

POLITIQUE DE REMUNERATION 2021 POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, LE CEO ET LES MEMBRES DE LA DIRECTION EXECUTIVE

Le Conseil d'administration de la Société fixe, sur proposition du Comité de rémunération et de nomination, la politique de rémunération et les rémunérations des membres du Conseil d'administration, du CEO et des membres de la direction exécutive. La direction exécutive est constituée des membres du Comité Exécutif et des administrateurs exécutifs.

Le niveau de rémunération des membres du conseil d'administration est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale.

En général, les rémunérations payées par la Société à ses administrateurs, au CEO et à la direction exécutive sont basées sur des études et recherches représentatives concernant les rémunérations, réalisées par des bureaux internationaux spécialisés, afin de veiller à la conformité au marché des rémunérations. De la même manière, et sur base des règles applicables (la législation nationale et/ou les accord collectifs nationaux ou sectoriels), le groupe surveille la conformité au marché des rémunérations de tous les salariés du groupe.

En outre, la politique de rémunération du groupe a pour but d'attirer et de garder du talent, de payer les salariés suivant leur mérites et de supporter la continuité durable des activités.

Ni les administrateurs, ni le CEO, ni les membres de la direction exécutive n'ont un quelconque pouvoir de décision quant à leur propre rémunération.

1. Rémunération pour l'exercice d'un mandat d'administrateur

Les membres du Conseil d'administration et des comités ont droit à la rémunération annuelle fixe suivante (en EUR):

Président du Conseil d'administration	75.000
Membre du conseil d'administration	20.000
Président du comité d'Audit	10.000
Membre du comité d'Audit	6.000
Président du comité de Rémunération et de nomination	7.000
Membre du comité de Rémunération et de nomination	5.000

Le montant total de ces rémunérations fixes est approuvé par l'Assemblée générale sur proposition du Conseil d'administration.

Les administrateurs n'ont pas droit, pour l'exercice de leur mandat d'administrateur, à une rémunération variable ou liée aux prestations, ni à aucune autre rémunération. Le Conseil d'administration étudie la possibilité de payer une partie de la rémunération de ses membres non-exécutifs, en actions Ter Beke, conformément à ce qui est prévu dans la Code de Gouvernance d'Entreprises 2020.

2. Rémunération du CEO et des membres de la direction exécutive

La rémunération du CEO et des membres de la direction exécutive est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de rémunération et de nomination.

Cette rémunération est conçue pour attirer un management hautement qualifié et prometteur, pour le motiver et le retenir et pour stimuler une création de valeur à court, moyen et long terme.

Cette rémunération du CEO et des membres de la direction exécutive se compose en principe, et en fonction de leur statut social, d'une rémunération de base, d'une rémunération variable annuelle et, uniquement pour les salariés, d'une voiture de société et d'une carte de carburant et d'autres composants comme les pensions et les assurances, conformément aux directives en vigueur dans la Société.

Rémunération de base

La rémunération de base est conçue pour rémunérer le manager pour l'exercice de sa fonction, conformément à ses compétences spécifiques et son expérience dans la fonction.

La rémunération de base est fixée au moyen d'exercices de benchmark appropriés, la Société visant un niveau de rémunération conforme à la moyenne du marché concerné. Ce même politique est appliquée pour tous les salariés du groupe.

Comme c'est le cas pour tous les salariés du groupe, la rémunération de base est adaptée chaque année au coût de la vie, conformément aux adaptations obligatoires en vertu du droit applicable (indexations légales) ou en vertu de la convention (individuelle ou collective).

Rémunération variable annuelle

Le CEO et les membres de la direction exécutive perçoivent une rémunération variable annuelle en espèces en fonction de la réalisation des objectifs annuels fixés pour l'exercice pour lequel la rémunération variable est due.

Ces objectifs sont basés sur des paramètres objectifs et sont étroitement liés aux résultats du groupe et au rôle que le CEO et/ou les membres de la direction exécutive jouent dans la réalisation de ces résultats. Les principaux paramètres utilisés sont le volume, le chiffre d'affaires, l'EBITDA, l'EBIT, l'EAT, la ratio EBITDA/endettement net et le ROCE.

Les paramètres utilisés pour une année donnée et les objectifs à réaliser en rapport avec ces paramètres sont évalués annuellement par le Comité de rémunération et de nomination et proposés pour approbation au Conseil d'administration.

La rémunération variable annuelle constitue un quart ou moins de la rémunération annuelle.

Si une année, le seuil minimum lié à un objectif fixé n'est pas réalisé, le droit à la rémunération variable liée à cet objectif devient caduc pour cette année-là. En cas de dépassement de l'objectif fixé, une somme de maximum 150% de la rémunération variable qui y est associée peut être attribuée. Outre le système de rémunération variable, le Conseil d'administration se réserve la compétence, sur proposition du Comité de rémunération et de nomination, d'attribuer au CEO et/ou aux membres de la direction exécutive ou certains d'entre eux, un bonus (complémentaire) pour des prestations ou des mérites spécifiques sans pour autant que le budget total pour la rémunération variable pour le CEO et les membres de la direction exécutive peut être dépassé. Ces modalités s'appliquent en général aussi pour les autres salariés du groupe qui ont droit à un salaire variable annuelle.

Autres éléments de la rémunération

Outre la rémunération de base et la rémunération annuelle variable, le groupe met à disposition des membres de la direction exécutive qui ont le statut d'employé une voiture de société avec carte de carburant, un téléphone et un ordinateur tablet. Celles-ci peuvent être utilisées à des fins privées, conformément à la politique que le groupe applique aussi pour les autres salariés du groupe, et sont traitées conformément à la législation en la matière.

Pensions et assurances

Quelques membres de la direction exécutive, qui ont le statut de salarié, sont affiliés à un plan d'assurance de groupe ou un autre système de retraite, un *defined contribution* plan, dans lequel le groupe verse des cotisations fixes.

Le groupe prévoit également la possibilité de souscrire des assurances spécifiques au profit du CEO et des membres de la direction exécutive qui ont le statut de salarié.

Long term incentive

Le CEO du groupe reçoit un long term incentive. Les modalités de ce long term incentive seront déterminées par le Conseil d'administration lors du recrutement du CEO.

Le Conseil d'administration étudie l'introduction d'un long term incentive plan pour les membres de la direction exécutive.

Indemnités de rupture

Le CEO et les membres de la direction exécutive sont liés au groupe par des contrats prévoyant dans certaines circonstances le paiement d'une indemnité de rupture, conformément à la législation en vigueur, aux règles de gouvernance d'entreprise et aux usages actuels sur le marché. Sauf en cas de législation applicable en matière de droit social, le délai de préavis pour le CEO et/ou les membres de la direction exécutive ne dépasse pas les 12 mois.

3. Transparence

En matière de transparence de la rémunération, la Société applique les principes de la législation applicable et du Code CG.

4. Evaluation

Le Conseil d'administration évalue régulièrement sa propre composition et son fonctionnement par le biais d'un processus d'évaluation basé sur une interrogation écrite et orale, sous la direction du Président du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration évalue chaque année le fonctionnement du CEO, en l'absence de celui-ci, et détermine les objectifs que le CEO doit réaliser, outre les objectifs servant de base à la rémunération variable.

Le Conseil d'administration évalue également chaque année, avec le CEO et après préparation par le Comité de rémunération et de nomination, le fonctionnement des membres de la direction exécutive et détermine les objectifs à réaliser par la direction exécutive, outre les objectifs servant de base à la rémunération variable.