

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 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 10 octobre 2023. Si approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 23 novembre 2023, la Politique de Rémunération révisée sera applicable au sein de bpostgroup à partir du 23 novembre 2023.

Si la Politique de Rémunération amendée n'est pas approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 23 novembre 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 sera 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.

Conformément aux meilleures pratiques, le rapport annuel de la Société contiendra une publication transparente du ratio de rémunération entre la rémunération la plus élevée et la plus basse et du ratio de rémunération entre la rémunération la plus élevée et la rémunération moyenne, ainsi qu'une explication des méthodes de calcul et de l'évolution de la rémunération.

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 aux articles 7:91 et 7:121 du 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 SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La Société a développé une Politique de Rémunération globale dynamique, gratifiante et responsable pour ses employés, membres du Comité Exécutif et membres du Conseil d'Administration. Cette

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>

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.

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 et encourager une culture de conformité ;
- 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 RÉMUNÉRATION DES MEMBRES NON EXÉCUTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS ET MESURES VISANT À ÉVITER OU À GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'Assemblée Générale des actionnaires détermine et approuve 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 RÉMUNÉRATION

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, des Risques et de Conformité et (iii) 2.061,77 EUR pour chacun des autres membres du Conseil d'Administration ;
- 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 EXÉCUTIFS 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 COMITÉ EXÉCUTIF

4.1 PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS ET MESURES VISANT À ÉVITER OU À GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

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, les différentes composantes de la rémunération sont régulièrement comparées aux paiements médians du marché de référence de 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 discussions, délibérations et votes au sein du Conseil d'Administration qui concernent sa propre rémunération. Le CEO ne prend également 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 La dernière indexation des montants mentionnés remonte au 1^{er} mars 2023.

4.2 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

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.

La rémunération du CEO and des autres membres du Comité Exécutif est payée conformément à la législation locale applicable.

4.2.1 RÉMUNÉRATION 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 la fonction, le niveau d'expérience et, dans une certaine mesure, les performances du membre du Comité Exécutif durant les années écoulées.

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 et/ou des sociétés postales en Europe afin d'offrir une rémunération de base conforme à la médiane du marché de référence. Pour les postes équivalents aux Etats-Unis dans les entités basées aux Etats-Unis, des études comparatives reflétant la situation de marché aux Etats-Unis sont utilisées dans le même but.

4.2.2 INCITANT VARIABLE À COURT TERME

L'incitant à court terme est constitué d'une rémunération variable qui est payée en espèces ou sous la forme d'une contribution à un plan de pension extralégal. L'éventuelle rémunération variable à court terme annuelle à l'objectif s'élève, par rapport à leur rémunération de base annuelle, (i) jusqu'à 50% pour le CEO et les membres du Comité Exécutif employés par une entité des Etats-Unis et (ii) jusqu'à 30% pour les autres membres du Comité Exécutif.

En cas de performances inférieures aux attentes, le paiement peut diminuer jusqu'à 0% par rapport à leur rémunération de base annuelle. En cas de performances supérieures aux attentes, le paiement, par rapport à leur rémunération de base annuelle, peut augmenter (i) jusqu'à 100% pour le CEO et les membres du Comité Exécutif employés par une entité des Etats-Unis et (ii) jusqu'à 60% pour les autres membres du Comité Exécutif.

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 atteints lors de 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 dans le cas où 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 à l'objectif)

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.

L'accomplissement 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 à l'objectif)

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 au début de chaque année. Le Conseil d'Administration formulera des objectifs personnels, tels que, par exemple, la réalisation réussie d'un plan stratégique, 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 chaque 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. Le CEO proposera des objectifs individuels, tels que par exemple, des réalisations commerciales spécifiques, la mise en œuvre réussie d'activités de développement commercial, la gestion d'équipe, le niveau d'engagement des collaborateurs et l'orientation client.

L'accomplissement des objectifs de performance individuels est évalué chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

Le Comité de Rémunération et de Nomination recommande et le Conseil d'Administration approuve uniquement des objectifs de performance collectifs et individuels qui contribuent à la réalisation réussie de la stratégie de bpost et aux intérêts à long terme et à la durabilité de la Société. Ils veillent également à ce que les objectifs soient alignés et non contradictoires, afin d'orienter le CEO et les autres membres du Comité Exécutif dans la même direction.

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.

c. Dispositions de report et de restitution

Les membres actuels du Comité Exécutif⁶ reçoivent leur rémunération variable à court terme sans être soumis à aucune disposition de report ou de restitution. Le CEO et les membres futurs du Comité Exécutifs⁷ reçoivent leur rémunération variable à court terme sous réserve de dispositions de restitution.

4.2.3 INCITANT VARIABLE À 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).

Si la Politique de Rémunération est approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 23 novembre 2023, l'incitant à long terme sera applicable au sein de bpostgroup à partir du 23 novembre 2023.

a. CEO et autres membres du Comité Exécutifs non employés par une entité des Etats-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.

A la suite d'une étude comparative avec des entreprises comparables et conformément aux priorités stratégiques de bpostgroup, les trois critères de performance suivants seront utilisés :

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 à payer en espèces et s'élève à l'objectif à (i) 50% pour le CEO et (ii) à 30% pour les autres membres du Comité Exécutif par rapport à la rémunération de base brute pour la période d'acquisition (telle que définie ci-dessous). En cas de performances inférieures aux attentes, le paiement peut diminuer jusqu'à 0%. En cas de performances supérieures aux attentes, le paiement peut augmenter jusqu'à (i) 100% pour le CEO et (ii) 60% pour les autres membres du Comité Exécutif.

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).

⁶ La notion « membres actuels du Comité Exécutif » vise les membres du Comité Exécutif en fonction à la date de l'Assemblée Générale des actionnaires du 23 novembre 2023 décidant sur la modification de la Politique de Rémunération.

⁷ La notion « membres futurs du Comité Exécutifs » vise tous les membres du Comité Exécutif qui prendront fonction à partir du jour suivant la date de l'Assemblée Générale des actionnaires du 23 novembre 2023.

Par souci d'exhaustivité, il convient de préciser ce qui suit :

- A. Pour le CEO et les membres futurs du Comité Exécutif⁸ :**
- l'incitant à long terme n'est pas optionnel et fait partie intégrante du paquet de rémunération ;
 - il n'y a pas de limitation d'indexation sur la rémunération de base ;
 - les exécutifs reçoivent des primes annuelles ;
 - si la collaboration se termine avant la fin de la période d'acquisition :
 - en cas (i) de résiliation par la Société pour motif ou (ii) démission de l'exécutif concerné: tous droits potentiellement dus en vertu de l'incitant à long terme sont perdus ;
 - en cas de résiliation par la Société sans motif : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les droits dus en vertu de l'incitant à long terme sont payés proportionnellement au temps de service par rapport à la période d'acquisition, mais seulement si l'exécutif éligible a été employé pendant 6 mois ou plus durant la période d'acquisition ;
 - en cas d'invalidité, retraite ou décès : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les droits dus en vertu de l'incitant à long terme sont payés proportionnellement au temps de service par rapport à la période d'acquisition.
- B. Pour les membres actuels du Comité Exécutif⁹ (à l'exception du CEO et des membres futurs du Comité Exécutifs) :**
- les exécutifs éligibles ont la possibilité, mais non l'obligation, de participer à l'incitant à long terme. Les exécutifs éligibles n'ont qu'une seule chance de participer au plan. Les exécutifs éligibles qui n'acceptent pas l'offre ne recevront pas d'autre offre ultérieurement ;
 - les exécutifs participants reçoivent des primes annuelles ;
 - les exécutifs participants ont le choix entre 2 options pour adhérer au plan :
 - Option 1 : les exécutifs acceptent que la pratique actuelle d'indexation de leur salaire de base complet soit limitée pour les trois prochaines indexations à partir du 1^{er} janvier 2024, une telle limitation étant appliquée jusqu'à un plafond de EUR 75.000 de rémunération de base brute (ce plafond étant indexé à chaque cycle d'indexation). Après les trois premières limitations d'indexation, la rémunération de base sera à nouveau indexée.
 - Option 2 : les exécutifs acceptent une réduction de 4% de leur rémunération de base sans limitation des indexations futures.
 - les exécutifs dont la relation de collaboration prend fin:
 - durant la période d'acquisition de la première prime :
 - en cas de résiliation par la Société pour motif : tous droits potentiellement dus en vertu de l'incitant à long terme sont perdus ;
 - en cas de (i) résiliation par la Société sans motif ou (ii) départ à la retraite : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les exécutifs éligibles reçoivent la première prime d'un montant proportionnel au temps de service par rapport à la période d'acquisition ;
 - en cas de démission de l'exécutif concerné: si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les exécutifs éligibles récupèrent leur investissement (c'est-à-dire limitation d'indexation en vertu de l'Option 1 ou réduction de la rémunération de base en vertu de l'Option 2) dans l'incitant à long terme afin d'en bénéficier ;
 - en cas de décès ou d'invalidité : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les exécutifs reçoivent une acquisition accélérée de la prime d'un montant proportionnel au temps de service par rapport à la période d'acquisition.
 - après la période d'acquisition de la première prime :
 - en cas de (i) résiliation par la Société pour motif ou (ii) démission de l'exécutif concerné: tous droits potentiellement dus en vertu de l'incitant à long terme sont perdus;

⁸ Voir note de bas de page 7.

⁹ Voir note de bas de page 9.

- en cas de résiliation par la Société sans motif : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les droits dus en vertu de l'incitant à long terme sont payés proportionnellement au temps de service par rapport la période d'acquisition, mais seulement si l'exécutif éligible a été employé pendant 6 mois ou plus durant la période d'acquisition ;
- en cas d'invalidité, retraite ou décès : si les objectifs sont atteints au cours de la période d'acquisition, les droits dus en vertu de l'incitant à long terme sont payés proportionnellement au temps de service par rapport à la période d'acquisition.

b. Autres membres du Comité Exécutif employés par une entité des Etats-Unis

L'incitant à long terme n'est pas optionnel et fait partie intégrante du paquet de rémunération. Il consiste en une attribution annuelle de la rémunération variable payable en espèces sur une période d'acquisition de 3 ans (indépendamment de toute indexation). Cet incitant sera versé par tranches de 15%, 25% et 60% après 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 termes de paiement que pour le plan d'incitation à long terme du CEO et des autres membres du Comité Exécutif non-employés par une entité des Etats-Unis. (voir Section 4.2.3, a).

L'incitant annuel à long terme à l'objectif s'élève jusqu'à 60% de la rémunération annuelle de base. En cas de performances inférieures aux attentes, le paiement peut diminuer jusqu'à 0% de la rémunération annuelle de base. En cas de performances supérieures aux attentes, le paiement peut augmenter jusqu'à 120% de la rémunération annuelle de base.

c. Dispositions de report et de restitution

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif reçoivent leur l'incitant à long terme sous réserve de provisions de restitution.

4.2.4 COTISATIONS DE RETRAITE

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif employés par une entité belge 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.

4.2.6 BONUS DE SIGNATURE EXCEPTIONNELS

Le Conseil d'Administration peut, sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, dans des circonstances exceptionnelles et au cas par cas, accorder un bonus de signature en cas de recrutement externe pour attirer, motiver et retenir les individus talentueux comme nouveaux membres du Comité Exécutif (en ce compris le CEO). Le bonus de signature peut prendre la forme d'une indemnité en espèces.

4.3 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO ET LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

4.3.1 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO

Le CEO est indépendant vis-à-vis de la Société.

Les droits et obligations liés au mandat de CEO sont consignés dans un contrat, qui contient les principales dispositions relatives à l'exercice de son mandat, à la confidentialité des informations auxquelles il/elle 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 (en ce compris une indemnité de non-concurrence si la clause de non-concurrence est appliquée).

Conformément à l'article 7:92 du CSA, si l'indemnité de départ est supérieure à 12 mois de rémunération, l'attribution de celle-ci sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

4.3.2 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

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

En vertu de ces contrats, les membres du Comité Exécutif ont droit à un préavis de douze mois ou 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 prévoient une clause de non-concurrence pour une période d'un an. Tous ceux qui sont liés par un tel engagement recevront une indemnité de non-concurrence de six mois de rémunération, à moins que la Société ne renonce à l'application de cette clause.

Conformément à l'article 7:92 du CSA, si l'indemnité de départ est supérieure à 12 mois de rémunération (autrement qu'en application d'une loi impérative), l'attribution de celle-ci sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

5 DÉROGATIONS À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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 viabilité¹⁰.

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.

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

¹⁰ Ces circonstances exceptionnelles peuvent par exemple inclure la nomination d'un membre exécutif *ad interim*.

6 CHANGEMENTS APPORTÉS À 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 le CEO et les membres du Comité Exécutif non employés par une entité des États-Unis et amendement de l'incitant à long terme pour les autres membres du Comité Exécutif employé par une entité des États-Unis, sous réserve de provisions de restitution ;
- 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, des Risques et de Conformité 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) ;
- ajustement du pourcentage de l'incitant potentiel à court terme à l'objectif pour le CEO ;
- ajout de provisions de restitution pour le CEO et les membres futurs du Comité Exécutif par rapport à leur incitant à court terme ;
- ajout de la possibilité d'un bonus de signature pour le CEO et les autres membres du Comité Exécutif ;
- de manière générale, des modifications formelles visant à améliorer la lisibilité de la Politique de Rémunération.