

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 personnel tout en respectant notre stratégie d'employeur attentif. Nous voulons prendre soin des membres de notre personnel, 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 notre personnel 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 de chacun, en veillant, d'une part, à la cohérence entre la rémunération des dirigeants et la rémunération des membres du personnel et, d'autre part, au maintien du montant total des rémunérations payées par EVS dans des limites raisonnables. 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 à la suite d'une proposition du Comité de Nomination et de Rémunération et a été mise à jour le 1^{er} avril 2022, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des modifications importantes. Le Comité de Nomination et 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. Il assure également le suivi et fait des recommandations au Conseil d'Administration en ce qui concerne la nomination en qualité de membre du Conseil d'Administration ou du Management Exécutif. Le Comité de Nomination et de Rémunération est composé de quatre administrateurs indépendants non exécutifs. Tant le Conseil d'Administration que le Comité de Nomination et de Rémunération respectent strictement la procédure en matière de conflit d'intérêts. Aucun administrateur ou membre du Management Exécutif n'assiste ou ne prend part aux délibérations du Comité de Nomination et de Rémunération ou du Conseil d'Administration en ce qui concerne sa propre rémunération.

Tant la composition du Comité de Nomination et de Rémunération que le respect de ces règles permettent de prévenir les conflits d'intérêts.

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 Nomination et de Rémunération.

La performance de tous les membres du personnel, y compris le CEO et les membres du Management Exécutif, 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 six 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 du Management Exécutif. 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 EUR 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 ou Nomination et Rémunération)). Le Conseil d'Administration répartira ce montant entre ses membres suivant le nombre et l'importance des missions exceptionnelles qu'ils auront effectuées.

L'Assemblée générale ordinaire de mai 2022 a approuvé l'augmentation de la rémunération du Conseil d'Administration, proposée sur la base de comparaisons disponibles portant sur d'autres sociétés comparables.

Comme approuvé par les Assemblées générales ordinaires susmentionnées, la rémunération actuelle des administrateurs est fixée comme suit, avec effet au 1^{er} janvier 2022:

- Rémunération forfaitaire de EUR 22.000 par an par administrateur (majorée à EUR 44.000 pour le Président du Conseil d'Administration), couvrant un total de six réunions par an.
- Au-delà de six réunions par an, rémunération variable de EUR 2.000 par réunion à partir de la 7^{ème} réunion du Conseil d'Administration pour chaque administrateur non-exécutif (ainsi que le Président non-exécutif du Conseil) qui y serait présent.
- Rémunération forfaitaire de EUR 4.000 par an pour le Président d'un Comité.
- Montant de EUR 1.500 par présence à un Comité (Audit, Nomination et Rémunération) pour chaque membre administrateur non-exécutif (ainsi que le Président non-exécutif dudit Comité).
- Rémunération supplémentaire globale maximum de 25.000 EUR par an pour l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, pour l'accomplissement de missions exceptionnelles dans le cadre de leur fonction d'administrateur telle que validée par le Conseil d'Administration (telles que notamment des interviews, des réunions de préparation et autres réunions internes autres que les réunions du Conseil d'Administration ou d'un Comité (Audit, Nomination et Rémunération)). Ce montant sera réparti par le Conseil d'Administration entre ses membres en fonction du nombre et de l'importance des missions exceptionnelles effectivement réalisées par chacun d'eux.
- Les montants forfaitaires ou montants fixes sont ajustés pro rata temporis en fonction de la date de nomination/cessation des fonctions 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, et à la suite d'une étude sur la pratique et le benchmark en la matière menée en 2021, le Conseil d'Administration a décidé à ce stade de ne pas appliquer la possibilité de fixer un seuil minimum d'actions qu'ils doivent détenir pour éviter toute spéculation. Cette position sera revue par le Conseil d'Administration sur une base régulière.

Concernant les administrateurs non exécutifs, et à la suite d'une étude sur la pratique et le benchmark en la matière menée en 2021, le Conseil d'Administration a décidé à ce stade de ne pas appliquer la possibilité de leur permettre de recevoir une partie de leur rémunération sous forme d'actions de la société afin d'éviter les conflits d'intérêts et de préserver leur indépendance. Cette position sera revue par le Conseil d'Administration sur une base régulière.

Les administrateurs (exécutifs et non exécutifs) ne reçoivent pas d'avantages en nature à l'exception, pour l'administrateur exécutif uniquement, d'un ordinateur portable et d'un téléphone mobile, dont la configuration est sécurisée pour répondre aux normes de sécurité d'EVS, et de la prise en charge par EVS des abonnements y relatifs et ne bénéficient pas d'avantages en matière de pension.

2. LE CEO ET LES AUTRES MEMBRES DU MANAGEMENT EXECUTIF

Bien que cela ne soit pas obligatoire, la majorité des membres du Management Exécutif est déjà actionnaire de EVS

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 de mai 2020 et mai 2021 (dont les procès-verbaux sont disponibles sur le website de la société), et qui sont résumées dans un esprit de synthèse et de transparence à l'article 2.1.3.

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.

Il ne perçoit pas d'avantages en nature, à l'exception d'un ordinateur portable et d'un téléphone mobile, dont la configuration est sécurisée pour répondre aux normes de sécurité d'EVS, et de la prise en charge par EVS des abonnements y relatifs et ne bénéficie pas d'avantages en matière de pension.

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 espèces et une partie en Warrants dont la formule et les conditions ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire de mai 2020 et mai 2021 (dont les procès-verbaux sont disponibles sur le website de la société), et qui sont résumées dans un esprit de synthèse et de transparence à l'article 2.1.3.

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.

Les membres du Management Exécutif ne reçoivent aucun acompte sur la rémunération variable.

Ils ne reçoivent pas d'avantages en nature, à l'exception d'un ordinateur portable et d'un téléphone mobile, dont la configuration est sécurisée pour répondre aux normes de sécurité d'EVS, et de la prise en charge par EVS des abonnements y relatifs et ne bénéficient pas d'avantages en matière de pension.

2.1.3. Aperçu de la rémunération fixe et variable du CEO et des autres membres du Management Exécutif

	Rémunération de base (RC)	STI*	Critères STI *			Warrants	Autres avantages**	Assurance et contribution à la pension **
			EBIT	Performance	Order Intake (Prise de commande)			
CEO		40% of RC)	100%	-	-	33,000	None	N/A
CCO		40% of RC	35%	10%	55%	Max. 20% of RC	None	N/A
CFO		20% of RC	70%	30%	-	Max. 20% of RC	None	N/A
CMO		20% of RC	70%	30%	-	Max. 20% of RC	None	N/A
CPO		20% of RC	70%	30%	-	Max. 20% of RC	None	N/A
CTO		20% of RC	70%	30%	-	Max. 20% of RC	None	N/A

*Short Term Incentive (STI) - Le Conseil d'Administration a sélectionné des paramètres STI, proposés par le Comité de Nomination et de Rémunération, qui sont essentiels pour atteindre les objectifs stratégiques d'EVS : les objectifs annuels d'EBIT, de performance et de prise de commandes sont validés par le Conseil d'Administration au début de l'exercice concerné et les réalisations sont suivies trimestriellement et évaluées annuellement. La période d'évaluation correspond au dernier exercice fiscal, et le montant de la STI est déterminé à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Ces critères sont évalués annuellement par le Conseil d'Administration et adaptés si nécessaire. Les objectifs annuels en matière d'EBIT et de prise de commandes sont ambitieux mais réalisables afin d'accroître la valeur pour les actionnaires. La direction d'EVS considère qu'il serait préjudiciable pour l'activité d'EVS (notamment au regard de la concurrence) de divulguer les détails des objectifs d'EBIT et de prises de commandes, mais les deux objectifs sont en règle conformes à nos prévisions de revenus publiées en début d'année dans le communiqué de presse financier. Les objectifs de performance concernent généralement la stratégie, les clients, la gestion du personnel EVS et la durabilité. Compte tenu de ces paramètres et de la procédure de suivi et d'évaluation, il n'est pas prévu d'hypothèse dans laquelle la société pourrait surseoir au paiement de la rémunération qui est due ou demander sa restitution.

**Autres avantages et contribution à la pension – Le CEO et les autres membres du Management Exécutif sont des sociétés de management qui fournissent leurs services sur une base indépendante, ce qui implique qu'ils ne bénéficient pas d'autres avantages, assurance ou contribution à la pension, comme en bénéficient les employés.

STI payout

a. CEO

EBIT Target	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisations	<80%	80%	100%	120%
Paielement	0%	50%	100%	150%

b. CCO

EBIT Target	En dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisations	<80%	80%	100%	120%
Paielement	0%	50%	100%	150%

Performance Target			On-Target		Cap
Réalisations	0%	50%	100%	125%	150%
Paielement	0%	50%	100%	125%	150%

Order Intake Target	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap	Super Cap
Réalisations	<80%	80%	100%	110%	120%
Paielement	0%	30%	100%	145%	200%

c. CFO, CTO, CPO, CMO, EVP Operations & Projects

EBIT Target	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisations	<80%	80%	100%	120%
Paielement	0%	50%	100%	150%

Performance Target			On-Target		Cap
Réalisation	0%	50%	100%	125%	150%
Paielement	0%	50%	100%	125%	150%

Conséquences sur le STI en cas de résiliation du contrat de services du CEO et des autres membres du Management Exécutif

En cas de résiliation du contrat de services du CEO et des autres membres du Management Exécutif, le STI n'est pas dû, sauf en cas de résiliation (i) par EVS sans motif (ou pour indisponibilité du prestataire pour raison médicale ou décès) ou (ii) par le prestataire avec motif, auquel cas, dans les deux cas, le prestataire reste en droit de percevoir le STI :

- relative à l'année fiscale précédant l'année au cours de laquelle l'avis écrit de résiliation aura été donné ;
- relatif à l'année fiscale au cours de laquelle l'avis écrit de résiliation a été donné, seulement si l'avis écrit est donné après le 1er juillet de cette année fiscale, et seulement au prorata (ou lorsque le motif est l'indisponibilité du prestataire pour des raisons médicales ou le décès - 50 % de l'IST est due si l'avis écrit est donné avant le 1er juillet de cette année fiscale ou 100 % de l'IST est due si l'avis écrit est donné après le 1er juillet de cette année fiscale).

2.1.4. 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.

3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES ANNÉES À VENIR

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

House of Value – Advisory and Solutions,
représentée par Johan Deschuyffeleer
Président et Administrateur, représentant permanent



Accompany You SRL
représentée par Anne Cambier
Administrateur, représentant permanent



