	<b>60 %</b>
1. Niveau de chiffre d'affaires (en millions de dollars américains)	20 %
2. Niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant)	20 %
3. Niveau de trésorerie d'exploitation (en millions d'euros)	20 %
<b>II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES *</b>	<b>40 %</b>
5 contributions identifiées comme leviers principaux de la croissance de notre Groupe dont :	
1. Innovation (2 objectifs)	14 %
2. Partenariats (2 objectifs)	14 %
3. Réussites commerciales/conceptions (2 objectifs)	14 %
4. Stratégie de croissance	5 %
5. Gouvernance	2,5 %
6. ESG – Social (mixité, QVT (2 objectifs)	8 %
7. ESG – Climat	2,5 %
<b>III. OBJECTIF STRATÉGIQUE ADDITIONNEL</b> Critère confidentiel	<b>MAJORATION DE 10 % DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE</b>
* Le poids total des objectifs stratégiques listés est de 60 % et correspond au niveau maximum de surperformance.	

Comme cela était le cas au titre des cinq exercices précédents :

- l'atteinte des valeurs cibles des objectifs arrêtées par notre Conseil d'administration devrait donner droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe ;
- l'atteinte des objectifs de l'enveloppe devrait correspondre à 90 % de la cible des critères financiers ; et
- les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs financiers pourraient être prises en compte jusqu'à 150 %.

Il est précisé que si l'objectif de niveau d'EBITDA consolidé n'est pas atteint, la part variable serait plafonnée à 100 % de la part fixe, même si les autres objectifs atteints auraient permis à la part variable de dépasser 100 % de la part fixe.

Les critères stratégiques comportent pour la plupart plusieurs sous-critères dont l'atteinte cumulée correspond au niveau de surperformance à 150 %.

Comme pour l'exercice 2020-2021, une majoration de 10 % du résultat obtenu d'après les objectifs financiers et stratégiques est prévue en cas d'atteinte d'un objectif additionnel, lequel est lié à l'augmentation des parts de marché des principaux produits Soitec SOI, ce qui pourrait porter la part variable de la rémunération du Directeur général à 165 % de la part fixe.

Le montant des rémunérations versées se calculerait sur une base brute.

L'appréciation des critères de performance donnant lieu au calcul de la rémunération variable annuelle du Directeur général sera détaillée dans le prochain Document d'Enregistrement Universel. Cette rémunération ne sera versée qu'après approbation de l'Assemblée Générale des éléments de rémunération du Directeur général en application de l'article L.22-10-34, II du Code de commerce.

### **C. Rémunération variable à long terme – Attribution gratuite d'actions de performance ordinaires**

Après avoir instauré un intéressement à long terme en 2016 et 2019 basé sur des actions de préférence afin de soutenir l'attractivité et la croissance de la Société, le Conseil d'administration considère qu'un intéressement à long terme continue d'être particulièrement adapté à la fonction de Directeur général, étant donné la contribution directe aux résultats à long terme de Soitec qui est attendue de lui.

Ainsi, le Directeur général se voit attribuer gratuitement des actions de performance ordinaires chaque année. La rémunération variable à long terme est limitée, lors de l'attribution initiale, à un montant correspondant à la valeur comptable calculée à la juste valeur, qui ne peut excéder 300 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur général.

L'acquisition des actions attribuées gratuitement au Directeur général est conditionnée à la réalisation de critères de performance de nature financière et, le cas échéant, extra-financière appréciés à l'issue de l'exercice 2024/25. Ainsi, au terme d'une période d'acquisition de trois ans, le nombre définitif d'actions gratuites sera calculé en fonction de l'appréciation par le Conseil d'administration de plusieurs objectifs de nature financière adaptés (tels que l'EBITDA, le chiffre d'affaires, le rendement total pour les actionnaires (*Total Shareholder Return* ou TSR) des actions ordinaires de notre Société par rapport à l'indice Euro Stoxx 600 Technology). D'autres critères pourraient être pris en compte, en lien notamment avec la responsabilité sociale de la Société. Aucune période de conservation ne trouve à s'appliquer à l'issue de la période d'acquisition mais le Directeur général doit conserver sous forme nominative, pour toute la durée de son mandat, un nombre d'actions acquises dont la valeur a été fixée par le Conseil d'administration à 10 % de sa rémunération annuelle fixe à leur date d'acquisition.

L'acquisition des actions attribuées au Directeur général est également soumise à une condition de présence *pro rata temporis*, un tiers de chaque attribution étant conditionnée à la présence du bénéficiaire par année d'acquisition. En cas de retraite à taux plein, le Directeur général acquiert ses actions de performance *pro rata temporis*, le Conseil d'administration pouvant le cas échéant lever la condition de présence sur décision motivée. En cas de départ pour faute grave, le Directeur général perdrait l'intégralité de l'attribution concernée.

### **D. Avantages en nature**

Le Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants : un véhicule de fonction, une assurance volontaire contre la perte d'activité et une assurance personne clé en cas de décès et d'invalidité.

### **E. Rémunération au titre d'un mandat d'administrateur**

Le Directeur général ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de notre Société ou des sociétés contrôlées par Soitec.

### **F. Dispositif de régimes de retraite supplémentaire**

Le Directeur général est éligible au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies « Article 83 », qui s'applique également à l'ensemble des salariées de l'unité économique et sociale de Soitec, dont le régime est décrit au paragraphe 4.2.5 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021.

Paul Boudre bénéficie du régime complémentaire de retraite à prestations définies « Article 39 » présenté au paragraphe 4.2.5 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, qui ne donne plus lieu à l'acquisition de droits conditionnels supplémentaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **G. Engagements de toute nature pris par notre Société au bénéfice du Directeur général au titre de la prise, de la cessation ou du changement de ses fonctions de dirigeant mandataire social**

Le Conseil d'administration peut, le cas échéant, décider d'octroyer au Directeur général des engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou

susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, tels qu'une indemnité de départ et une indemnité de non-concurrence, ainsi que des engagements de retraite, dans les conditions prévues par la réglementation et le Code AFEP-MEDEF.

#### Engagements pris au bénéfice de Paul Boudre

Afin de se conformer aux dispositions du Code AFEP-MEDEF recommandant, lorsqu'un salarié devient Directeur général de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le liait à la Société ou à une société du Groupe, Paul Boudre a démissionné de son contrat de travail conclu le 15 janvier 2007 (et qui était suspendu depuis le 1<sup>er</sup> juin 2008) le 24 novembre 2020.

Il est rappelé que la rupture de son contrat de travail lui donnait droit, en particulier en cas de rupture conventionnelle ou de démission, à un préavis et/ou au versement d'indemnités, conformément aux dispositions du Code du travail et à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Ce contrat de travail prévoyait également des obligations de non-concurrence pour une durée d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail, renouvelable une fois. En cas d'application de cette clause de non-concurrence, une compensation financière correspondant à 60 % de sa rémunération brute pendant la période de non-concurrence devait être versée à Paul Boudre. La Société avait la faculté de libérer Paul Boudre de cet engagement de non-concurrence, sous réserve de l'accord de ce dernier.

Paul Boudre a demandé à être dispensé de l'exécution de son préavis et a autorisé la Société à le libérer de son obligation de non-concurrence sans contrepartie financière, de sorte que sa démission n'a donné lieu à aucun paiement d'aucune sorte.

À la suite de la rupture de son contrat de travail et compte tenu de l'approbation par l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020 de la politique de rémunération modifiée à cet effet, le Conseil d'administration du 24 septembre 2020 a décidé d'octroyer à compter de cette date les engagements suivants à Paul Boudre :

- i. Une indemnité de cessation des fonctions

Cette indemnité s'élève à une année de rémunération brute versée au cours de l'exercice précédent (c'est-à-dire la rémunération fixe et les primes/rémunérations variables annuelle).

Cette indemnité de départ est due et payable dans toutes les circonstances de départ contraint, quelle que soit la forme du départ (sauf en cas de faute grave personnelle), sous réserve de la réalisation d'un EBITDA cumulé au cours des deux exercices clos précédant son départ au moins égal à 75 % des valeurs prévues aux budgets desdits exercices tels qu'approuvés par le Conseil d'administration.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le versement de cette indemnité est exclu s'il quitte à son initiative notre Société pour exercer de nouvelles fonctions (hors départ contraint), ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe.

- ii. Une indemnité de non-concurrence

En contrepartie de l'engagement de non-concurrence pris par Paul Boudre d'une durée de 12 mois à compter de la date de cessation de sa fonction de Directeur général, celui-ci recevra une indemnité d'un montant correspondant à 50 % de sa rémunération annuelle brute versée au cours de l'exercice précédent (c'est-à-dire la rémunération fixe et les primes/rémunérations variables annuelle). Cette indemnité sera versée mensuellement sur 12 mois.

Le Conseil d'administration peut renoncer à cette obligation de non-concurrence de façon discrétionnaire et sans aucune compensation financière.

#### H. Rémunération exceptionnelle

Il n'est pas prévu le versement d'une rémunération exceptionnelle.

#### 1.2.3.3 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration (dirigeant mandataire social non exécutif)

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, qui tient compte des principes décrits au paragraphe 1.2.3.1 ci-dessus, prévoit une rémunération composée d'une part fixe à l'exclusion de tout élément de rémunération variable.

Elle n'a pas été modifiée par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020 qui prévoyait déjà une évolution à compter de l'exercice 2021-2022, cette rémunération cessant d'être imputée à l'enveloppe globale des rémunérations des administrateur.rices.

#### **A. Rémunération fixe**

Le Conseil d'administration peut attribuer au Président du Conseil d'administration une rémunération fixe. Celui-ci ne peut recevoir une rémunération au titre de son mandat d'administrateur.rice que s'il ne perçoit pas de rémunération fixe, dans les conditions fixées par la politique de rémunération des administrateur.rices décrite au paragraphe 1.2.3.5 ci-dessous.

Compte tenu des missions qui lui sont confiées, de sa connaissance de la Société et de son expérience, le Conseil d'administration du 9 juin 2020 a décidé d'attribuer à Éric Meurice une rémunération annuelle fixe s'élevant à 230 000 euros bruts, mensuellement.

Cette rémunération correspond à un niveau de référence médian d'une liste de 28 sociétés similaire de l'indice CAC Mid 60, à partir de données relatives à l'année 2019 analysées par un cabinet indépendant, le panel étant constitué de la totalité des sociétés de l'indice ayant dissocié la présidence de leur Conseil d'administration de la direction générale, à l'exception des présidences tenues par des représentants des actionnaires de référence desdites sociétés.

#### **B. Avantage en nature/Autres engagements**

Le Président ne bénéficie d'aucun autre avantage en nature ou autre engagement.

#### **C. Remboursement des frais**

Le Président a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

### **1.2.3.4 Politique de rémunération de nos administrateur.rices**

#### **A. Principes**

Conformément à la loi, l'Assemblée Générale décide, sur proposition du Conseil d'administration, du montant global pouvant être alloué aux administrateur.rices en rémunération de leur activité (l'« Enveloppe »).

L'Enveloppe ainsi votée par l'Assemblée Générale reste applicable et inchangée pour chaque exercice successif jusqu'à ce que l'Assemblée en décide autrement par une nouvelle résolution soumise à son vote.

L'Assemblée Générale du 23 septembre 2020 a fixé à 780 000 euros bruts le montant maximum de l'Enveloppe à verser aux administrateur.rices, étant rappelé que la rémunération du Président du Conseil d'administration n'est plus intégrée à ladite Enveloppe.

Les sommes dues par notre Société au titre (i) de la part des éventuelles cotisations et contributions sociales et (ii) du forfait social, incombant à notre Société du fait du versement de la rémunération ses administrateur.rices au titre de leur mandat, ne seront pas imputées à l'Enveloppe.

#### **B. Principes de répartition**

Le montant de la rémunération versé à chaque administrateur.rice se veut adapté au niveau des responsabilités encourues par ce-tte dernier-e et au temps qu'il/elle consacre à ses fonctions. Par conséquent, les critères de répartition de cette Enveloppe, arrêtés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et également soumis à l'Assemblée Générale par le biais de l'approbation de la présente politique, se basent sur les éléments suivants :

- les administrateur.rices perçoivent une rémunération au titre de leur mandat, à l'exception des administrateur.rices occupant des fonctions opérationnelles et/ou exécutives au sein de notre Groupe et, s'il perçoit une rémunération au titre de son mandat, du Président du Conseil d'administration ;
- le montant total de la rémunération attribué à chaque administrateur.rice est calculé sur une base *pro rata temporis*, en fonction de la durée effective du mandat de l'administrateur.rice concerné(e) au regard de la période de rémunération considérée ;



- l'assiduité aux réunions du Conseil d'administration et des Comités est récompensée (100 % de la rémunération se base sur un facteur d'assiduité) ; et
- la participation aux réunions par voie de conférence téléphonique ou de vidéoconférence est considérée comme équivalente à la participation physique.

Le Conseil d'administration constate chaque année la répartition globale et individuelle de l'Enveloppe résultant de l'application des critères de répartition susmentionnées, étant rappelé qu'en application des Statuts de notre Société les administrateurs représentant les salariés ne sont pas éligibles à une rémunération spécifique en tant que membres du Conseil.

Le montant maximum de l'Enveloppe est réparti entre les administrateur·rices de la manière suivante :

Fonctions	Rémunération liée à un taux d'assiduité de 100 %
Siège au sein du Conseil d'administration	46 000 € bruts
Siège au sein d'un Comité (à l'exception du Comité des Questions Stratégiques Sensibles)	13 000 € bruts
Présidence d'un Comité	17 000 € bruts

La répartition ci-dessus prend pour hypothèse un taux d'assiduité de 100 % de nos administrateur·rices sur l'ensemble de l'exercice considéré.

### C. Autres

Chaque membre du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

Par ailleurs, le Conseil peut, le cas échéant, allouer à un·e administrateur·rice une rémunération exceptionnelle pour une mission spécifique confiée dans les conditions prévues par la réglementation.

Enfin, il est rappelé que les administrateur·rices représentant les salarié·es sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui peut être résilié dans les conditions prévues par le droit du travail et la convention collective applicable, sous réserve de l'autorisation de l'inspection du Travail.