

# Comité de Nomination et de Rémunération

## Règlement d'ordre intérieur

### **1. Mission**

- Le Conseil d'Administration désire s'entourer de personnes motivées et compétentes qui permettront à la Société d'atteindre ses objectifs à moyen et long terme. Ces personnes doivent être rémunérées en fonctions de leurs performances. La société entend favoriser l'intégrité, l'esprit d'entreprise, l'efficacité et l'innovation
- La mission principale du Comité de Nomination et de Rémunération est de formuler des recommandations au Conseil d'Administration concernant
  - a. la nomination des administrateurs, du CEO et du CFO
  - b. la politique de rémunération des administrateurs non exécutifs
  - c. la politique de rémunération des membres du Comité de Gestion.
- Le Comité de Nomination et de Rémunération veille à ce que le processus de nomination et de réélection soit organisé objectivement et professionnellement.

### **2. Création et Composition**

- Le Conseil d'Administration crée un Comité de Nomination et de Rémunération et désigne ses membres avec un minimum de trois. La liste de ses membres est reprise dans la Déclaration annuelle de Gouvernance.
- Le Comité est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs dont une majorité des membres sont indépendants.
- La durée du mandat de membre du Comité de Nomination et de Rémunération n'excède pas la durée du mandat d'administrateur.
- Le Conseil d'Administration s'assure que le Comité de Nomination et de Rémunération dispose des compétences nécessaires suffisantes à l'exercice effectif de son rôle
- Le Président du Conseil d'Administration ou un autre administrateur non exécutif préside le Comité de Nomination et de Rémunération.
- Le CEO participe aux réunions du Comité de Nomination et de Rémunération lorsque celui-ci traite de la rémunération des autres membres du Comité de Gestion
- Le Président du Conseil d'Administration peut être associé à la discussion mais ne préside pas le Comité de Nomination et de Rémunération lorsque

celui-ci est appelé à traiter de son cas particulier ou de la désignation de son successeur.

### 3. **Responsabilités et objectifs**

- le Comité formule des recommandations au Conseil d'Administration concernant la nomination des administrateurs, du CEO et des autres membres du Comité de Gestion. Il veille à ce que le processus de nomination soit organisé objectivement et professionnellement en tenant compte de :
  - l'expérience professionnelle du candidat
  - ses réalisations antérieures
  - sa complémentarité avec les autres membres du conseil d'administration
- Le Comité identifie et propose à l'approbation du Conseil d'Administration les candidats aux fonctions vacantes à pourvoir.
- Le Comité donne son avis sur les propositions de nominations émanant d'actionnaires et du management exécutif.
- Le Comité examine les questions liées aux successions.
- Le Comité évalue au moins tous les deux ans la taille et la composition du Conseil d'Administration et soumet des recommandations au Conseil d'Administration en vue de modifications éventuelles. Le Comité évaluera :
  - si le Conseil d'Administration fonctionne de manière efficiente
  - si les dossiers importants sont préparés et débattus de manières professionnelles
  - si chaque administrateur apporte une contribution effective à la prise de décision
  - si la composition de Conseil correspond à la composition désirée
- Le Comité émet des recommandations sur la rémunération des administrateurs et des managers exécutifs et soumet à l'approbation du Conseil d'Administration le package de rémunération du CEO et des membres du Comité de Gestion.
- Les différentes composantes du package de rémunération devront être abordées.
- La composition de ce package doit permettre de faire se rencontrer les intérêts de la société et de ses actionnaires avec les intérêts des bénéficiaires.
- La politique de rémunération des administrateurs vise à favoriser la présence aux réunions du Conseil et se base donc sur une rémunération fixe et un système de jeton de présence dont le montant est en ligne avec les pratiques du marché.
- La politique de rémunération des membres du management exécutif comporte une partie fixe et variable. Le Groupe a comme politique d'offrir une rémunération en ligne avec des fonctions similaires dans de sociétés de taille et de complexité comparable. La partie variable est liée aux

résultats du Groupe ainsi qu'à la réalisation d'objectifs personnels. Un système de warrants est proposé aux membres du Comité de Gestion.

- Le Comité procède de manière régulière [v1] à une analyse comparative des packages globaux avec le marché
- Le Comité s'assure que le Conseil d'Administration est en possession de la totalité de l'information nécessaire à la prise de décision

#### **4. Fonctionnement**

- Le Comité se réunit au moins deux fois par an et chaque fois qu'il le juge nécessaire pour l'exécution de ses obligations
- L'ordre du jour est envoyé aux membres au moins 3 jours ouvrables avant la réunion. La documentation disponible à cette date est jointe à la convocation.
- Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, chaque membre ayant une voix.
- Le CEO est habilité à soumettre des propositions au Comité et à être dûment consulté par celui-ci, principalement pour les questions relatives au Comité de Gestion
- Le Comité de Nomination et de Rémunération est habilité à demander des conseils professionnels externes aux frais de la société après en avoir informé le Président du Conseil d'Administration et à condition que ces frais soient inférieurs à 25.000 €. Ce montant sera porté à 125.000€ s'il est fait appel à des conseils professionnels externes dans le cadre du recrutement d'un membre du Comité de Gestion ou d'un Administrateur
- Le Comité soumet un rapport de rémunération au Conseil d'Administration. Celui-ci est intégré dans la Déclaration annuelle de Gouvernance.