



Politique de Rémunération 2020

1. Introduction

La Politique de Rémunération a pour objectif d'attirer, de récompenser et de garder des leaders qualifiés de haut niveau au Conseil d'administration, au Comité de gestion et au Comité exécutif Groupe afin de faire avancer la stratégie de TITAN et d'augmenter la valeur pour les actionnaires au moyen d'une croissance durable, responsable et intègre répondant aux besoins de la société dans le respect de l'environnement.

Pour élaborer la Politique de Rémunération, le Conseil d'administration a tenu compte de l'environnement externe de TITAN, des exigences légales et des principes du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, des exigences prévues au titre de la deuxième directive européenne sur les droits des actionnaires (SRD II), des pratiques du marché et des lignes directrices fournies par les représentants des actionnaires institutionnels.

Cette Politique de Rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des Actionnaires qui se tiendra le 14 mai 2020 et s'aligne dans une large mesure sur la mise en œuvre prévue par la Belgique de la directive européenne sur les droits des actionnaires II (« SRD II »).

2. Vue d'ensemble de la Politique de Rémunération

La Politique s'applique à la rémunération de tous les membres du Conseil d'administration, du Comité de gestion et du Comité exécutif Groupe. Elle vise à faire en sorte que TITAN les rémunère sur la base de son plan d'affaires à court terme et à long terme afin de continuer à créer de la valeur pour ses clients, ses actionnaires, ses employés, les sociétés et les économies.

Il convient de mentionner que TITAN, dans un souci de cohérence sur l'ensemble de ses activités, applique les mêmes principes, modalités et conditions s'agissant des politiques de rémunération de ses filiales.

La Politique énonce en détail les conditions dans lesquelles les rémunérations futures seront offertes aux Administrateurs actuels et/ou futurs, aux membres du Comité de gestion et aux membres du Comité exécutif Groupe.

Le tableau suivant présente une vue d'ensemble de la Politique indiquant les composantes de rémunération applicables à chaque public :

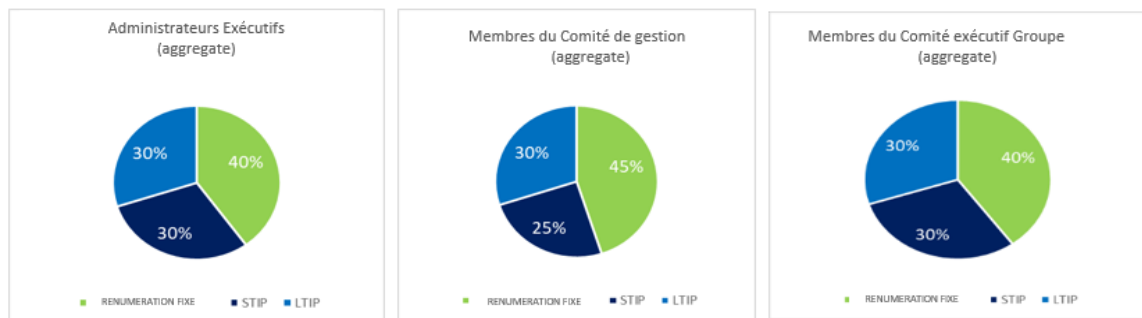
Public	Salaire annuel	Jetons de présence des Administrateurs	Pension	Allocations	Avantages	STIP	LTIP	Rémunération différée*
Administrateurs exécutifs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Administrateurs non exécutifs		✓		✓				
Comité de gestion	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comité exécutif Groupe	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

*La rémunération différée sera lancée en 2021

Seuls les membres non exécutifs ne résidant pas à Chypre ni en Grèce reçoivent une allocation pro bono.

Mix de rémunération cible

Les diagrammes circulaires suivants illustrent le mix de rémunération cible pour le Directeur Général et les administrateurs exécutifs (moyenne cible globale), les membres du Comité de gestion (moyenne cible globale) et les membres du Comité exécutif Groupe (moyenne cible globale) en cas de performance conforme aux objectifs. Ils reflètent les principes sous-jacents de rémunération selon les performances et la position concurrentielle de la Politique de Rémunération sur le marché.



Les détails de chaque composante de rémunération, y compris sa finalité et son rapport avec la stratégie, ses mécanismes et les mesures de performance concernées, sont exposés ci-après dans le présent document.

Marché du travail

Pour fixer les niveaux de rémunération du Directeur Général et des autres exécutifs, des membres du Comité de gestion et des membres du Comité exécutif Groupe, le Comité de Rémunération recueille des informations relatives au marché selon différentes perspectives. Ces informations concernent les secteurs pertinents pour la Société (p. ex. le secteur des matériaux de construction), les régions pertinentes (Europe, ou encore

États-Unis pour certaines fonctions) et tiennent également compte de la taille et de l'envergure de la Société et des différents postes.

Quels sont les principes qui régissent la rémunération, et comment contribuent-ils à la stratégie d'entreprise de TITAN, à ses intérêts à long terme et à son développement durable ?

Les principaux principes qui régissent la Politique de Rémunération et qui contribuent à la stratégie de la Société et à son développement durable sont les suivants :

- établir un niveau équitable et approprié de rémunération fixe visant à attirer des professionnels expérimentés de qualité capables d'ajouter de la valeur à la Société ;
- maintenir une approche équilibrée entre la rémunération fixe et la rémunération variable afin d'éviter une trop grande dépendance à la rémunération variable et une prise de risques indue ;
- établir une approche équilibrée entre les incitations à court et à long terme afin d'assurer que l'accent soit mis sur les objectifs à court terme, ce qui contribuera en fin de compte à créer de la valeur à long terme ;
- instaurer des incitations à long terme dans le cadre desquelles tout ou partie de la récompense se compose d'actions, ce qui aligne les intérêts et valeurs des dirigeants sur ceux des actionnaires et favorise la performance de l'action de la Société à plus long terme.
- instaurer des indicateurs de performance financière et non financière dans la conception de la rémunération variable afin d'éviter la prise de risque indue.

Détermination, examen et mise en œuvre de la Politique de Rémunération

Le Comité de Rémunération examine régulièrement la Politique de Rémunération afin de garantir le respect permanent de ses principes ainsi que sa conformité aux tendances et aux meilleures pratiques du marché. Sur une base annuelle, le Comité de Rémunération recommande des niveaux de rémunération annuelle pour les Administrateurs exécutifs, les membres du Comité de gestion et les membres du Comité exécutif Groupe sur la base de leurs performances et responsabilités.

Le Comité recommande également des niveaux de rémunération pour les Administrateurs non exécutifs sur la base du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions et leurs responsabilités.

En cas de modification importante, et au moins une fois tous les quatre ans, la Politique de Rémunération de la Société est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale.

Le niveau de rémunération du Président du Conseil d'administration est fixé par l'Assemblée générale sur recommandation du Conseil d'administration et du Comité de

Rémunération. De même, le niveau de rémunération du Directeur Général et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif Groupe est fixé par le Conseil d'administration sur la base d'une recommandation émise par le Comité de Rémunération et conformément à la Politique de Rémunération en vigueur.

Ce qui change dans la Politique de Rémunération 2020

En 2020, un nouveau plan d'incitations à long terme (LTI) remplacera le « 2017 Restricted Stock Incentive Plan » (plan d'options restreints sur actions 2017) et le « Special Trust Fund Plan » (fonds fiduciaire spécial). La mise en œuvre du plan LTI 2020 a été approuvée le 13 mai 2019 par l'Assemblée générale extraordinaire des Actionnaires de la Société. Les modalités de l'application du plan LTI 2020 ont été ultérieurement décidées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 6 novembre 2019.

En outre, à compter de 2021, la Société a l'intention de déployer un nouveau plan de rémunération différée (Deferred Compensation Plan, « DCP 2021 ») visant à aligner davantage les intérêts à long terme des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires.

L'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires du 13 mai 2019 a également approuvé, sous réserve de la Réalisation de l'Offre publique d'achat, la modification des plans d'options sur actions existants de TITAN, à savoir le remplacement des options sur actions de TITAN Cement Company S.A. par des options sur actions de la Société, sans modifier autrement les termes et conditions des plans. En conséquence, deux plans (RSIP 2014 et RSIP 2017) sont en cours de mise en œuvre par des options sur actions de la Société.

Politique de Rémunération des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif Groupe

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif Groupe.

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société		
Rémunération fixe Rémunérer équitablement et raisonnablement la personne la meilleure et la plus appropriée pour le poste, en tenant compte du niveau de responsabilité, ainsi que des connaissances et de l'expérience requises pour répondre aux attentes, tout en veillant à ce que la Société ne paie pas plus que nécessaire, en soutenant toujours ses intérêts à long terme et son développement durable.	<p>Les salaires et les jetons d'administrateurs sont normalement réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.</p> <p>La Société a pour politique de fixer les niveaux en tenant compte des niveaux de rémunération dans d'autres entreprises de taille similaire pour des postes de portée et de responsabilités similaires (voir « Marché du travail » dans le présent document).</p> <p>Les décisions sont influencées par :</p> <ul style="list-style-type: none">– les performances et l'expérience de la personne ;– les performances de la Société ;– le poste et les responsabilités de la personne ;– la rémunération et les conditions d'emploi ailleurs dans la Société ;– les taux d'inflation et les augmentations à l'échelle du marché sur les différents sites internationaux ;– l'emplacement géographique du dirigeant.	<p>Même s'il n'existe aucun plafond de salaire déterminé, il n'est normalement pas prévu que les augmentations dépassent les augmentations moyennes de l'ensemble du personnel compte tenu de la région concernée.</p> <p>Des augmentations plus importantes peuvent être décidées dans certaines circonstances, notamment dans les cas où les responsabilités ou l'expérience associées au poste de la personne ont augmenté.</p>

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>		
<p>Régime d'incitations à court terme (<i>Short-Term Incentive Scheme, STIP</i>)</p> <p>Mettre l'accent sur la performance à court terme de la Société</p> <p>Récompenser la réalisation des objectifs annuels de performance de la Société au niveau collectif et individuel tout en respectant les normes de sécurité de la Société</p>	<p>Le Versement Cible est positionné dans le quartile supérieur du marché. Il augmente en fonction de l'importance du poste et le maximum potentiel a été fixé à 100 % du salaire annuel de base pour le Comité de gestion, les Administrateurs exécutifs et le Comité exécutif Groupe.</p> <p>Le STIP est assorti d'objectifs collectifs, individuels et de sécurité.</p> <p>La partie collective du STIP, qui représente jusqu'à 45 % du versement total, est liée à l'EBITDA à hauteur de 80 % et au ROACE au niveau du Groupe et de la région/de la BU à hauteur de 20 %. Les éléments exceptionnels et les contributions non récurrentes à l'EBITDA sont exclus du calcul, et les ajustements nécessaires sont apportés au versement après approbation par le Comité de Rémunération.</p> <p>La performance individuelle, qui représente jusqu'à 55 % du versement total, tient compte à la fois du « Quoi » sur la base d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps) et du « Comment » sur la base d'une évaluation des comportements conformément à la « TITAN Leadership Platform ».</p> <p>L'objectif de performance, mesuré sur la base du Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR), représente 5 %.</p>	<p>En cas de dépassement des objectifs, la partie collective des incitations à court terme est plafonnée à 130 % de l'objectif, la partie individuelle à 150 % et la partie consacrée à la sécurité à 200 %.</p> <p>Le versement maximal au titre des incitations à court terme est fixé à 150 % du salaire annuel de base.</p> <p>Le calcul et le paiement des primes ont lieu une fois par an après l'annonce officielle des résultats annuels définitifs de l'entreprise. L'évaluation de la performance est effectuée par le Directeur Général et par le Président du Comité exécutif Groupe, et elle est approuvée par le Comité de Rémunération du Conseil d'administration.</p> <p>Le Directeur Général et le Président du Comité exécutif Groupe peuvent proposer des dérogations au versement de la rémunération variable à court terme en lien avec les éléments exceptionnels et contributions non récurrentes à l'EBITDA (notamment les droits d'émission de CO2 gérés de façon centrale). Toute dérogation requiert l'accord du Comité de Rémunération.</p> <p>Aucune disposition de récupération de montants versés n'est applicable.</p>

Plan d'incitations à long terme (LTIP)

Inciter les dirigeants du Groupe à contribuer à l'amélioration de la performance de l'action à long terme, en ligne avec les intérêts des actionnaires.

Mettre l'accent sur la réalisation de performances durables pour la société à long terme.

Les participants au plan reçoivent des incitations, qui prennent la forme d'une attribution sous condition d'actions TCI. Les avantages individuels octroyés sont déterminés en fonction du poste de chaque participant, son salaire fixe, sa performance individuelle et son potentiel de progression.

Les incitations à long terme accordées à chaque participant sont approuvées par le Conseil d'administration sur la base d'une recommandation du Comité de Rémunération.

Le montant maximum potentiel a été fixé à 125 % du salaire annuel de base pour le Comité de gestion, les Administrateurs exécutifs et le Comité exécutif Groupe.

L'attribution sous condition du nombre d'actions TCI est déterminée en fonction de la valeur de l'action TCI au moment de l'attribution. La valeur de chaque « action attribuée sous condition » est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action TCI sur Euronext Bruxelles au cours des 7 derniers jours de bourse du mois de mars de l'année d'attribution. Les incitations du plan LTI seront attribuées en avril de chaque année.

Le calendrier d'acquisition prévoit une acquisition à hauteur de 50 % l'année 3, et 50 % l'année 4. Une fois la période d'acquisition achevée, l'avantage perçu par l'employé est déterminé en fonction de la valeur de l'action TCI au moment de l'acquisition.

Lors de l'acquisition des droits, le plan offre la possibilité au cadre éligible, à la demande de ce dernier, de recevoir la prime acquise sous forme de contribution à un plan de retraite mis en place par la société et investissant principalement dans des actions TCI.

Il est prévu que les participants conservent un investissement en actions TCI (ou leurs parts du/des Fonds) représentant au minimum 20 % des attributions totales acquises au cours des cinq (5) dernières années d'acquisition (en termes glissants). Les actions TCI ainsi que les parts du/des Fonds déjà détenues par les participants en vertu de plan LTI antérieurs seront prises en compte dans ce calcul.

Les incitations sont accordées personnellement à chaque participant. Elles ne sont donc pas cessibles à un tiers.

Le montant maximum potentiel est de 125 % du salaire annuel de base pour le Comité de gestion, les Administrateurs exécutifs et le Comité exécutif Groupe

Plan de rémunération différée (DCP)

Permettre un meilleur alignement des intérêts des

Le DCP représentera jusqu'à 30 % du salaire annuel de base, en fonction de l'importance du poste.

Le versement est lié à la performance effective par rapport aux indicateurs clés de performance

Le versement sera de 50 % si le seuil de performance est atteint, de 100% si la performance cible est atteinte et sera plafonné à 200 % en cas de performance supérieure aux objectifs dépassement (surperformance), avec un calcul linéaire du

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance								
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>	<p>cadres supérieurs sur ceux des actionnaires</p> <p>suivants : 75 % du rendement total des actionnaires (TSR) de l'action de la Société (y compris dividendes potentiels) par rapport au TSR moyen des actions d'un Indice de Pairs et 25% d'un KPI lié au développement durable (émissions nettes de CO₂ / tonne de matériau cimentaire).</p> <p>Le groupe de pairs définissant l'indice est le suivant (le groupe de pairs est défini par le Conseil d'Administration et peut être modifié si nécessaire) :</p> <table border="0"> <tr> <td>1. Lafarge-Holcim</td> <td>5. CRH</td> </tr> <tr> <td>2. Heidelberg</td> <td>6. Buzzi</td> </tr> <tr> <td>3. Cemex</td> <td>7. Argos</td> </tr> <tr> <td>4. Cementir</td> <td>8. Vicat</td> </tr> </table> <p>La période de performance est de 3 ans. Une certaine souplesse est prévue dans les modalités de réception des avantages acquis (par exemple, en espèces ou en cotisations à un régime de retraite).</p> <p>Le plan sera déployé à compter de 2021</p>	1. Lafarge-Holcim	5. CRH	2. Heidelberg	6. Buzzi	3. Cemex	7. Argos	4. Cementir	8. Vicat	<p>versement entre ces trois niveaux de performance.</p>
1. Lafarge-Holcim	5. CRH									
2. Heidelberg	6. Buzzi									
3. Cemex	7. Argos									
4. Cementir	8. Vicat									
<p>Allocation de retraite</p> <p>Offrir des avantages de retraite compétitifs par rapport au marché, à des fins de recrutement et de rétention du personnel.</p>	<p>La Société possède un plan de retraite à cotisations définies auquel les Administrateurs exécutifs peuvent participer.</p> <p>Le premier degré peut atteindre jusqu'à 8 % du salaire annuel de base.</p> <p>Le second degré se situe entre 8-10 % du salaire annuel de base. Pour ce degré, la Société verse une contribution proportionnelle à la cotisation de l'employé selon un rapport de 1:2.</p> <p>Si un dirigeant quitte la Société moins de 5 ans après son entrée dans le Programme, les éventuelles contributions de la Société sont perdues.</p>	<p>Jusqu'à 10 % du salaire annuel de base.</p>								

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société		
Autres avantages Proposer un ensemble d'avantages concurrentiels à des fins de recrutement et de rétention, et assurer le bien-être des Administrateurs exécutifs.	<p>Les avantages proposés actuellement incluent, entre autres, une voiture de fonction, le carburant, une assurance santé et une assurance vie.</p> <p>Des avantages supplémentaires, généralement à faible coût, peuvent être proposés périodiquement s'ils sont considérés adéquats et conformes à la pratique du marché.</p> <p>Tous les avantages peuvent être supprimés ou modifiés à tout moment, à la discrétion de la Société.</p>	La valeur maximale de chaque catégorie d'avantages est définie sur la base des références pertinentes du marché.

Contrats de services et indemnités pour perte de mandat des Administrateurs exécutifs

Contrats de services et perte de mandat

Les contrats de travail du Directeur Général, des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif Groupe sont des contrats à durée indéterminée. En cas de résiliation du contrat de travail du Directeur Général, des Administrateurs exécutifs, des membres du Comité de gestion ou des membres du Comité exécutif Groupe à l'initiative de la Société, une indemnité est versée. Cette indemnité, comme le prévoit la disposition contractuelle concernée, est égale à l'indemnité prévue par la loi.

Les indemnités de résiliation sont conformes aux dispositions légales en vigueur dans le pays concerné et ne devraient pas dépasser 18 mois de rémunération. Le Conseil d'administration peut envisager des indemnités de départ plus élevées sur recommandation du Comité de Rémunération.

Pour le paiement d'une indemnité supplémentaire en cas de retraite ou de résiliation anticipée du contrat de travail, l'approbation du Conseil d'administration est requise dans le sillage de la recommandation concernée du Comité de Rémunération.

Les périodes de préavis sont fixées conformément aux dispositions légales.

Traitement des montants accordés au titre de la rémunération variable

Les montants octroyés au titre du régime d'incitations annuel et du plan d'incitations à long terme sont non contractuels et traités conformément aux règles des plans concernés.

Plan d'incitations à court terme

Un plan d'incitations à court terme peut être dû si le dirigeant éligible est employé à la date de publication officielle des résultats annuels du Groupe. Il ne peut être dérogé à cette règle qu'avec l'accord du Comité de Rémunération (après proposition du Directeur Général et du Président du Comité exécutif Groupe)

**Plan d'incitations à long terme
et régime de rémunération
différée**

En cas de fin de la relation de travail, les montants déjà octroyés à titre d'incitations à long terme sont traités comme indiqué ci-dessous. Toute dérogation éventuelle est soumise à l'approbation du Conseil d'administration de TCI (ou du comité désigné par le Conseil d'administration, le cas échéant).

1. **Retraite** (pour cause de départ à la retraite ou d'invalidité) : l'ensemble des éléments précisés dans le plan s'agissant des participants actifs (continuant à travailler au sein du Groupe) s'appliquent sans aucune distinction.
2. **Démission volontaire, résiliation non motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus. Sous réserve de l'accord du Comité de Rémunération de TCI (ou de tout autre comité désigné par le Conseil d'administration, selon le cas), le participant peut recevoir au maximum les montants qui seraient acquis au prorata sur la base des mois civils écoulés durant la période d'acquisition (n/36 pour 50 % du montant et n/48 pour les autres 50 % du montant) jusqu'à la date de fin de la relation de travail.
3. **Résiliation motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus.
4. **Décès** : le ou les héritiers légaux du participant peuvent recevoir les montants acquis jusqu'à la date de décès du participant, calculés au prorata. Le montant acquis est calculé en fonction des mois civils écoulés durant la période d'acquisition (n/36 et n/48 respectivement) jusqu'au décès du participant. Pour des raisons pratiques, les héritiers peuvent choisir de recevoir l'indemnité, soit en espèces (sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action TCI au cours des sept (7) derniers jours de bourse du mois précédant le décès du participant), soit en actions TCI uniquement.

Aucune clause/modalité spécifique ne s'applique en cas de changement de contrôle.

Dans des circonstances particulières, le Conseil d'administration peut autoriser temporairement des dérogations à la politique de rémunération. Ces dérogations sont autorisées lorsque le Conseil d'administration, à la suite d'une recommandation du Comité de Rémunération, est convaincu qu'elles sont dans l'intérêt à long terme de la Société dans son ensemble et de son développement durable.

Politique de rémunération des Administrateurs non-exécutifs

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des Administrateurs non exécutifs, y compris le Président non exécutif du Conseil d'administration.

Structure et paiement de la rémunération	Fixation du niveau de rémunération
<p>Jetons</p> <p>Les Administrateurs non exécutifs reçoivent :</p> <ul style="list-style-type: none">des jetons d'administrateur de base, forfaitaires et couvrant le temps requis pour accomplir leurs missions.le cas échéant, des jetons de présidence de comitéle cas échéant, des jetons d'appartenance à des comitésle cas échéant, des allocations de déplacement pro bono pour tous les Administrateurs non exécutifs qui ne sont pas basés en Grèce ni à Chypre <p>Les Administrateurs non exécutifs ne reçoivent aucune rémunération variable fondée sur les performances, ni aucune indemnité au titre de la retraite.</p>	<p>Le marché de référence utilisé pour fixer et augmenter les jetons des Administrateurs non exécutifs se compose généralement d'entreprises de taille similaire (capitalisation boursière, chiffre d'affaires, bénéfice, complexité et caractère international de l'activité, et tous autres facteurs jugés pertinents par le Conseil d'administration, y compris les niveaux des jetons d'administrateurs dans les pays où sont éventuellement recrutés les Administrateurs non exécutifs).</p> <p>Les montants des jetons d'administrateurs et leurs augmentations seront déterminés selon :</p> <ul style="list-style-type: none">les taux du marché ;la nécessité de garantir la possibilité de recruter des Administrateurs non exécutifs possédant les compétences, la diversité, les connaissances et l'expérience requises pour le Conseil d'administration ;le temps consacré à la fonction ;toute augmentation de l'envergure, de la portée ou des responsabilités de la fonction ;la nécessité de recruter un Administrateur non exécutif possédant des compétences et une expérience spécifiques.
<p>Dépenses</p> <p>La Société prend en charge tous les frais de voyage et d'hébergement des membres du Conseil d'administration.</p> <p>La Société fournit les polices d'assurance habituelles couvrant les activités du Conseil d'administration dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>La rémunération du Conseil d'administration a été approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire des Actionnaires du 13 mai 2019 selon les termes suivants :</p> <p>Honoraires du président : 200 000 EUR bruts par an</p> <p>Administrateurs indépendants : 50 000 euros bruts par an et par administrateur indépendant</p> <p>Administrateurs exécutifs : 30 000 euros bruts par an et par administrateur exécutif</p> <p>De même, la rémunération des membres des comités du Conseil d'administration a été approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire des Actionnaires du 13 mai 2019 selon les termes suivants :</p>
<p>Examen des paiements</p> <p>Les jetons des Administrateurs sont réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés</p>	<p>Comité d'audit et de risque</p> <ul style="list-style-type: none">Président 20 000 EUR bruts par anMembres 15 000 euros bruts par an et par membre <p>Comité des nominations :</p> <ul style="list-style-type: none">Président 15 000 EUR bruts par anMembres 10 000 euros bruts par an et par membre <p>Comité de Rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none">Président 12 000 EUR bruts par anMembres 8 000 euros bruts par an et par membre