

POLITIQUE DE REMUNERATION DE BPOST¹

1 CHAMP D'APPLICATION

Le Conseil d'Administration de la Société (le « **Conseil d'Administration** ») a élaboré la politique de rémunération (la « **Politique de Rémunération** ») conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et associations (le « **CSA** ») et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (le « **Code de Gouvernance d'Entreprise** »). La Politique de Rémunération définit les principes de rémunération concernant (i) les membres non exécutifs du Conseil d'Administration, (ii) l'administrateur délégué (« **CEO** »)² et (iii) les autres membres du Comité Exécutif³.

La Politique de Rémunération se base sur les tendances du marché et les meilleures pratiques, et prend en compte le cadre global de rémunération de la Société.

La Politique de Rémunération a d'abord été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 12 mai 2021 et est applicable au sein de la Société et de ses filiales (le « **bpostgroup** ») depuis le 1^{er} janvier 2021.

Sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, le Conseil d'Administration a adopté une version révisée de la Politique de Rémunération en date du 16 mars 2023. Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2023, la Politique de Rémunération révisée sera applicable au sein de bpostgroup à partir du 1^{er} janvier 2023.

Si la Politique de Rémunération amendée n'est pas approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2023, la Politique de Rémunération actuelle (telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 12 mai 2021) continuera de s'appliquer et le Conseil d'Administration pourra soumettre une Politique de Rémunération révisée à l'approbation d'une prochaine Assemblée Générale des actionnaires.

Lors de chaque modification importante, et en tout état de cause, au moins tous les quatre ans, la Politique de Rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Conformément aux dispositions légales applicables, le rapport de gestion de la Société comprend un Rapport de Rémunération distinct, fournissant des informations notamment sur la manière dont la Politique de Rémunération a été appliquée, la rémunération versée aux membres non exécutifs du Conseil d'Administration, au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif, ainsi que les indicateurs clés de performance (« **KPI** ») appliqués, au cours de l'exercice financier écoulé.

Pour éviter toute doute, dans la mesure où la Politique de Rémunération permet potentiellement l'octroi d'une rémunération qui déroge aux restrictions relatives à la rémunération variable et à la rémunération liée à des actions énoncées à l'article 7:91 CSA, l'approbation de la Politique de Rémunération par l'Assemblée Générale des actionnaires est considérée comme une approbation explicite de ces dérogations.

2 VISION DE LA SOCIETE EN MATIERE DE REMUNERATION

La Société a développé une Politique de Rémunération globale dynamique, gratifiante et responsable pour les membres de son Conseil d'Administration, les membres du Comité Exécutif et, en général, ses salariés. Cette politique est régulièrement évaluée et actualisée, afin de favoriser la pérennité de la Société et la mise en œuvre réussie de sa stratégie, de manière à continuer à créer de la valeur pour les clients, les actionnaires, les collaborateurs et les sociétés et les économies.

¹ Une société anonyme de droit public constituée et existant en vertu du droit belge, ayant son siège social au Boulevard Anspach 1 boîte 1, 1000 Bruxelles (Belgique) et enregistrée auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro 214.596.464 (RPM Bruxelles) (la « **Société** »).

² Pour plus de facilité, les références au « **CEO** » dans la présente Politique de Rémunération doivent être comprises comme désignant l'administrateur délégué ou le délégué à la gestion journalière.

³ Tous les termes ou concepts avec une majuscule à l'initiale utilisés et non définis autrement dans la présente Politique de Rémunération ont la signification qui leur est attribuée dans la Charte de Gouvernance d'Entreprise de bpostgroup : <https://bpostgroup.com/sites/default/files/2022-08/Corporate%20Governance%20Charter%20-%20EN.pdf>

La Politique de Rémunération globale est régie par les principes suivants, qui contribuent à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société :

- établir un niveau équitable et approprié de rémunération en vue d'attirer, de motiver et de retenir les talents les plus qualifiés, nécessaires pour atteindre l'objectif susmentionné de la Société ;
- stimuler les performances tant au niveau collectif qu'individuel, afin d'engendrer une croissance durable et rentable à long terme, tout en veillant au bien-être de notre personnel ;
- promouvoir les valeurs et la culture de la Société afin de servir efficacement nos clients ;
- concevoir la rémunération, en concertation avec les partenaires sociaux, de façon à rester concurrentiels sur les marchés de référence des sociétés actives dans les domaines du courrier, des colis, de la logistique et de l'omni-commerce ;
- 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 risque induite ; et
- instaurer des indicateurs de performances financiers et non financiers dans la conception de la rémunération variable afin de promouvoir la création de valeur durable.

Le Comité de Rémunération et de Nomination examine régulièrement les principes de la politique et leur application.

La Société conçoit sa Politique de Rémunération globale de manière à assurer un développement responsable et durable de la Société, en équilibrant les intérêts de toutes les parties prenantes. La même approche de la composition de la rémunération globale (rémunération de base, rémunération variable et avantages divers) s'applique dès lors à la fois aux membres du personnel et aux dirigeants. La partie fixe de la rémunération est régulièrement soumise à révision. La partie variable de la rémunération dépend d'indicateurs financiers et non financiers clés de la Société. Des avantages supplémentaires sont prévus pour compléter de manière efficace la rémunération de base, en fonction des qualifications et de l'ancienneté du personnel.

3 REMUNERATION DES MEMBRES NON EXECUTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 PROCESSUS DE PRISE DE DECISIONS ET MESURES VISANT A EVITER OU A GERER LES CONFLITS D'INTERETS

L'Assemblée Générale des actionnaires détermine la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration sur proposition du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration adopte sa proposition sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

Le Comité de Rémunération et de Nomination détermine la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration en tenant compte de leurs responsabilités, de leur engagement en termes de temps, des risques associés et des pratiques du marché.

L'Assemblée Générale des actionnaires est seule compétente en ce qui concerne la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration. Cette compétence exclusive garantit l'absence de conflit d'intérêts.

Enfin, les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne reçoivent aucune rémunération variable, ce qui permet également d'éviter tout conflit d'intérêts. Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne doivent recevoir aucune rémunération liée aux performances qui dépende directement des résultats de la Société, afin de garantir leur indépendance et d'éviter les paiements à court terme qui compromettraient la vision à long terme de la Société.

3.2 COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

La rémunération totale octroyée aux membres non exécutifs du Conseil d'Administration est composée de deux éléments⁴ :

- a. une rémunération fixe mensuelle de (i) 4.123,54 EUR pour le/la Président(e) du Conseil d'Administration, (ii) 3.092,66 EUR pour le/la Président(e) du Comité d'Audit et des Risques et (iii) 2.061,77 EUR pour chacun des autres membres du Conseil d'Administration ;

⁴ La dernière indexation des montants mentionnés remonte au 1^{er} mars 2023.

- b. un jeton de présence de 2.061,77 EUR pour chaque réunion des Comités du Conseil d'Administration à laquelle il a assisté, que ce soit en tant que Président(e) ou en tant que membre du Comité du Conseil d'Administration.

La rémunération fixe mensuelle et les jetons de présence sont soumis à une indexation automatique le 1^{er} mars de chaque année civile sur la base de l'Indice Santé des consommateurs.

Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne reçoivent pas de rémunération variable, d'actions, d'options sur actions ou autres droits d'acquisition d'actions (ou autre rémunération en actions), ni d'autres bonus ou avantages.

3.3 STATUT DES MEMBRES NON EXECUTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration sont indépendants et sont nommés par l'Assemblée Générale des actionnaires pour une période de quatre ans maximum, conformément aux dispositions et à la procédure prévues dans les Statuts de la Société et le CSA.

L'Assemblée Générale des actionnaires peut révoquer un membre du Conseil d'Administration sans préavis ni indemnité de rupture, sans aucune justification, et par un vote à la majorité simple. Toutefois, l'Assemblée Générale des actionnaires est libre d'accorder un préavis ou une indemnité de rupture en cas de révocation.

4 LE CEO ET LES AUTRES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF

4.1 PROCESSUS DE PRISE DE DECISIONS ET MESURES VISANT A EVITER OU A GERER LES CONFLITS D'INTERETS

Le Conseil d'Administration détermine et approuve la rémunération du CEO et des autres membres du Comité Exécutif sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

L'objectif de la Politique de Rémunération est de proposer une rémunération équitable et concurrentielle sur le marché de référence. À cet effet, une comparaison des différentes composantes de la rémunération est régulièrement effectuée sur le segment médian du marché de référence, lequel est composé d'entreprises comparables à la Société. Chaque année, le Comité de Rémunération et de Nomination examine la rémunération du CEO et des autres membres du Comité Exécutif et détermine si un ajustement est nécessaire pour raisonnablement les attirer, récompenser et retenir, en tenant compte de leurs responsabilités et de leur expérience, sur base individuelle, des performances et de la taille de la Société ainsi que des pratiques du marché. Il évalue également les performances du CEO et des autres membres du Comité Exécutif sur une base annuelle.

Le CEO ne prend pas part aux délibérations et vote au sein du Conseil d'Administration qui concernent sa propre rémunération. Le CEO ne prend pas part aux discussions au sein du Comité de Rémunération et de Nomination qui concernent sa propre rémunération. Il est également fait référence aux règles en matière de conflit d'intérêts énoncées à l'article 7:96 du CSA.

Le CEO ne reçoit aucune rémunération pour son mandat de membre exécutif du Conseil d'Administration.

4.2 COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

La rémunération octroyée au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif se compose d'un ou de plusieurs des éléments suivants :

- a. une rémunération de base fixe
- b. un incitant variable à court terme
- c. un incitant variable à long terme
- d. des cotisations de retraite
- e. divers autres avantages

Aucune action, option d'achat d'actions ou aucun autre droit d'acquérir des actions (ou autre rémunération en actions) n'est accordé(e) au CEO ou aux membres du Comité Exécutif.

4.2.1 REMUNERATION DE BASE

La rémunération de base consiste en un salaire de base fixe en espèces, accordé indépendamment des résultats de la Société.

Le montant de la rémunération de base est défini par la nature et les spécificités des fonctions. La rémunération de base de chaque membre du Comité Exécutif reflète les responsabilités et caractéristiques de sa fonction, ainsi que le niveau d'expérience et les performances du membre du Comité Exécutif durant l'année écoulée.

La rémunération de base du CEO est payée chaque mois, en douze mensualités égales. Les autres membres du Comité Exécutif sont payés conformément à la législation locale.

Sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, le Conseil d'Administration revoit annuellement la rémunération de base en fonction d'une étude comparative qui couvre de grandes sociétés belges ou des postes équivalents aux États-Unis pour l'activité basée aux États-Unis afin d'offrir une rémunération de base conforme à la médiane du marché de référence.

4.2.2 INCITANT VARIABLE A COURT TERME

L'incitant à court terme est constitué d'une rémunération variable payée en espèces ou dans un plan de pension. L'éventuelle rémunération variable à court terme annuelle pour le CEO et les autres membres du Comité Exécutif s'élève à un maximum de 30% (en Belgique) et 50% (aux États-Unis) de leur rémunération de base annuelle, avec un minimum de 0% en cas de performances inférieures aux attentes et un maximum de 60% (en Belgique) et 100% (aux États-Unis) respectivement de leur rémunération de base annuelle en cas de performances supérieures aux attentes.

L'incitant variable à court terme vise à renforcer la culture managériale basée sur la performance et se fonde sur la réalisation d'objectifs de performance individuelle spécifiques et d'objectifs collectifs.

Les performances sont évaluées chaque année par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, à la lumière des objectifs fixés pour l'exercice financier écoulé.

Aucune rémunération variable à court terme n'est octroyée au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif dans le cas où la performance individuelle est nulle, ou si les résultats financiers de la Société entraînent l'incapacité pour la Société d'allouer un dividende aux actionnaires. Dans l'éventualité où tous les objectifs collectifs ne seraient pas rémunérés, la réalisation d'objectifs individuels par un membre du Comité Exécutif peut toujours donner droit au paiement d'une partie de sa rémunération variable annuelle.

En application des principes susmentionnés et sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, les critères d'évaluation des performances du CEO et des autres membres du Comité Exécutif et leur pondération ont été fixés comme suit, et sont divisés en deux catégories :

a. Objectifs collectifs (70% du total de l'incitant à court terme potentiel at target)

Les objectifs collectifs concernent les performances par rapport à certains indicateurs clés de performance (« **KPI** ») fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination au début de chaque année. Ces KPI sont constitués d'indicateurs financiers ou non financiers associés au moyen d'une formule additive⁵ :

- Indicateurs financiers (50%) : EBIT : reflète les résultats financiers de bpostgroup et des unités opérationnelles.
- Indicateurs non financiers (20%) : par exemple, l'Indice de Loyauté Client reflète la fidélité des clients de la Société.

⁵ Ces indicateurs financiers et non financiers, ainsi que leur pondération, peuvent être adaptés annuellement par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, afin de refléter au mieux l'évolution, d'une année à l'autre, des priorités et ambitions de bpostgroup.

La réalisation des objectifs collectifs est évaluée chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, selon une méthodologie vérifiable dans le cadre d'un audit.

b. Objectifs de performance individuels (30% du total de l'incitant à court terme potentiel at target)

Les objectifs de performance individuels sont définis et convenus au début de chaque année et évalués annuellement, en fonction des performances (« quoi ») et du comportement (« comment »), au cours du premier trimestre suivant la fin de l'exercice financier, dans le cadre du Performance Management Process. Des objectifs clairs et mesurables sont fixés, qui doivent être atteints dans un délai convenu.

Les objectifs de performance individuels du CEO sont convenus et approuvés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination. Cela peut inclure, par exemple, la réalisation réussie d'un plan stratégique décidé par le Conseil d'Administration, l'amélioration de la satisfaction des clients ou du niveau d'engagement des collaborateurs ou la réalisation de résultats financiers spécifiques fixés par le Conseil d'Administration.

Les objectifs de performance individuels des autres membres du Comité Exécutif sont fixés d'un commun accord entre le membre du Comité Exécutif et le CEO et approuvés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination au début de chaque année. Cela peut inclure, sans s'y limiter, des réalisations et développements commerciaux spécifiques, l'orientation stratégique, la gestion d'équipe, le niveau d'engagement des collaborateurs et l'orientation client.

La réalisation des objectifs de performance individuels est évaluée chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

La reconnaissance de la réussite collective et des performances individuelles contribue aux intérêts à long terme et à la durabilité de la Société et à la réussite de sa stratégie. Les objectifs collectifs et les objectifs de performance individuels créent un lien étroit entre les intérêts, d'une part, du CEO et des membres du Comité Exécutif et, d'autre part, de la Société et de ses actionnaires.

c. Dispositions de report et de restitution

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif reçoivent leur rémunération variable à court terme sans être soumis à aucune disposition de report ou de restitution.

4.2.3 INCITANT VARIABLE A LONG TERME

bpostgroup entend encourager ses cadres à générer des performances et une croissance durables et rentables sur le long terme, en accord avec la stratégie de bpostgroup, les ambitions sociétales et les attentes de nos actionnaires et de toutes nos autres parties prenantes.

Dans ce contexte, sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, le Conseil d'Administration propose d'introduire un incitant à long terme pour les membres du Comité Exécutif (en ce compris le CEO).

L'incitant à long terme n'est pas assujéti à des dispositions de report et de restitution quelconques.

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2023, l'incitant à long terme sera applicable au sein de bpostgroup à partir du 1^{er} janvier 2023.

bpostgroup (autres que les États-Unis)

L'incitant à long terme a été conçu pour que la rémunération variable à long terme des cadres reste équilibrée et attrayante, tout en répondant aux attentes des actionnaires et des parties prenantes. Il vise à garantir que les actions et les initiatives prises par les cadres soient guidées par des intérêts à long terme.

Sur la base d'une étude comparative avec des entreprises comparables et à la lumière des valeurs et défis actuels de bpostgroup, les trois critères de performance utilisés dans le cadre de cet incitant à long terme sont les suivants :

1. Performance du marché financier (50%) reflétée par le rendement global pour l'actionnaire (Total Shareholder Return - TSR) et mesurée en tant que performance cumulée en pourcentage sur la période d'acquisition (telle que définie ci-dessous) ;
2. Performance en termes d'environnement (30%) reflétée par les émissions carbone (CO₂) et mesurée comme la moyenne des objectifs annuels atteints au cours de la période d'acquisition (telle que définie ci-dessous) ;
3. Performance en matière de gouvernance (20%) reflétée par la mise en œuvre d'un cadre de gestion des risques de bpostgroup (c.-à-d. la définition des contrôles clés pour des processus clés spécifiques et la mise en œuvre d'un programme de contrôle interne évaluant l'efficacité de ces contrôles clés, tant au niveau de bpost que des filiales), mesurée comme la moyenne des objectifs annuels atteints sur la période d'acquisition (telle que définie ci-dessous).

L'incitant à long terme se compose d'une rémunération variable en espèces et s'élève, à l'objectif fixé, à 30% de la rémunération de base brute pour la période d'acquisition (telle que définie ci-dessous), soit équivalent à 10% sur une base annuelle.

Dans le cadre de cet incitant à long terme, le blocage dépend de la réalisation des objectifs sur une période de 3 ans (« **période d'acquisition** »). Au terme de la période d'acquisition, l'incitant à long terme est versé en espèces aux bénéficiaires sur la base du score final résultant des trois critères de performance susmentionnés. Ce score final – et donc le paiement qui en résulte – correspond à la moyenne des trois scores annuels cumulés ou moyens (avec un minimum de 0% en cas de sous-performance et un maximum de 200% en cas de surperformance).

Par souci d'exhaustivité, il convient de préciser que :

- les cadres éligibles ont la possibilité, mais non l'obligation, de participer à l'incitant à long terme;
- si les cadres éligibles décident de participer à l'incitant à long terme, ils acceptent que la pratique actuelle d'indexation appliquée à leur rémunération de base soit limitée pour les trois prochaines indexations à compter de la date de l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2023, cette limitation étant appliquée jusqu'à un plafond de 75.000 EUR de rémunération de base brute (cette dernière étant indexée à chaque cycle d'indexation) ;
- à l'issue de la période d'acquisition, la rémunération de base future sera ajustée à la rémunération de base applicable s'il n'y avait pas eu cette limitation de l'indexation ;
- les cadres dont la relation de collaboration est rompue :
 - par la société pour motif avant la fin de la période d'acquisition : perdent tout droit potentiel au titre de cet incitant à long terme ;
 - avant la fin de la période d'acquisition à la suite d'une démission : récupèrent leur investissement dans l'incitant à long terme afin d'en bénéficier (c.-à-d. l'indexation à laquelle ils ont renoncé) ;
 - avant la fin de la période d'acquisition pour une autre raison : reçoivent le versement dû, d'un montant proportionnel au temps de service par rapport à la période d'acquisition.

États-Unis

L'incitant à long terme (uniquement pour le membre du Comité Exécutif situé aux États-Unis) consiste en une rémunération variable payable en espèces sur une période d'acquisition maximale de 3 ans (indépendamment de toute indexation). Cet incitant sera versé par tranches de 15%, 25% et 60% après respectivement 12, 24 et 36 mois suivant la date d'attribution. La valeur de l'attribution évoluera en fonction des mêmes indicateurs de performance et des mêmes résultats en terme de paiement que pour le plan d'incitation à long terme de bpostgroup (voir Section 4.2.3).

4.2.4 COTISATIONS DE RETRAITE

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif bénéficient d'un régime de retraite complémentaire. Ce régime de retraite est un régime de cotisation de retraite défini pour le CEO et le Comité Exécutif. Les cotisations de retraite s'élèvent à maximum 17% de la rémunération de base annuelle du CEO et des autres membres du Comité Exécutif.

4.2.5 AUTRES AVANTAGES

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif bénéficient d'autres avantages, tels qu'une couverture décès en cours d'emploi et invalidité, une assurance hospitalisation, des allocations de représentation, des titres-repas et une voiture de société. Ces avantages font l'objet d'une étude comparative régulière et sont adaptés en fonction des pratiques courantes au niveau local. Ces autres avantages s'élèvent à maximum 10% de la rémunération de base annuelle du CEO et des autres membres du Comité Exécutif.

4.3 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO ET LES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF

4.3.1 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO

Le CEO a un statut d'indépendant.

Les droits et obligations liés à la fonction de CEO sont consignés dans un contrat, qui renferme les principales dispositions relatives à l'exercice de son mandat, à la confidentialité des informations auxquelles il a accès, aux conditions de résiliation du contrat, etc.

Le contrat est conclu pour une période déterminée de six ans. En cas de résiliation anticipée par la Société, le CEO a droit à une indemnité de départ correspondant à maximum douze mois de sa rémunération annuelle de base.

Le contrat prévoit également une clause de non-concurrence pour une période d'un an à compter de la date de résiliation de son contrat. Il recevra une indemnité de non-concurrence de 250.000 EUR, à moins que la Société ne renonce à l'application de cette clause.

4.3.2 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF

Les membres du Comité Exécutif ont des contrats de travail à durée indéterminée.

En vertu de ces contrats, les membres du Comité exécutif n'ont pas de droit de résiliation particulier, à l'exception des deux membres qui l'ont rejoint récemment, lesquels ont droit à un préavis de douze mois ou, dans un cas, à une indemnité de départ tenant lieu de préavis (la législation obligatoire applicable en matière d'emploi peut affecter ces dispositions contractuelles).

Tous les contrats d'emploi, sauf pour un membre, prévoient une clause de non-concurrence pour une période d'un an. Tous ceux qui sont liés par un tel engagement, sauf un membre, recevront une indemnité de non-concurrence de six mois de rémunération, à moins que la Société ne renonce à l'application de cette clause.

5 DEROGATIONS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La Société ne versera de rémunération aux membres du Conseil d'Administration et aux membres du Comité Exécutif que conformément à la Politique de Rémunération approuvée.

Toutefois, le Conseil d'Administration peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, déroger temporairement à la Politique de Rémunération. Les circonstances exceptionnelles ne couvrent que les situations dans lesquelles la dérogation à la Politique de Rémunération est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la pérennité de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.⁶

Les dérogations à la Politique de Rémunération ne sont autorisées que dans le cadre des éléments de rémunération visés à la Section 4.2 ou, en ce qui concerne les dispositions contractuelles, à la Section 4.3.

Ces dérogations seront approuvées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

⁶ Ces circonstances exceptionnelles peuvent par exemple inclure la nomination d'un membre exécutif *ad interim*.

Le Conseil d'Administration expliquera toute dérogation éventuelle dans le Rapport de Rémunération de l'exercice concerné.

6 CHANGEMENTS APPORTES A L'ACTUELLE POLITIQUE

Par rapport à la Politique de Rémunération actuelle approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 12 mai 2021, les principaux changements proposés sont les suivants :

- introduction d'un incitant à long terme pour bpostgroup et les États-Unis ;
- spécification des montants nominaux existants de la rémunération mensuelle et du jeton de présence des membres non exécutifs du Conseil d'Administration, indexés sur une base annuelle ;
- augmentation de la rémunération fixe mensuelle du/de la Président(e) du Comité d'Audit et des Risques à 1,5 fois celle des autres membres du Conseil d'Administration (à l'exception du/de la Président(e) du Conseil d'Administration dont la rémunération fixe mensuelle correspond à 2 fois celle des autres membres du Conseil d'Administration) ;
- de manière générale, des modifications formelles visant à améliorer la lisibilité de la Politique de Rémunération.