



Boulogne-Billancourt, le 2 juin 2022,

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ETABLIE EN
APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-8 DU CODE DE COMMERCE**

En application de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce

Mesdames, Messieurs,

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2021 de Solocal Group (la « **Société** »), a été approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société en date du 2 juin 2022 au travers des dixième, onzième et douzième résolutions à caractère ordinaire.

N° de la résolution	Libellé résolution à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstention	Résultat
Résolution 10	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	59 994 624	98,08%	1 177 547	1,92%	69 428	Adoptée
Résolution 11	Approbation de la politique de rémunération du Directeur général	58 476 090	95,59%	2 695 792	4,41%	69 717	Adoptée
Résolution 12	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	59 975 935	98,05%	1 194 766	1,95%	70 898	Adoptée

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 2 JUIN 2022

(telle que présentée dans (i) le Document d'Enregistrement Universel 2021 de la Société (Chapitre 4, Section 4.2.3, Partie I), ainsi que le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale mixte de la Société du 2 juin 2022)

La présente politique de rémunération a été établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce issu de l'ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020 - art. (l'« **Ordonnance** »).

À titre liminaire, il est précisé que suite à la prise de fonction de Monsieur Hervé Milcent le 6 avril 2021 en qualité de Directeur Général, les fonctions de Président-Directeur général préalablement occupées par Monsieur Pierre Danon, ont été dissociées par une décision du Conseil d'administration du 8 janvier 2021.

L'Assemblée générale des actionnaires en date du 3 juin 2021 s'est ainsi prononcée sur la politique de rémunération afférente au Président du Conseil d'administration et au Directeur général.

Conformément à la loi, la politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux de Solocal Group a été soumise au vote des actionnaires dans le cadre du vote ex ante à l'Assemblée générale se prononçant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Les éléments de rémunération ou engagements de rémunération ne pourront être déterminés, attribués, pris ou versés que s'ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires ou, en l'absence d'approbation, aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice précédent et, à défaut, aux pratiques existantes au sein de la Société.

Par souci de clarté, les aspects communs de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux sont présentés dans une première section, puis les politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur général, aux Administrateurs sont ensuite décrites dans une seconde section.

Par ailleurs, il est précisé que l'ensemble des montants visés constituent des plafonds et que la rémunération totale et les avantages de toute nature accordés aux dirigeants mandataires sociaux de Solocal Group pourront porter sur des montants inférieurs.

Politique de rémunération – Aspects communs

Respect de l'intérêt social

Le Conseil d'administration s'assure que la politique de rémunération des mandataires sociaux de Solocal Group est conforme à son intérêt social. Les montants sont déterminés eu égard à la taille du Groupe et le Conseil s'assure que les critères de performance ainsi que leur lisibilité et leur mesure garantissent l'efficacité de la Direction générale.

La politique de rémunération contribue par ailleurs à la pérennité et à la stratégie de la société car elle repose sur une recherche permanente d'un équilibre entre les intérêts de Solocal Group, la prise en compte de la performance des dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération tout en assurant la fidélisation des équipes de Solocal Group. Les rémunérations sont déterminées de manière à valoriser le travail accompli et à promouvoir les critères d'exigence applicables dans le Groupe.

Modalités de détermination, de révision et de mise en œuvre

La rémunération des mandataires sociaux du Groupe est déterminée conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020. Elle est arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de Gouvernance (anciennement dénommé « Comité des nominations et des rémunérations »), et soumise au vote de l'Assemblée générale.

Elle fait l'objet d'études comparatives régulières afin de s'assurer de la compétitivité et de l'adéquation de la rémunération avec les enjeux de Solocal mais aussi de l'équité de la politique de rémunération au sein du Groupe.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration apprécie et prend en compte la situation de chacun des mandataires sociaux au regard des relations qu'il entretient, s'il y a lieu, avec la Société ou les sociétés du Groupe, de nature à compromettre sa liberté de jugement ou à entraîner des conflits d'intérêts potentiels avec la Société.

Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé

Il est précisé que la politique de rémunération décrite est applicable aux fonctions concernées et reste valable, le cas échéant, en cas de changement de la Direction générale, de la présidence du Conseil ou de la composition du Conseil.

Contrat de travail ou de prestations de services

Comme indiqué à la section 4.2.2 du document d'enregistrement universel, aucun mandataire social n'est lié par un contrat de service avec la Société ou l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

Aucun mandataire social n'est par ailleurs lié à la Société par un contrat de travail.

Dérogations à la politique de rémunération

Le Conseil d'administration ne prévoit pas de faire usage de la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Les conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux comportent, d'une part, des objectifs annuels de croissance, d'efficacité opérationnelle, de progrès pour l'entreprise, de performance du dirigeant et, d'autre part, des objectifs de long terme liés à la performance économique et financière du Groupe. Elles veillent à l'équilibre entre les différents éléments de rémunération, tiennent compte de l'expérience et des compétences des mandataires sociaux, des pratiques de marché, y compris dans le secteur du digital, et des enjeux stratégiques de la société.

Au cours de l'exercice 2021, le Conseil d'administration a souhaité que les objectifs fixés aux dirigeants mandataires sociaux soient purement quantitatifs et axés sur la génération de cash, la croissance, la satisfaction des clients et des utilisateurs ainsi que la mobilisation des salariés de Solocal.

Pour l'exercice 2022, le Conseil d'administration a souhaité maintenir la politique arrêtée en 2021 sur les objectifs.

Se référer à la section 4.1 du document d'enregistrement universel, sur la durée des mandats respectifs de dirigeants mandataires sociaux.

À la date du présent document, les fonctions de Président du Conseil d'administration et du Directeur général sont dissociées.

A. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe forfaitaire annuelle de 150 000 euros au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration.

Le Président pourra également percevoir une rémunération au titre de sa participation à tout comité en qualité de membre ou de Président de Comité.

B. Politique de rémunération du Directeur général

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération du Directeur général. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

1. Rémunération annuelle

1.1. Structure de la rémunération annuelle

La rémunération annuelle du Directeur général comporte une part fixe et une part variable.

1.2. Rémunération fixe annuelle

Pour l'exercice 2022, le Directeur général percevra une rémunération fixe d'un montant annuel brut de 450 000 € qui sera versée par mensualités.

1.3. Rémunération variable annuelle

De manière générale, les objectifs fixés pour l'appréciation de la rémunération variable sont indiqués au Directeur général chaque année par le Conseil d'administration, qui les fixe sur proposition du Comité de Gouvernance. L'appréciation de l'atteinte des objectifs et le montant de la part variable correspondante sont arrêtés chaque année par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de Gouvernance.

Pour l'exercice 2022, conformément aux pratiques de rémunération de la Société, les paramètres de la rémunération variable ont été fixés par le Conseil d'administration lors de la réunion du 22 février 2022, sur proposition du Comité de Gouvernance. Ces objectifs ne seront pas revus en cours d'année sauf nécessité technique liée à la possibilité de mesurer un indicateur.

La rémunération variable du Directeur général à objectifs atteints est ainsi égale à 100 % de sa rémunération fixe. Elle pourrait varier entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe, en fonction de l'atteinte des 7 critères quantitatifs suivants :

- 40 % : EBITDA – Capex
- 25 % : FCF
- 15 % : Chiffre d'affaires
- 5 % : Nombre de clients
- 5 % : NPS Clients/Solocal
- 5 % : Audience directe PagesJaunes + Local Partner
- 5 % : RSE – absentéisme des forces commerciales

En cas de départ du Directeur général en cours d'année, la rémunération variable due sera calculée prorata temporis, et le Conseil d'administration pourra décider soit de procéder à la date de fin de mandat à une estimation de l'atteinte des objectifs, soit de procéder à une évaluation à la fin de l'exercice.

En tout état de cause, il est rappelé que le versement au Directeur général de la part variable de sa rémunération sera conditionné à l'approbation ex post par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos au Directeur général.

1.4. Rémunération variable pluriannuelle

Néant.

1.5. Rémunération exceptionnelle

Néant.

1.6. Rémunérations, indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise de fonction

Néant.

1.7. Tout autre élément de rémunération attribuable en raison du mandat

Néant.

1.8. Avantages en nature

Au titre de l'exercice 2022, le Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants :

- du plan d'épargne retraite qui viendrait se substituer dans le cadre de la loi Pacte au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) en vigueur chez Solocal antérieurement au 1^{er} octobre 2020 et qui se traduisait par une cotisation de 5,5 % appliquée sur les tranches B et C des rémunérations, supportée à hauteur de 60 % par la Société, soit 3,3 %, les 40 % restant étant à la charge du bénéficiaire, soit 2,2 % ;
- des régimes de frais de santé et de prévoyance dans les conditions actuellement applicables aux salariés cadres de la Société ou d'un régime similaire, ainsi qu'une assurance responsabilité civile en qualité de Directeur général ;
- le remboursement par la Société des dépenses relatives à l'accomplissement des fonctions de Directeur général, notamment frais de séjour et de déplacements, sur justificatifs, selon les règles en vigueur au sein de la Société ;
- une prise en charge par la Société des frais d'adhésion et des cotisations d'assurance perte d'emploi (GSC) spécifique pour les dirigeants mandataires sociaux, étant précisé que la Société compte souscrire à l'option d'indemnisation à hauteur de 55 % sur 12 mois ; et

- un véhicule de fonction selon les pratiques en vigueur au sein de la Société, l'avantage résultant de son utilisation à titre privé étant évalué conformément aux règles en vigueur dans la Société.

1.9. Rémunération au titre d'un mandat d'administrateur

Conformément aux pratiques de rémunération de la Société, la rémunération à laquelle le Directeur général pourrait le cas échéant avoir droit pendant la durée de son mandat en tant qu'administrateur ou représentant permanent dans une société du groupe (la Société et ses filiales) ou dans une entité dans laquelle il interviendrait en qualité de représentant d'une société du groupe est soit non payée (s'agissant notamment des filiales) soit reversée à la Société.

2. Rémunération de long terme

2.1. Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est prévue pour 2022.

2.2. Attribution d'actions gratuites de performance

Dans le cadre de la quinzième résolution de l'Assemblée générale du 3 juin 2021, un plan d'attribution d'actions gratuites soumises à condition de performance a été mis en place par une décision du Conseil d'administration en date du 22 février 2022 visant à attribuer 197 500 actions au Directeur général.

Toute attribution gratuite d'actions en vertu de l'autorisation du 3 juin 2021 doit être soumise à une condition de performance et à une condition de présence, dont les modalités sont fixées par le Conseil d'administration.

La condition de performance sera appréciée sur trois années et sera fondée sur deux critères :

- **un critère hors marché** correspondant au niveau d'atteinte pendant la période concernée des objectifs annuels de free cash-flow suivants et représentant 60% de l'enveloppe totale d'attribution d'actions:
 - aucune action ne sera acquise si la Société dégage moins de 160 millions d'euros de free cash-flow cumulé sur les 3 exercices ;
 - 75% de cette sous-enveloppe de 60% seraient acquises si la Société dégage 160 millions d'euros de free cash-flow cumulé sur les 3 exercices ;
 - 100% de cette sous-enveloppe de 60% seraient acquises si la Société dégage 240 millions d'euros de free cash-flow cumulé sur les 3 exercices.
- **un critère marché** correspondant à l'évolution du cours de l'action de la Société, avec comme référence le cours de Bourse de la Société par rapport à l'indice CAC Mid 60 GR tel que retenu par le Conseil d'administration, mesuré sur une moyenne des 40 dernières séances de cours de bourse de l'année 2024 et représentant 40% de l'enveloppe totale d'attribution d'actions.

Ainsi, il sera affecté au nombre d'actions attribuées par application du deuxième critère le coefficient suivant :

- aucune action ne sera acquise si le cours de Bourse est en dessous de l'indice défini ;
- 75% de cette sous-enveloppe de 40% seraient acquises si le cours de Bourse de la Société est égal à l'indice défini ;

- 100% de cette sous-enveloppe de 40% seraient acquises si le cours de Bourse est supérieur à 105% de l'indice;
- une acquisition linéaire serait convenue si le cours de Bourse est compris entre l'indice et 105% de l'indice.

La période d'acquisition est de trois ans et se terminera le 22 février 2025.

Le Conseil d'administration pourra prévoir les modalités selon lesquelles les critères susvisés seraient adaptés en cas d'événement affectant leur pertinence (notamment le critère de marché), par exemple en cas de retrait de la Société de la cote.

Une clause dite de « claw-back » est applicable pendant toute la période d'acquisition. Selon celle-ci, au cas où il apparaîtrait a posteriori que les actions acquises par le Directeur général l'ont été au vu d'informations que celui-ci savait inexactes, ce qui aurait entraîné une appréciation inexacte par le Conseil d'administration des agrégats retenus pour l'appréciation de la condition de performance, alors le bénéfice des actions de performance concernées serait automatiquement perdu.

En cas d'invalidité du Directeur général remplissant les conditions fixées par la loi, ou en cas de décès de celui-ci, le Conseil d'administration lèverait la condition de présence.

Un nombre d'actions de performance serait déterminé de la manière suivante :

- si l'invalidité ou le décès intervient entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 : aucune action de performance n'est acquise ;
- si l'invalidité ou le décès intervient entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 : 33 % des actions de performance attribuées pourront être acquises si le montant du Free Cash Flow de l'exercice clos le 31 décembre 2022 est supérieur ou égal à la guidance de 2022 ;
- si l'invalidité ou le décès intervient entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024 : 66 % des actions de performance attribuées pourront être acquises si le montant cumulé du Free Cash Flow des exercices clos le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023 est supérieur ou égal à la guidance sur les deux exercices clos (2022 et 2023) ;
- si l'invalidité ou le décès intervient à compter du 1er janvier 2025 : 100 % des actions de performance attribuées pourront être acquises si le montant cumulé du Free Cash Flow des exercices clos le 31 décembre 2022, le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024 est supérieur ou égal à 240 millions d'euros.

3. Indemnité de départ

Dans la mesure où il ne bénéficie d'aucun contrat de travail, une indemnité de départ sera versée au Directeur général en cas de Départ Contraint de la Société, dans les conditions visées ci-après :

- le montant de l'indemnité est égal à 12 mois de la moyenne de la rémunération annuelle brute forfaitaire du Directeur général (i) fixe et (ii) variable sur les deux derniers exercices complets ;
- le versement de l'indemnité est soumis à la condition de performance suivante : le Directeur général doit avoir atteint en moyenne au moins 50 % de ses objectifs annuels au cours des deux dernières années révolues. Si le départ intervient au cours de la première année suivant la prise de fonction, 100 % du bonus serait pris en compte pour le calcul de l'indemnité. Si le départ intervient moins de deux années après la prise de fonctions, les objectifs annuels pris en compte pour la condition de performance et le

calcul de l'indemnité seront ceux qui étaient applicables pendant la période de présence dans la Société ;

- le versement de l'indemnité n'intervient qu'après la constatation par le Conseil d'administration de la Société de la réalisation de la condition de performance applicable et après approbation de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société dans le cadre du vote ex post.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne peut pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Dans ce cadre et en cas de cessation des fonctions, aucune somme n'est due par une société contrôlée ou qui contrôle la Société, au sens des II et III de l'article L. 233-16.

Le versement de cette indemnité serait exclu si le Directeur général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

L'engagement susvisé pris au bénéfice du Directeur général sera soumis, en cas de versement, à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans le cadre du vote ex post.

Cet engagement pourra être revu par le Conseil d'administration au bout de 3 ans.

4. Indemnité de non-concurrence

Le Directeur général sera soumis à une obligation de non-concurrence en cas de cessation du mandat du Directeur général pour quelque cause et sous quelque forme que ce soit dans les conditions visées ci-après :

- l'interdiction de concurrence est limitée à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective des fonctions ;
- au titre de cette obligation de non-concurrence, le Directeur général s'engagera à n'exercer aucune activité professionnelle, de quelque nature que ce soit, en Europe, pour une entreprise concurrente de la Société, ce qui recouvre :
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal un service de moteur de recherche locale en ligne sur Internet ou à travers une application mobile et des services de marketing digital destiné à optimiser la visibilité des annonceurs sur ce même service, que celui-ci soit généraliste ou spécialisé sur une verticale de marché,
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal un service de construction de sites internet à destination des PME et ETI,
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal des services marketing permettant aux entreprises d'optimiser leur visibilité sur internet, de générer des contacts et mises en relation avec des clients et prospects ;
- l'indemnité de non-concurrence correspondante sera égale, sur la base d'une période de non-concurrence de 12 mois, à 6 mois du montant de la rémunération fixe et variable calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération fixe brute versée au cours des 12 derniers mois d'activité précédant la date de cessation des fonctions de Directeur général.

À la discrétion du Conseil d'administration, la Société pourra, lors de la cessation de fonctions, (i) renoncer au bénéfice de l'engagement de non-concurrence (auquel cas elle ne serait pas tenue au versement de l'indemnité correspondante) ou (ii) réduire la durée, le champ des activités et/ou le champ géographique dudit engagement (auquel cas le montant de l'indemnité de non-concurrence serait réduit à due proportion).

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne peut pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu si le bénéficiaire a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

L'engagement susvisé pris au bénéfice du Directeur général sera soumis, en cas de versement, à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans le cadre du vote ex post.

C. Politique de rémunération des administrateurs

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération des administrateurs. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés par l'allocation d'une somme globale fixe allouée par l'Assemblée générale des actionnaires et répartie par le Conseil d'administration entre ses membres.

1. Processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre

L'Assemblée générale mixte du 2 juin 2022 a fixé à 547 600 euros le montant des rémunérations dues au titre du mandat d'administrateur alloués aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs, et ce jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les règles de répartition de cette enveloppe entre les Administrateurs sont décidées, révisées et mises en œuvre par décision du Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité de Gouvernance.

2. Montant des rémunérations pour la participation des Administrateurs aux travaux du Conseil d'administration et de ses Comités – Règles de répartition

Conformément aux règles adoptées par le Conseil d'administration sur la base recommandations du Comité de Gouvernance, les règles de répartition de l'enveloppe de 547 600 €, définies afin de prendre en compte l'évolution de la nature et de la composition des Comités et de valoriser le travail accompli en conformité avec les pratiques actuellement en vigueur au sein des entreprises du secteur digital, sont les suivantes :

- 150 000 € annuels pour le Président ;
- répartition égalitaire pour les Administrateurs, soit 37 700 € annuels par Administrateur compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- 18 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité d'audit ;
- 7 000 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité d'audit ;
- 18 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité de Gouvernance ;
- 7 000 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité de Gouvernance ;
- 18 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité Stratégie & Innovation ou tout autre Comité que le conseil pourrait créer ;
- 7 000 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité Stratégie & Innovation ou tout autre Comité.

En y apportant 3 exceptions :

- attribution prorata temporis pour les Administrateurs ayant démissionné en cours d'exercice ;
- réduction du montant versé pour les Administrateurs ayant été absents dans une proportion importante compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- pas de rémunération pour les Administrateurs internes (Administrateur représentant les salariés, Directeur général (dans le cas où les fonctions de Directeur général et de Président du Conseil d'administration sont dissociées)).

3. Durée des mandats – Contrats de travail ou de services

Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour quatre années.

Chaque membre du Conseil d'administration peut être révoqué de son mandat dans les conditions prévues par le droit commun (compétence de l'Assemblée générale des actionnaires).

Aucun membre du Conseil d'administration ne dispose d'un contrat de travail avec la Société ni n'a conclu de contrat de prestation de services avec la Société.

4. Autres

Il est précisé en tant que de besoin qu'aucun membre du Conseil d'administration, hormis le Directeur général (cf. sections 2 et suivantes ci-dessus), ne bénéficie d'éléments de rémunération, d'indemnités ou d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, ou de droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 et L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Il est également précisé que, hormis pour le Directeur général (cf. section 1.8 ci-dessus), aucun membre du Conseil d'administration ne bénéficie d'avantages en nature.