

## ANNEXE 3 - RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

La dernière version du Règlement d'ordre intérieur du Comité de Rémunération a été adoptée le 28 mars 2024 par le Conseil d'Administration.

### 1. COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT

Le Comité de Rémunération est composé d'au moins trois Administrateurs non Exécutifs. La majorité des membres du Comité de Rémunération est indépendante conformément à l'article 7:87, §1 du Code des Sociétés et du Code 2020. Ils sont désignés par le Conseil d'Administration. La durée du mandat des membres du Comité de Rémunération correspond à celle de leur mandat d'Administrateur. La fin d'un mandat d'Administrateur entraîne automatiquement celle de son mandat de membre du Comité de Rémunération.

Le Comité de Rémunération dispose de l'indépendance, des compétences, des connaissances, de l'expérience et des capacités nécessaires pour s'acquitter efficacement de ses fonctions.

Le CEO n'est pas membre du Comité de Rémunération mais a reçu une invitation permanente pour assister aux réunions. Le CEO est tenu de quitter la réunion lorsque le Comité de Rémunération est amené à discuter de sa propre rémunération ou de son évaluation.

Le Conseil d'Administration désigne aussi le Président du Comité de Rémunération. Ce dernier doit être un Administrateur non Exécutif. Le Président du Comité de Rémunération veillera notamment à ce que chaque nouveau membre reçoive une description des responsabilités du Comité et de son fonctionnement.

Le Comité de Rémunération désigne le Secrétaire Général comme secrétaire. Ce dernier se voit appliquer les mêmes règles que le CEO en matière d'éventuel conflit d'intérêt.

### 2. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Conformément à et/ou en plus des missions énoncées dans l'article 7:100 du Code des Sociétés, le Comité de Rémunération conseille le Conseil d'Administration sur :

- la politique de rémunération des Administrateurs, du CEO et des autres membres du Leadership Council, en ce compris les plans d'intéressement sous forme d'actions et autres plans d'intéressement à long terme. L' actionnaire de référence est consulté avant que les recommandations en question ne soient soumises au Conseil d'Administration;
- la rémunération individuelle du Président du Conseil d'Administration, des Administrateurs, des membres des Comités Spécialisés du Conseil, du CEO et des autres membres du Leadership Council et des Managing Directors, dont la rémunération de base, la rémunération variable et autres éléments de la rémunération, étant entendu que la rémunération individuelle des autres membres du Leadership Council et des Managing Directors est proposée par le CEO.
- l'examen annuel de la performance du CEO et des autres membres du Leadership Council et des Managing Directors et l'application de la stratégie de la Société par rapport aux mesures de performance et aux objectifs convenus ;
- les propositions sur toute rétribution éventuelle des fonctions honoraires exercées au niveau du Conseil ;
- de manière générale, toute proposition de rémunération à soumettre par le Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale;
- en outre, le Comité de Rémunération prépare la Politique de rémunération et le Rapport de Rémunération à insérer dans le Rapport annuel dans le cadre de la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise.

Dans l'exercice de sa mission, le Comité de Rémunération examine les propositions faites par les parties concernées. Le Président du Conseil d'Administration et le CEO sont habilités à soumettre des propositions au Comité de Rémunération et à être dûment consultés par celui-ci.

Le Comité de Rémunération prépare, pour les sujets qui le concernent, les délibérations et les décisions du Conseil d'Administration, et soumet ses recommandations au Conseil d'Administration.

Le Président du Comité de Rémunération présente le Rapport de Rémunération et la Politique de Rémunération à l'Assemblée Générale Ordinaire.

### **3. RÉUNIONS**

Le Comité de Rémunération se réunit sur convocation de son Président ou de deux de ses membres, au moins deux fois par an. Les convocations peuvent être envoyées par courrier ordinaire, courriel ou via une plateforme digitale. Le Comité de Rémunération ne peut valablement délibérer que si au moins la majorité de ses membres est présente ou représentée. Chaque membre du Comité de Rémunération peut, même par simple lettre, courriel ou via une plateforme digitale, conférer à un autre membre du Comité de Rémunération le pouvoir de le représenter et de voter en son nom à une réunion du Comité de Rémunération ; un membre du Comité de Rémunération ne peut être porteur de plus d'une seule procuration.

Si nécessaire et sous réserve de l'accord de ses membres, les réunions du Comité de Rémunération peuvent se tenir par conférence téléphonique ou vidéo conférence. L'ordre du jour est arrêté par le Président du Comité de Rémunération qui reprend les sujets à discuter à la demande de ses collègues, du Conseil d'Administration, du Président du Conseil d'Administration et du CEO. Le CEO participe aux réunions du Comité de Rémunération traitant de la rémunération des autres membres du Leadership Council.

S'ils ne sont pas membres du Comité de Rémunération, les Président et Vice-président du Conseil d'Administration sont invités à participer aux réunions du Comité sur base régulière, à l'exception des sujets qui les concernent personnellement.

L'ordre du jour de chaque réunion, ainsi que les éventuels documents préparatoires y afférents, doivent parvenir aux membres du Comité de Rémunération trois jours ouvrables minimum avant la tenue de la réunion.

Les recommandations du Comité de Rémunération sont prises à la majorité des votes par les membres présents ou représentés. En cas de parité des voix, celle du Président du Comité de Rémunération est prépondérante.

Le Comité de Rémunération peut faire appel à des experts internes ou externes, aux frais de la Société, après en avoir notifié au préalable le Président du Conseil d'Administration et le CEO.

Le Comité de Rémunération revoit régulièrement son Règlement d'ordre intérieur, ses pratiques en matière de performance et, le cas échéant, recommande les modifications nécessaires au Conseil d'Administration.

### **4. PROCÈS-VERBAUX**

Le secrétaire rédige les projets de procès-verbaux des réunions du Comité de Rémunération et les transmet, une fois approuvés par le Comité de Rémunération, à ses membres ainsi qu'aux membres du Conseil d'Administration.

Le Président du Comité de Rémunération rend compte au Conseil d'Administration de la manière dont le Comité de Rémunération s'est acquitté de ses missions.