

# POLITIQUE DE REMUNERATION

« *Nous préférons l'équité à l'égalité* ». Chez EVS, notre objectif n'est pas d'offrir une rémunération égale, mais une rémunération juste. Nous souhaitons rester innovants et à l'écoute des membres de notre équipe tout en respectant notre stratégie d'employeur attentif. Nous voulons prendre soin des membres de notre équipe, comme nous souhaiterions qu'ils prennent soin de nos clients.

Chez EVS, les analyses comparatives avec le marché sont basées sur la valeur médiane du marché et non la moyenne. Les références utilisées sont choisies selon le secteur, la taille des sociétés et la localisation.

Nous tenons à nous assurer que notre stratégie de rémunération favorise l'engagement de nos équipes à l'égard de la stratégie à long terme d'EVS.

La politique de rémunération vise à attirer, conserver et motiver des collaborateurs compétents et professionnels. C'est pourquoi le montant de la rémunération est déterminé en fonction des tâches et des responsabilités. Le niveau de rémunération fait également l'objet d'analyses de comparabilité avec des références externes, soit via des études soit via des conseils externes.

La présente politique de rémunération a été adoptée par le Conseil d'Administration le 7 avril 2021 suite à une proposition du Comité de Rémunération. Le Comité de Rémunération est chargé des missions décrites à l'article 7:100 du Code belge des sociétés et des associations. Plus généralement, il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités en matière d'établissement de la politique de rémunération, d'examen et d'établissement de la rémunération des dirigeants et managers de la société ainsi que des mesures d'incitation à long terme et des rémunérations variables et de la politique en matière de primes. Le Comité des rémunérations est composé du CEO (invité) et de quatre administrateurs indépendants non exécutifs. Tant le Conseil d'Administration que le Comité de Rémunération respectent strictement la procédure en matière de conflit d'intérêt.

Les performances de la société sont principalement basées sur le chiffre d'affaires et les résultats opérationnels financiers de l'exercice écoulé. Ces critères sont évalués et, le cas échéant, adaptés annuellement par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de Rémunération.

La performance de tous les membres de l'équipe, y compris le CEO et l'équipe exécutive, repose sur un système d'évaluation clairement établi, qui se fonde sur l'atteinte d'objectifs spécifiques quantifiables et sur la réalisation des résultats attendus de la société. Tous les objectifs sont conformes à la stratégie, aux valeurs fondamentales et aux directives du groupe. Les objectifs de performance sont définis annuellement au début de l'exercice. Aucun droit formel de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées au bénéfice de la société n'est prévu. La période d'évaluation correspond à l'exercice écoulé et le montant de la rémunération variable est fixé au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

## 1. LES ADMINISTRATEURS

Les Administrateurs non exécutifs reçoivent un montant forfaitaire annuel, éventuellement proratisé. Ce montant forfaitaire inclut la participation à six réunions par an. Les Administrateurs non exécutifs perçoivent également, en guise de rémunération pour l'exécution de leur mandat, un montant fixe par séance du Conseil d'administration (au-delà de 6 réunions par an) ou d'un comité spécialisé auquel ils ont assisté.

La société et ses filiales ne consentent pas de prêts personnels, de garanties, etc. aux membres du Conseil d'administration ou de l'équipe exécutive. Si des Administrateurs sont chargés de missions et de projets particuliers, ils peuvent percevoir une rémunération appropriée à cet effet.

La politique et l'enveloppe de rémunération des Administrateurs sont approuvées par l'Assemblée générale ordinaire. Lors de l'Assemblée générale ordinaire de mai 2016, les actionnaires ont approuvé à l'unanimité l'augmentation de la rémunération du Conseil d'administration, proposée sur la base de comparaisons effectuées avec d'autres sociétés comparables dans le but de professionnaliser davantage la gouvernance de la société.

L'Assemblée générale ordinaire de mai 2020 a approuvé à l'unanimité l'octroi à tous les membres du Conseil d'administration d'une rémunération globale supplémentaire de 15 000 euros par an, pour l'exécution de missions exceptionnelles dans le cadre de leur fonction d'administrateur validées par le Conseil d'administration (comme notamment des entretiens, des réunions de préparation et des réunions internes autres que les réunions du Conseil d'administration ou d'un comité (audit, rémunérations ou stratégique)). Le Conseil d'administration répartira ce montant entre ses membres suivant le nombre et l'importance des missions exceptionnelles qu'ils auront effectuées.

Comme approuvé par les Assemblées générales ordinaires susmentionnées, la rémunération actuelle des administrateurs est fixée comme suit :

- Rémunération du mandat d'administrateur pour un forfait annuel de 20 000 euros (resp. 40 000 euros pour le Président du Conseil d'administration), couvrant un total de six réunions par an.
- Au-delà de six réunions pour une année complète de présence, un montant variable de 1 500 euros par présence à un Conseil d'administration pour chaque Administrateur non exécutif.
- Rémunération fixe de 2 000 euros par an pour le Président d'un Comité.
- Montant variable de 1 000 euros par présence à un Comité (audit, rémunérations ou stratégique) pour chaque membre administrateur non exécutif.

- Un montant pour l'exécution de missions exceptionnelles dans le cadre de leur fonction d'administrateur validées par le Conseil d'administration à hauteur d'un montant global pour tous les administrateurs de 15000 euros.
- Les montants forfaitaires ou montants fixes sont ajustés pro rata temporis en fonction de la date de nomination/démission en cours d'année.

Aucune indemnité de départ n'est prévue pour les administrateurs non exécutifs au terme de leur mandat. Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent pas d'actions, de warrants ou de stock-options.

Concernant les administrateurs exécutifs, le conseil d'administration s'engage à examiner la possibilité de fixer un seuil minimum d'actions que les membres exécutifs doivent détenir ainsi que les répercussions de cette fixation, étant convenu qu'une décision définitive ne sera rendue qu'en 2021 (au plus tôt) après étude menée sur la question.

S'agissant des administrateurs non exécutifs, le conseil d'administration examinera la possibilité de permettre à l'administrateur non exécutif de recevoir une partie de sa rémunération sous la forme d'actions de la société, ainsi que les répercussions d'une telle option. Ces actions seraient conservées au moins un an après le départ de l'administrateur non exécutif du conseil d'administration et au moins trois ans après leur attribution, étant convenu qu'aucune décision définitive ne sera prise à cet égard jusqu'en 2021 et après une étude de la question.

## 2. LE CEO ET LES AUTRES MEMBRES DU MANAGEMENT EXECUTIF

### 2.1.1. CEO

Comme rémunération pour ses services, le CEO reçoit:

- Une rémunération fixe,
- Une rémunération variable comportant une partie en espèces et une partie en warrants dont la formule et les conditions ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire du 19 mai 2020 dont le procès-verbal est disponible sur notre website:
  - La rémunération variable en espèce dépend de critères annuels tels qu'approuvés par l'Assemblée générale ordinaire du 19 mai 2020, à savoir la réalisation d'objectifs financiers prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée de douze (12) mois.
  - La partie en warrants dépend de la décision du Conseil d'Administration et consiste sous réserve des conditions établies par le Conseil d'Administration à un nombre de warrants déterminés chaque année par le Conseil d'Administration à concurrence d'un montant maximum tel qu'approuvé par l'Assemblée générale ordinaire, sous la condition suspensive de l'approbation subséquente de l'émission de warrants additionnels.

Afin d'aligner les intérêts du CEO sur ceux de la société et de ses actionnaires, la majeure partie de la rémunération est liée aux résultats de la société.

Le CEO ne reçoit aucun acompte sur la rémunération variable.

### 2.1.2. Membres du Management Exécutif

Comme rémunération de leurs services, les autres membres du management exécutif reçoivent :

- Une rémunération fixe,
- Une rémunération variable consistant en une partie en cash et une partie en warrants dont la formule et les conditions ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire du 19 mai 2020 dont le procès-verbal est disponible sur notre website:
  - La rémunération variable en espèce est accordée sur la base des critères annuels tels qu'approuvés par l'Assemblée générale ordinaire du 19 mai 2020, à savoir la réalisation d'objectifs financiers, de performance et – en ce qui concerne le CCO – de vente prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée de douze (12) mois.
  - La partie en warrant dépend de la décision du Conseil d'Administration et consiste sous réserve des conditions établies par le Conseil d'Administration à un nombre de warrants déterminés chaque année par le Conseil d'Administration à concurrence d'un montant maximum tel qu'approuvé par l'Assemblée générale ordinaire, sous la condition suspensive de l'approbation subséquente de l'émission de warrants additionnels.

Les membres du management exécutif ne reçoivent aucun acompte sur la rémunération variable.

Afin d'aligner les intérêts des membres du management exécutif sur ceux de la société et de ses actionnaires, une partie de la rémunération variable est liée aux résultats de la société et une autre partie aux performances.

### 2.1.3. Indemnité de départ et conditions de fin de contrat

Si l'indemnité de départ dépasse douze mois de rémunération fixe et variable (ou dix-huit mois sur décision motivée du Comité des rémunérations), son octroi sera soumis à l'Assemblée générale. Pour les membres du management exécutif, il a été convenu que les indemnités de départ n'excéderaient pas douze mois de rémunération. En cas de départ, l'indemnité sera déterminée conformément aux dispositions contractuelles applicables.

Les contrats du CEO et des autres membres du management exécutif sont à durée indéterminée et prévoient respectivement:

- Une période de préavis ou une indemnité de départ de 3 mois augmentées d'un mois par année à concurrence d'un montant maximum de 6 mois pour le CEO ;
- Une période de préavis ou une indemnité de départ de 6 mois pour les autres membres du management exécutif.

Pour les années à venir, la politique de rémunération sera consistante avec ce qui est repris ci-dessus sous réserve des décisions futures de l'Assemblée générale.

Pour le Conseil d'administration