La Politique de Rémunération Variable : STI

SOMMAIRE

I. PRINCIPES 1

II. ELIGIBILITES 1

1. LES REGLES GENERALES 1
2. LES EXCEPTIONS ET LES CAS PARTICULIERS 2
   2.1. DROIT AU STI POUR LES NOUVEAUX COLLABORATEURS 2
   2.2. DROIT AU STI POUR LES COLLABORATEURS QUITTANT LA SOCIETE 2
      a. Règles d'éligibilité en cas de démission ou licenciement 2
      b. Règles d'éligibilité pour les motifs suivants 2
   2.3. PAIEMENT DU BONUS EN CAS DE CONGE MATERNITE/PATERNITE, PARENTAL, LONGUE MALADIE OU CONGE SABBATIQUE 2

III. PLAN STI 3

1. COMPOSITION DU PLAN STI 3
2. MODES DE CALCUL 3

IV. ANNEXES 5

GRILLE DE BONUS – POPULATION A 2,5% 5
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 10% 5
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 15% 6
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 20% 6
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 25% 7
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 30% (HORS COMEX) 7
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 30% (COMEX) 8
GRILLE DE BONUS – POPULATION A 40% (COMEX) 8

La Politique de Rémunération Variable : STI

I. Principes

Le plan de rémunération variable annuelle, également nommé STI (Short-Term Incentive en anglais) vise à développer et récompenser la performance collective et individuelle.

C'est un élément clé du package global de rémunération et d'avantages sociaux.

Le bonus STI a été redéfini et harmonisé pour l'ensemble du groupe au 1er janvier 2024 afin de mettre en place une politique globale, compétitive, simple et transparente.

Ce plan :

• **Soutient notre stratégie**, en alignant les objectifs des équipes et des employés avec les priorités stratégiques de l'entreprise

• **Fédère les équipes** autour d'objectifs collectifs, par BU, pays, clusters,…

• **Sensibilise, motive et récompense** les collaborateurs à la manière dont la performance contribue aux résultats du Groupe ;

Le bonus STI est défini pour une année civile (1er janvier au 31 décembre). Il est géré au niveau HR C&B Corporate avec des règles communes par secteurs géographiques / fonctions.

Lorsque les résultats collectifs et individuels sont finalisés et validés localement dans chaque pays, le montant du bonus est calculé à la fin du premier trimestre de l'année suivante par le Service Compensation & Benefits, puis validé par les membres du COMEX, EVP HR et CEO.

Les versements pour tous les pays sont planifiés sur le mois d'avril N+1 en lien avec la campagne APR du Groupe.

Si le taux de réussite d'un collaborateur est inférieur à 80%, le bonus ne sera pas versé.

II. Eligibilités

1. Les règles générales

Pour être éligible au Plan de Rémunération Variable STI, les collaborateurs doivent remplir les critères suivants :

- Être salarié(e) chez Mayoly en CDI, ou CDD avec à minima 3 mois de présence durant l'année de référence (arrivée au plus tard le 30 septembre)
- Ne pas bénéficier d'autres dispositifs de rémunération variable, tels que les programmes d'incentives au ventes …

De plus, les collaborateurs dont la performance individuelle est insuffisante et/ou dont le comportement a été jugé inapproprié par le management et la DRH, ne sont pas éligibles au versement des bonus annuels (individuel & collectif).

2. Les exceptions et les cas particuliers

2.1. Droit au STI pour les nouveaux collaborateurs

Pour les collaborateurs entrants en cours d'année, le bonus STI est attribué au prorata du temps de présence si et seulement les objectifs ont été établis à l'arrivée du collaborateur. Le salaire annuel de référence utilisé pour le calcul du bonus sera calculé au prorata du nombre de jours travaillés pendant l'année.

2.2. Droit au STI pour les collaborateurs quittant la société

a. Règles d'éligibilité en cas de démission ou licenciement

Le collaborateur perd l'éligibilité du bonus STI en cas de licenciement ou de démission au cours de l'année de référence. La date prise en compte est la date de dernier jour de contrat.

Exemples :

- Un collaborateur dont le dernier jour de contrat est antérieur au 31 décembre de l'année de référence ne sera pas éligible au bonus annuel, ni individuel ni collectif.
- Un collaborateur dont le dernier jour de contrat est postérieur au 31 décembre de l'année de référence et antérieur au 31 mars sera éligible au bonus annuel à condition d'avoir réalisé l'évaluation annuelle avec son manager dans MayHR avant son départ. Les résultats collectifs étant validés en avril annuellement, la partie collective du bonus sera payée selon l'estimation des résultats collectifs à la date du départ et plafonné à 100%.

b. Règles d'éligibilité pour les motifs suivants

- Départ / Mise à la retraite
- Fin de contrat à durée déterminée
- Licenciement économique
- Licenciement pour inaptitude (constatée par le médecin du travail)
- Décès

Le bonus sera payé au prorata du temps de présence sur l'année de référence à la date de sortie du collaborateur à condition d'avoir réalisé, lorsque les cas le permettent, l'évaluation annuelle avec son manager dans MayHR avant son départ.

Les résultats collectifs étant validés en avril annuellement, la partie collective du bonus sera payée selon l'estimation des résultats collectifs à la date du départ et plafonné à 100%.

2.3. Paiement du bonus en cas de congé maternité/paternité, parental, longue maladie ou congé sabbatique

Les collaborateurs en congé maternité/paternité, parental, de longue maladie ou en congé sabbatique, ayant travaillé pendant au moins 3 mois consécutifs au cours de l'année, seront éligibles au bonus STI. Ce bonus sera calculé au prorata du temps de présence et selon les règles de chaque pays.

III. Plan STI

1. Composition du plan STI

Les calculs sont réalisés en fonction des critères et des poids attribués à chaque catégorie de bonus.

STI PAY MIX MAYOLY GROUP 2024		
Bonus	CF	IF
Population à 2,5%	20,00%	80,00%
Population à 10%	30,00%	70,00%
Population à 15%	40,00%	60,00%
Population à 20%	40,00%	60,00%
Population à 25%	50,00%	50,00%
Population à 30% (hors Comex)	50,00%	50,00%
Population Comex	60,00%	40,00%

Le STI est composé de deux facteurs :

- Le facteur collectif : dépend de l'Organisation / Division / Pays / Catégorie de bonus
- Le facteur individuel : dépend du taux d'atteinte des objectifs individuels fixés par le Responsable via MayHR après discussion avec le collaborateur.

STI PAY MIX MAYOLY GROUP 2024 => Facteur individuel						
Bonus	IF	80%	90%	100%	110%	120%
Population à 2,5%	2,00%	0,00%	1,00%	2,00%	3,00%	4,00%
Population à 10%	7,00%	0,00%	3,50%	7,00%	10,50%	14,00%
Population à 15%	9,00%	0,00%	4,50%	9,00%	13,50%	18,00%
Population à 20%	12,00%	0,00%	6,00%	12,00%	18,00%	24,00%
Population à 25%	12,50%	0,00%	6,25%	12,50%	18,75%	25,00%
Population à 30% (hors Comex)	15,00%	0,00%	7,50%	15,00%	22,50%	30,00%
Population à 30% Comex	12,00%	0,00%	6,00%	12,00%	18,00%	24,00%
Population at 40% Comex	16,00%	0,00%	8,00%	16,00%	24,00%	32,00%

STI PAY MIX MAYOLY GROUP 2024 => Facteur collectif						
Bonus	CF	80%	90%	100%	110%	120%
Population à 2,5%	0,50%	0,00%	0,25%	0,50%	0,75%	1,00%
Population à 10%	3,00%	0,00%	1,50%	3,00%	4,50%	6,00%
Population à 15%	6,00%	0,00%	3,00%	6,00%	9,00%	12,00%
Population à 20%	8,00%	0,00%	4,00%	8,00%	12,00%	16,00%
Population à 25%	12,50%	0,00%	6,25%	12,50%	18,75%	25,00%
Population à 30% (hors Comex)	15,00%	0,00%	7,50%	15,00%	22,50%	30,00%
Population à 30% Comex	18,00%	0,00%	9,00%	18,00%	27,00%	36,00%
Population à 40% Comex	24,00%	0,00%	12,00%	24,00%	36,00%	48,00%

Le taux d'atteinte des performances collectives et individuelles peut varier de 0% à 120%.

2. Modes de calcul

Les modalités de calcul sont définies comme suit :



** Salaire de base annuel brut versé sur l'année N-1 : Tenant compte du temps de présence*
***STI Payout: Résultat de la grille collective + résultat de la grille individuelle (grilles en annexe)*

Exemple – Calcul du bonus :

Pour un collaborateur présent sur toute l'année 2025 (365 jours), avec :

- Un salaire de base brut de 33 000€ du 1er janvier au 31 mars 2025
- Un nouveau salaire de base brut de 34 000€ du 1er avril au 31 décembre 2025,
- Un taux de bonus cible de 2,50%

Remarque : le bonus est calculé sur la base de la performance individuelle et collective ainsi que du salaire de base perçu en 2025 (année N-1).
Bien que le paiement soit effectué en avril 2026, il reflète les données de l'année civile complète 2025.

Détail du bonus :

- Facteur individuel : le collaborateur a été évalué par son manager à 110%, ce qui déclenche un pourcentage de 3%.
- Facteur collectif : le résultat atteint est de 105%, ce qui déclenche un pourcentage de 0,62%.
- Taux atteint : 3% + 0,62% = 3,62%

Calcul du bonus étape par étape :

- Période 1 : du 1er janvier au 31 mars (90jours)
  (90/365) x 33 000 x 3,62% = 294,56€

- Période 2 : du 1er avril au 31 décembre (275 jours)
  (275/365) x 34 000 x 3,62% = 926,83€

Montant total du bonus :

- 294,56 + 926,83 = 1 221,39€

Ce montant brut sera versé en avril 2026.

IV. Annexes

Grille de bonus – Population à 2,5%

Population 2,5%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,03%	0,05%	0,08%	0,10%	0,13%	0,15%	0,18%	0,20%	0,23%	0,25%	0,28%	0,30%	0,33%	0,35%	0,38%	0,40%	0,43%	0,45%	0,48%	0,50%	0,53%	0,55%	0,57%	0,60%	0,62%	0,65%	0,67%	0,70%	0,72%	0,75%	0,77%	0,80%	0,82%	0,85%	0,87%	0,90%	0,92%	0,95%	0,97%	1,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,10%	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%	1,10%	1,20%	1,30%	1,40%	1,50%	1,60%	1,70%	1,80%	1,90%	2,00%	2,10%	2,20%	2,30%	2,40%	2,50%	2,60%	2,70%	2,80%	2,90%	3,00%	3,10%	3,20%	3,30%	3,40%	3,50%	3,60%	3,70%	3,80%	3,90%	4,00%

Grille de bonus – Population à 10%

Population 10%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,15%	0,30%	0,45%	0,60%	0,75%	0,90%	1,05%	1,20%	1,35%	1,50%	1,65%	1,80%	1,95%	2,10%	2,25%	2,40%	2,55%	2,70%	2,85%	3,00%	3,15%	3,30%	3,45%	3,60%	3,75%	3,90%	4,05%	4,20%	4,35%	4,50%	4,65%	4,80%	4,95%	5,10%	5,25%	5,40%	5,55%	5,70%	5,85%	6,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,35%	0,70%	1,05%	1,40%	1,75%	2,10%	2,45%	2,80%	3,15%	3,50%	3,85%	4,20%	4,55%	4,90%	5,25%	5,60%	5,95%	6,30%	6,65%	7,00%	7,35%	7,70%	8,05%	8,40%	8,75%	9,10%	9,45%	9,80%	10,15%	10,50%	10,85%	11,20%	11,55%	11,90%	12,25%	12,60%	12,95%	13,30%	13,65%	14,00%

IV. Annexes

Grille de bonus – Population à 15%

Population 15%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,30%	0,60%	0,90%	1,20%	1,50%	1,80%	2,10%	2,40%	2,70%	3,00%	3,30%	3,60%	3,90%	4,20%	4,50%	4,80%	5,10%	5,40%	5,70%	6,00%	6,30%	6,60%	6,90%	7,20%	7,50%	7,80%	8,10%	8,40%	8,70%	9,00%	9,30%	9,60%	9,90%	10,20%	10,50%	10,80%	11,10%	11,40%	11,70%	12,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,45%	0,90%	1,35%	1,80%	2,25%	2,70%	3,15%	3,60%	4,05%	4,50%	4,95%	5,40%	5,85%	6,30%	6,75%	7,20%	7,65%	8,10%	8,55%	9,00%	9,45%	9,90%	10,35%	10,80%	11,25%	11,70%	12,15%	12,60%	13,05%	13,50%	13,95%	14,40%	14,85%	15,30%	15,75%	16,20%	16,65%	17,10%	17,55%	18,00%

Grille de bonus – Population à 20%

Population 20%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,40%	0,80%	1,20%	1,60%	2,00%	2,40%	2,80%	3,20%	3,60%	4,00%	4,40%	4,80%	5,20%	5,60%	6,00%	6,40%	6,80%	7,20%	7,60%	8,00%	8,40%	8,80%	9,20%	9,60%	10,00%	10,40%	10,80%	11,20%	11,60%	12,00%	12,40%	12,80%	13,20%	13,60%	14,00%	14,40%	14,80%	15,20%	15,60%	16,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,60%	1,20%	1,80%	2,40%	3,00%	3,60%	4,20%	4,80%	5,40%	6,00%	6,60%	7,20%	7,80%	8,40%	9,00%	9,60%	10,20%	10,80%	11,40%	12,00%	12,60%	13,20%	13,80%	14,40%	15,00%	15,60%	16,20%	16,80%	17,40%	18,00%	18,60%	19,20%	19,80%	20,40%	21,00%	21,60%	22,20%	22,80%	23,40%	24,00%

IV. Annexes

Grille de bonus – Population à 25%

Population 25%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,63%	1,25%	1,88%	2,50%	3,13%	3,75%	4,38%	5,00%	5,63%	6,25%	6,88%	7,50%	8,13%	8,75%	9,38%	10,00%	10,63%	11,25%	11,88%	12,50%	13,13%	13,75%	14,38%	15,00%	15,62%	16,25%	16,87%	17,50%	18,12%	18,75%	19,37%	20,00%	20,62%	21,25%	21,87%	22,50%	23,12%	23,75%	24,37%	25,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,63%	1,25%	1,88%	2,50%	3,13%	3,75%	4,38%	5,00%	5,63%	6,25%	6,88%	7,50%	8,13%	8,75%	9,38%	10,00%	10,63%	11,25%	11,88%	12,50%	13,13%	13,75%	14,38%	15,00%	15,62%	16,25%	16,87%	17,50%	18,12%	18,75%	19,37%	20,00%	20,62%	21,25%	21,87%	22,50%	23,12%	23,75%	24,37%	25,00%

Grille de bonus – Population à 30% (hors COMEX)

Population 30%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,75%	1,50%	2,25%	3,00%	3,75%	4,50%	5,25%	6,00%	6,75%	7,50%	8,25%	9,00%	9,75%	10,50%	11,25%	12,00%	12,75%	13,50%	14,25%	15,00%	15,75%	16,50%	17,25%	18,00%	18,75%	19,50%	20,25%	21,00%	21,75%	22,50%	23,25%	24,00%	24,75%	25,50%	26,25%	27,00%	27,75%	28,50%	29,25%	30,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,75%	1,50%	2,25%	3,00%	3,75%	4,50%	5,25%	6,00%	6,75%	7,50%	8,25%	9,00%	9,75%	10,50%	11,25%	12,00%	12,75%	13,50%	14,25%	15,00%	15,75%	16,50%	17,25%	18,00%	18,75%	19,50%	20,25%	21,00%	21,75%	22,50%	23,25%	24,00%	24,75%	25,50%	26,25%	27,00%	27,75%	28,50%	29,25%	30,00%

IV. Annexes

Grille de bonus – Population à 30% (COMEX)

Population 30%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,90%	1,80%	2,70%	3,60%	4,50%	5,40%	6,30%	7,20%	8,10%	9,00%	9,90%	10,80%	11,70%	12,60%	13,50%	14,40%	15,30%	16,20%	17,10%	18,00%	18,90%	19,80%	20,70%	21,60%	22,50%	23,40%	24,30%	25,20%	26,10%	27,00%	27,90%	28,80%	29,70%	30,60%	31,50%	32,40%	33,30%	34,20%	35,10%	36,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,60%	1,20%	1,80%	2,40%	3,00%	3,60%	4,20%	4,80%	5,40%	6,00%	6,60%	7,20%	7,80%	8,40%	9,00%	9,60%	10,20%	10,80%	11,40%	12,00%	12,60%	13,20%	13,80%	14,40%	15,00%	15,60%	16,20%	16,80%	17,40%	18,00%	18,60%	19,20%	19,80%	20,40%	21,00%	21,60%	22,20%	22,80%	23,40%	24,00%

Grille de bonus – Population à 40% (COMEX)

Population 40%

Facteur collectif

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	1,20%	2,40%	3,60%	4,80%	6,00%	7,20%	8,40%	9,60%	10,80%	12,00%	13,20%	14,40%	15,60%	16,80%	18,00%	19,20%	20,40%	21,60%	22,80%	24,00%	25,20%	26,40%	27,60%	28,80%	30,00%	31,20%	32,40%	33,60%	34,80%	36,00%	37,20%	38,40%	39,60%	40,80%	42,00%	43,20%	44,40%	45,60%	46,80%	48,00%

Facteur individuel

R/O	80% & <	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	113%	114%	115%	116%	117%	118%	119%	120% & >
VS R/O	-100%	-95%	-90%	-85%	-80%	-75%	-70%	-65%	-60%	-55%	-50%	-45%	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Bonus	0,00%	0,80%	1,60%	2,40%	3,20%	4,00%	4,80%	5,60%	6,40%	7,20%	8,00%	8,80%	9,60%	10,40%	11,20%	12,00%	12,80%	13,60%	14,40%	15,20%	16,00%	16,80%	17,60%	18,40%	19,20%	20,00%	20,80%	21,60%	22,40%	23,20%	24,00%	24,80%	25,60%	26,40%	27,20%	28,00%	28,80%	29,60%	30,40%	31,20%	32,00%