

POLITIQUE DE REMUNERATION

Introduction

EVS s'engage à offrir aux Administrateurs et aux membres du Management Exécutif une rémunération individualisée, équitable et compétitive qui reflète leurs performances et leur niveau de responsabilité, dans le but de s'aligner sur les références belges pour attirer, motiver et fidéliser des individus compétents et professionnels dans un marché hautement technologique et dans le but de professionnaliser encore plus la gouvernance de la société.

Dans le cadre de sa mission décrite à l'article 7:100 du Code des Sociétés et des Associations ("CSA"), le Comité de Nomination et de Rémunération (CNR) assiste notamment le Conseil d'Administration dans ses responsabilités concernant l'élaboration de la politique de rémunération, l'examen et la fixation de la rémunération des membres du Management Exécutif ainsi que des variables à court et à long terme et de la politique en matière de primes, conformément à l'évolution des coûts et aux critères de référence applicables. Il surveille également la nomination des membres du Conseil d'Administration et/ou du Management Exécutif et formule des recommandations au Conseil d'Administration à ce sujet. Le CNR est composé de quatre administrateurs indépendants non exécutifs. Le Conseil d'Administration et le CNR respectent tous deux strictement la procédure applicable en matière de conflits d'intérêts. Aucun administrateur ou membre du Management Exécutif n'assiste ou ne participe aux délibérations du CNR ou du Conseil d'Administration en ce qui concerne sa propre rémunération. La composition du CNR et le respect de ces règles permettent d'éviter les conflits d'intérêts.

La présente politique de rémunération a été adoptée par le Conseil d'Administration le 7 avril 2021 sur proposition du CNR, et mise à jour le 1er avril 2022, le 31 mars 2023 et pour la dernière fois le 31 mars 2026, sous réserve de l'approbation des dernières mises à jour par l'Assemblée Générale Ordinaire qui se tiendra le 19 mai 2026.

Mises à jour récentes soumises à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire du 19 mai 2026

Le 31 mars 2026, le Conseil d'Administration a décidé les mises à jour suivantes de la Politique de Rémunération, sous réserve et dans la mesure de l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire qui se tiendra le 19 mai 2026 :

1) Pour les Administrateurs :

- a. Modification de la rémunération des Administrateurs non-exécutifs, augmentant la rémunération annuelle fixe des Administrateurs non-exécutifs de 22.000 EUR à 30.000 EUR et celle du Président du Conseil d'administration de 44.000 EUR à 60.000 EUR, pour l'ensemble des réunions suivies au cours de l'année, indépendamment du nombre de réunions (voir section 1.2(a) de la présente Politique de rémunération), résultant de :
 - o La suppression de la rémunération additionnelle de 2.000 EUR par réunion au-dessus de six réunions par an tel que prévu dans la précédente version de la politique de rémunération.
 - o L'alignement de leur rémunération avec la médiane du marché, basée sur les normes du marché suite à un exercice de benchmarking à la lumière de la croissante complexité de leur fonction suite :
 1. Au près du doublement de la société en matière de revenus (EUR 138 millions en 2021 vs EUR 208 millions en 2025) et de la croissance d'ETP (551 en 2021 vs 793 en 2025),
 2. A l'augmentation de la complexité de la société qui, au cours des dernières années, a élargi son champ d'activité bien au-delà de la fourniture d'équipements pour le secteur du broadcast. L'entreprise propose effectivement désormais une plateforme technologique intégrant matériel, logiciels, intelligence artificielle et services, adaptée à différents environnements et industries, notamment suite aux récentes acquisitions en media infrastructure, pro-vision et robotique.

La sélection du groupe de pairs s'est fondée sur les principaux critères suivants :

- Sociétés cotées compatibles appartenant à l'industrie des technologies de l'information, dont le siège est situé en Europe de l'Ouest ;
- Sociétés spécialisées dans les équipements, le matériel, les logiciels et les services, reflétant les orientations actuelles et futures ainsi que le modèle d'activité ;
- Organisations qui présentent une empreinte commerciale internationale significative et un potentiel de croissance important ;
- Entreprises comparables à EVS en termes de taille du chiffre d'affaires et de capitalisation boursière.

Les ajustements décrits ci-dessus représentent une augmentation de 15 % pour les administrateurs et de 25 % pour le Président du Conseil d'administration, sur la base d'une hypothèse de huit réunions par an — nombre qui devrait constituer la moyenne à l'avenir et qui reflète la croissance continue de l'organisation, la complexité accrue de ses activités et l'évolution de ses enjeux stratégiques.

Il s'agit de la première augmentation de la rémunération des administrateurs non exécutifs depuis 2022.

2) Pour les membres du Management Exécutif :

- a. Introduction de la rémunération variable du EVP Corporate Operations, y compris les dérogations à l'article 7:91, §2 en combinaison avec l'article 7:121 du CSA :
 - o Intéressement à court terme en espèces (STI) du EVP Corporate Operations (voir sections 2.3 et 2.8 de la présente Politique de Rémunération) ; et
 - o Intéressement à long terme (LTI) par l'octroi de warrants au EVP Corporate Operations (voir sections 2.4 et 2.8 de la présente Politique de Rémunération) ;

Ces mises à jour ont été incluses dans la présente version de la Politique de Rémunération, mais ne sont pas mises en œuvre tant qu'elles n'ont pas été approuvées par l'Assemblée Générale Ordinaire. Si l'Assemblée Générale Ordinaire n'approuve pas ces mises à jour, elles seront respectivement supprimées de la Politique de Rémunération et EVS reviendra à la position de la Politique de Rémunération approuvée par les actionnaires le 16 mai 2023.

Informations et engagements supplémentaires

Lors de l'Assemblée Générale Ordinaire du 16 mai 2023, un nombre important de nos actionnaires ont exprimé leur désaccord concernant l'approbation des mises à jour de la version précédente de la politique de rémunération : la politique de rémunération de 2023 a été approuvée à une majorité de 75,1% en moyenne, comme indiqué ci-dessous :

10. Approbation des mises à jour de la Politique de Rémunération	N/A
10.1 <i>Suppression de la rémunération des administrateurs exécutifs</i>	100%
10.2 <i>Rémunération variable en espèces du CFO, CMO, CPO, CTO, CXO et CCO</i>	67,0%
10.3 <i>Rémunération variable sous forme d'octroi de warrants au CFO, CTO et CXO</i>	67,0%
10.4 <i>Rémunération variable en espèces et sous forme d'octroi de warrants du CEO</i>	67,0%
10.5 <i>Procédure permettant des déviations à la Politique de rémunération</i>	74,5%

Nous reconnaissons l'importance de ce retour d'information et prenons au sérieux notre responsabilité de dialogue avec les actionnaires. Compte tenu de la position de nos actionnaires et des agences de conseil de vote, nous avons donc, pendant les 3 dernières années :

- 1) Accru notre transparence vis-à-vis de nos actionnaires et nous nous sommes alignés sur les normes du marché en revoyant la structure et le contenu de notre rapport de rémunération et en particulier en augmentant le niveau de nos informations en termes d'indicateurs de performance, pondérations, objectifs et résultats effectifs en ce qui concerne la rémunération variable des membres du Management Exécutif, tant au niveau des STI et des LTI ;
- 2) Introduit, dans la structure du LTI (long terme), des critères de performance (à savoir (i) la croissance de la rentabilité à long terme (croissance de l'EBIT sur deux ans glissants) et (ii) l'évolution positive des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), pour un poids total de 50 %) afin d'inciter à une performance durable à long terme ;
- 3) Poursuivi notre analyse des actionnaires et l'engagement avec ceux-ci, notamment sur ces aspects et d'autres questions importantes.

Nous apprécions la précieuse contribution de nos actionnaires et tiendrons compte de leurs points de vue dans nos efforts pour créer de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes.

1. LES ADMINISTRATEURS

1.1. Introduction

EVS s'engage à avoir un Conseil d'Administration qui peut apporter des connaissances spécifiques au secteur, du dynamisme, de l'innovation et de la diversité afin de mieux refléter les demandes uniques propres au marché d'EVS. Il s'agit d'un moteur essentiel de la stratégie de croissance rentable d'EVS dans un secteur international et innovant.

Administrateurs non-exécutifs

Afin d'attirer, de motiver et fidéliser des administrateurs non-exécutifs compétents tout en contribuant aux performances à court et à long terme de la société, la Politique de Rémunération d'EVS accorde aux administrateurs non-exécutifs une rémunération fixe. Cette politique n'encourage pas seulement la participation et les contributions, mais soutient également nos administrateurs non-exécutifs dans l'apport d'innovations technologiques, de diversité culturelle et de nouvelles perspectives. En outre, elle promeut une gestion prudente des risques, tout en s'alignant sur les recommandations belges d'instituts de gouvernance tels que Guberna, et utilise des groupes de pairs pour établir des références internationales pertinentes pour les spécificités d'EVS en termes de taille d'entreprise, d'empreinte internationale et d'innovation technologique.

Les administrateurs non-exécutifs désormais reçoivent un montant fixe annuel. Ce montant fixe comprend la participation pour l'ensemble des réunions suivies au cours de l'année, indépendamment du nombre de réunions. Les administrateurs non-exécutifs reçoivent également un montant fixe pour chaque réunion d'un comité spécifique (d'Audit et de Risque ou de Nomination et de Rémunération) à laquelle ils assistent.

Administrateurs exécutifs

Les administrateurs exécutifs ne reçoivent pas de rémunération pour l'exercice de leur mandat d'administrateur.

Autres rémunérations

EVS et ses filiales n'accordent pas de prêts personnels, de garanties ou autres aux membres du Conseil d'Administration ou du Management Exécutif. Si les administrateurs non-exécutifs sont chargés de tâches ou de projets spéciaux, ils ont le droit de recevoir une rémunération appropriée pour ces activités.

1.2. Politique de Rémunération des Administrateurs

a) Rémunération des Administrateurs

La rémunération des Administrateurs est fixée comme suit :

Administrateurs exécutifs

- Les Administrateurs exécutifs n'ont droit à aucune rémunération pour l'exercice de leur mandat d'Administrateur.

Administrateurs non-exécutifs

- Membre du Conseil d'Administration
 - Rémunération annuelle fixe de EUR 30.000 par Administrateur non-exécutif (resp. EUR 60.000 pour le Président du Conseil d'Administration), couvrant l'ensemble des réunions suivies au cours de l'année.
- Membres des Comités
 - Rémunération annuelle fixe de EUR 4.000 pour le Président d'un Comité.
 - Rémunération supplémentaire de EUR 1.500 par participation à une réunion de Comité (d'Audit et de Risque ou de Nomination et de Rémunération) pour chaque Administrateur non-exécutif (y compris le Président non-exécutif dudit Comité).
- Tâches exceptionnelles
 - Rémunération globale supplémentaire de maximum EUR 25.000 par an pour tous les Administrateurs non-exécutifs, pour l'exécution de tâches exceptionnelles dans le cadre de leur fonction d'Administrateur telle que validée par le Conseil d'Administration (telles que des entretiens, des réunions préparatoires et d'autres réunions internes autres que des réunions du Conseil d'Administration ou d'un Comité (d'Audit et de Risque ou de Nomination et de Rémunération)). Ce montant est réparti par le Conseil d'Administration entre ses Administrateurs non-exécutifs en fonction du nombre et de l'importance des missions exceptionnelles effectivement réalisées par chacun d'entre eux.
- Les montants forfaitaires ou fixes sont ajustés pro rata temporis en fonction de la date de nomination/révocation en cours d'année ou dans tout autre cas qui justifierait une absence structurelle pendant une période importante.

Les Administrateurs (exécutifs et non-exécutifs) ne bénéficient pas d'avantages en nature ni de prestations de retraite pour l'exercice de leur mandat d'Administrateur.

b) Exclusions

Aucune indemnité de départ n'est prévue pour les Administrateurs non-exécutifs à la fin de leur mandat. Les Administrateurs non-exécutifs ne reçoivent pas d'actions, de warrants ou d'options sur actions. Les Administrateurs non-exécutifs ne reçoivent pas de rémunération basée sur les performances ni de prestations de retraite. Un Administrateur exécutif peut se voir attribuer des warrants ou des options sur actions, mais uniquement en sa qualité de membre du Management Exécutif ou d'une autre fonction exécutive et non en sa qualité d'Administrateur.

c) Pas de seuil minimum d'actions

En ce qui concerne les Administrateurs exécutifs, et à la suite d'une étude de la pratique et des références dans ce domaine réalisée en 2021 et répétée en 2023, le Conseil d'Administration a décidé à ce stade de ne pas appliquer la possibilité de fixer un seuil minimum d'actions à détenir par les Administrateurs et managers exécutifs afin d'éviter la spéculation. Cette position est réexaminée régulièrement par le Conseil d'Administration.

d) Pas de paiement de la rémunération en actions EVS pour les Administrateurs non-exécutifs

En ce qui concerne les Administrateurs non-exécutifs, et suite à une étude de la pratique et du benchmark dans ce domaine réalisée en 2021 et répétée en 2023, le Conseil d'Administration a décidé à ce stade de ne pas appliquer la possibilité de permettre aux Administrateurs non-exécutifs de recevoir une partie de leur rémunération en actions de la société afin d'éviter les conflits d'intérêts et de préserver leur indépendance. Cette position est réexaminée régulièrement par le Conseil d'Administration.

2. LE CEO ET LES AUTRES MEMBRES DU MANAGEMENT EXECUTIF

2.1. Introduction

Notre Politique de Rémunération des membres du Management Exécutif est fondée sur cinq valeurs fondamentales qui guident nos efforts pour attirer, motiver et fidéliser des managers exécutifs compétents et professionnels :

- Tout d'abord, nous veillons à ce que notre rémunération s'aligne sur les groupes de pairs de la société afin d'établir des benchmarks belges adaptées aux spécificités d'EVS en termes de taille d'entreprise, d'empreinte internationale et d'innovation technologique afin de rester compétitif sur le marché local.
- Deuxièmement, nous nous efforçons d'être innovants en envisageant de nouvelles méthodes de différenciation pour proposer des packages de rémunération uniques et attractifs.
- Troisièmement, nous trouvons un équilibre entre le marché belge et international pour garantir que nos packages de rémunération restent pertinents et compétitifs à l'échelle mondiale.
- Quatrièmement, nous prenons en compte la spécificité du secteur technologique pour répondre aux demandes uniques de cette industrie en évolution rapide.
- Enfin, notre politique vise à promouvoir une croissance durable et profitable à long terme tout en tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires, les clients et le personnel.

Ensemble, ces valeurs souscrivent notre Politique de Rémunération et nous permettent d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, compétences et capacités, tout en motivant nos managers exécutifs à réaliser les ambitions et objectifs de la société à court et à long terme.

Dans ce contexte, le niveau de la rémunération est déterminé en fonction des tâches et responsabilités et est évalué annuellement par le Comité de Nomination et Rémunération. Le niveau de rémunération est également comparé à des références externes, soit par des études, soit par des conseils externes. En particulier, notre Politique de Rémunération tient compte de la position sur le marché et des contributions individuelles de chaque membre du Management Exécutif, en alignement avec notre Politique de Rémunération qui s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise. À cette fin, nous utilisons la méthodologie d'évaluation des emplois de Hay Group (gérée par la société Korn Ferry) pour noter les fonctions et les comparer aux pratiques du marché. Le service des ressources humaines demande à Korn Ferry Hay Group d'effectuer régulièrement un contrôle d'intégrité de la classification existante afin d'assurer une base correcte, cohérente et solide pour les applications liées à la classification. Chez EVS, les comparaisons avec le marché sont faites avec la médiane du marché, plutôt qu'avec la moyenne. Pour être à un niveau de rémunération juste par rapport au marché, nous considérons une rémunération juste dans une fourchette comprise entre 80% et 120% de la médiane du marché. Les benchmarks utilisés sont choisis en fonction du secteur, de la taille des entreprises et de la localisation.

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

2.2. Vue d'ensemble

2.2.1. CEO

En rémunération de ses services, le CEO reçoit :

- une rémunération fixe,
- une rémunération variable composée de :
 - un intéressement à court terme (Short Term Incentive - STI) en espèces ; et
 - un intéressement à long terme basé sur des warrants/options sur actions (Long-Term Incentive - LTI)

dont, sous réserve des mises à jour à approuver par l'Assemblée Générale Ordinaire, la formule et les conditions ont été approuvées en dernier lieu par l'Assemblée Générale Ordinaire du 16 mai 2023 et qui sont résumées dans un esprit de synthèse et de transparence à l'article 2.8.

Afin d'aligner les intérêts du CEO avec ceux d'EVS et de ses actionnaires, une grande partie de la rémunération variable est liée aux résultats d'EVS.

Il n'y a aucun acompte sur la rémunération variable du CEO.

Il ne reçoit aucun avantage en nature, à l'exception d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable, dont la configuration est sécurisée pour répondre aux normes de sécurité d'EVS, et du paiement par EVS des abonnements y afférents, et ne bénéficie d'aucune prestation de pension.

2.2.2. Membres du Management Executif

En rémunération de leurs services, les autres membres du Management Exécutif reçoivent :

- Une rémunération fixe,
- Une rémunération variable composée de :
 - un intéressement à court terme (Short Term Incentive - STI) en espèces ; et
 - un intéressement à long terme basé sur des warrants/options sur actions (Long-Term Incentive - LTI)

dont, sous réserve des mises à jour à approuver par l'Assemblée Générale Ordinaire, la formule et les conditions ont été approuvées en dernier lieu par l'Assemblée Générale Ordinaire du 16 mai 2023 et qui sont résumées dans un esprit de synthèse et de transparence à l'article 2.8.

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.

2.3. Intéressement à court terme en espèces (STI)

Les métriques financières et non-financières de l'intéressement à court terme (STI) (par exemple l'EBIT annuel, la Performance et les Prises de Commandes, comme prévu dans la Politique de Rémunération) sont essentielles pour atteindre les objectifs stratégiques d'EVS à court terme :

- *EBIT annuel* : L'objectif annuel d'EBIT (Earnings before interest and taxes) permet à EVS de viser l'amélioration de sa rentabilité, d'assurer sa performance financière et de renforcer sa capacité financière à long terme, notamment pour assurer le respect de notre politique de distribution de dividendes.
- *Prise de Commande* : L'objectif de prises de commandes annuelles est essentiel pour s'assurer que EVS augmente ses ventes ainsi que renforcer la relation client tout en s'assurant que EVS maintienne une croissance régulière de son chiffre d'affaires et se consolide notre position sur le marché.
- *Performance (non-financier)* : L'objectif de performance annuelle permet de se concentrer sur les projets importants et/ou urgents à réaliser au cours de l'année donnée, compte tenu des intérêts de l'entreprise et de ses clients.

Tous les éléments ci-dessus améliorent la valeur pour les actionnaires en contribuant à la stratégie de croissance, aux intérêts et à la durabilité à long terme de EVS, en combinaison avec l'attribution de warrants ou options sur actions via le LTI, qui offrent des avantages ciblés à long terme. Il est à noter que la réalisation des métriques liées au STI sera toujours évaluée à périmètre constant par rapport au budget.

Les objectifs financiers STI sont validés par le Conseil d'Administration au début de l'exercice comptable concerné et les réalisations sont suivies trimestriellement et évaluées annuellement. La période d'évaluation est le dernier exercice financier et le montant du STI est confirmé à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Le Comité de Nomination et de Rémunération évalue les réalisations des objectifs et le paiement correspondant par rapport aux résultats de l'entreprise afin de s'assurer que les objectifs futurs restent en ligne avec la performance globale de la société.

Les poids en pourcentage des critères STI sont évalués annuellement par le Conseil d'Administration et adaptés, si nécessaire, en modifiant notre Politique de Rémunération, sous réserve de l'approbation de nos actionnaires.

En cas de résiliation du contrat de service 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 en raison de l'indisponibilité du prestataire pour des raisons médicales ou en cas de décès) ou (ii) par le prestataire avec motif, auxquels cas, le prestataire restera en droit de recevoir le STI :

- pour l'année fiscale précédant l'année au cours de laquelle l'avis écrit de résiliation est donné ;
- pour l'exercice au cours duquel l'avis écrit de résiliation a été donné, seulement si l'avis écrit est donné après le 1er juillet de cet exercice, et seulement au prorata (ou lorsque le motif est l'indisponibilité du prestataire pour des raisons médicales ou le décès - 50 % du STI est dû si l'avis écrit est donné avant le 1er juillet de cet exercice ou 100 % du STI est dû si l'avis écrit est donné après le 1er juillet de cet exercice).

Il n'existe pas de disposition prévoyant un droit formel de récupération de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées, au profit de EVS.

2.4. Intéressement à long terme basé sur des warrants/options sur actions (LTI)

Les options sur actions qui portent sur des actions existantes ou donnent le droit de souscrire à des actions nouvellement créées en cas d'augmentation de capital future sont appelées « warrants » en Belgique. Alternativement, la société peut également attribuer des options sur actions portant uniquement sur des actions existantes, ci-après dénommées options sur actions. Dans les deux cas, le bénéficiaire aura le droit d'acheter des actions de la société à un prix prédéterminé (prix d'exercice) avant une date d'expiration mais après une période d'acquisition minimale de 3 ans, ce qui implique que la société récompense, retient, et motive les managers exécutifs sur le long terme. Dans la plupart des pays, les options sur actions sont considérées comme imposables lorsqu'elles sont exercées. En Belgique, cependant, un régime spécial est en place qui prévoit une imposition lorsque les options sont attribuées. Ainsi, il y a un investissement initial lors de l'attribution des options sur actions, ce qui implique que le bénéficiaire peut perdre cet investissement initial si les warrants ou les options sur actions ne peuvent pas être exercées (par exemple, si le warrant ou l'option sur actions expire avant d'atteindre le prix d'exercice ou en cas de départ du bénéficiaire de la société).

EVS a introduit progressivement une mise à jour du LTI basé sur des warrants/options sur actions afin d'attirer, de fidéliser et de récompenser le Management Exécutif en alignant le LTI basé sur des warrants/options sur actions sur des critères de performance et des objectifs pluriannuels. Nous pensons que ce LTI mis à jour est un outil puissant pour aligner encore davantage les intérêts du Management Exécutif d'EVS sur la croissance durable à long terme d'EVS. En récompensant la loyauté, la croissance de la rentabilité et les objectifs ESG, le LTI mis à jour contribue à renforcer la culture de la responsabilité et à assurer le succès durable d'EVS sur le long terme et à augmenter la valeur pour les actionnaires.

Le LTI mis à jour fournit chaque année un nombre variable de warrants/options sur actions aux membres du Management Exécutif sur la base de :

- *La performance à long terme*, qui est évaluée sur la base de (1) la croissance de la rentabilité à long terme (croissance de l'EBIT sur deux ans) et (2) l'évolution positive des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), jusqu'à un niveau de 50% du poids en pourcentage du LTI. Depuis 2022, EVS a introduit les instruments de mesure nécessaires pour évaluer ces indicateurs de performance à long terme et octroyer des warrants/options sur actions LTI en conséquence. Ces deux indicateurs sont régis par les plans pluriannuels stratégiques et ESG de EVS.

- *La loyauté et la rétention* du Management Exécutif, qui garantit la croissance stratégique d'EVS. Etant donné que les bénéficiaires doivent payer une taxe non récupérable lors de l'attribution des warrants/options sur actions (au niveau belge), et qu'ils sont tenus d'attendre une période d'acquisition minimale de 3 ans avant de pouvoir exercer leurs warrants/options sur actions, le LTI récompense les collaborateurs qui restent au sein de la société pendant une période de temps déterminée.

Le LTI mis à jour basé sur les warrants/options sur actions accordé au CEO et aux autres membres du Management Exécutif est résumé dans un esprit de synthèse et de transparence à l'article 2.8. Il convient de noter que cette structure LTI mise à jour a été progressivement mise en œuvre depuis 2023.

La rémunération en warrants/options sur actions contribue à la stratégie commerciale, aux intérêts et à la pérennité de notre entreprise et est en ligne avec les attentes des actionnaires en termes de création de valeur actionnariale :

- D'une part, dans la mesure où les bénéficiaires sont directement incités à contribuer à la croissance profitable de l'entreprise, dont ils peuvent bénéficier par l'exercice de leurs warrants/options sur actions si la valeur de l'entreprise devait augmenter entre le moment de l'attribution et l'exercice de ces warrants/options sur actions. Cela les motive également à prendre des mesures durables et créatrices de valeur.
- D'autre part, dans la mesure où les bénéficiaires sont incités à rester et à investir dans l'entreprise s'ils veulent pouvoir bénéficier de l'exercice des warrants/options sur action qui leur ont été attribués, les warrants/options sur actions étant imposés au moment de l'attribution (cet investissement étant perdu en cas de départ) et ne peuvent être exercés qu'au plus tôt trois années civiles après leur attribution.

2.5. Déviations potentielles de la Politique de Rémunération pour les membres du Management Exécutif

Dans des circonstances exceptionnelles et dans les conditions de l'article 7:89/1 du CSA, le Conseil d'Administration se réserve le droit de s'écarter temporairement de la présente Politique de Rémunération si cela s'avère nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la pérennité d'EVS, par le biais de l'octroi d'une prime autonome aux membres du Management Exécutif basée sur un pourcentage des commandes garanties de plus de 5 ans ou des commandes liées à la location pour des Big Event Rentals dans les deux cas plafonné à un pourcentage maximum de 0,2% des commandes en question. Un "Big Event Rental" est défini comme une location de produits et/ou solutions EVS relative à un grand événement qui ne se produit pas chaque année.

En effet, la nature de l'activité évolue progressivement vers des partenariats stratégiques à très long terme, qui doivent être encouragés. Les transactions exceptionnelles ne sont pas prévisibles d'une année à l'autre et justifient des récompenses exceptionnelles.

Pour mettre en œuvre cette dérogation, le Comité de Nomination et de Rémunération présentera une demande spéciale de dérogation au Conseil d'Administration pour discussion et approbation. Aucune dérogation ne sera mise en œuvre en l'absence d'une approbation préalable du Conseil d'Administration. Toute dérogation sera décrite et expliquée dans le rapport annuel de rémunération de la société, conformément au Code des sociétés et associations.

Le Conseil d'Administration considère que cette procédure de dérogation est conforme aux pratiques du marché pour les sociétés belges cotées en bourse et qu'elle permettra de récompenser les performances exceptionnelles et de fidéliser les membres clés de la direction dans l'intérêt du succès pérenne d'EVS à long terme.

2.6. Autre avantages et contributions à la pension

Le CEO et les autres membres du Management Exécutif sont des sociétés de gestion qui fournissent leurs services sur une base indépendante, ce qui implique qu'ils ne bénéficient pas d'autres avantages, assurances et cotisations de retraite comme les employés.

2.7. Indemnités de départ et conditions de licenciement

Si l'indemnité de départ dépasse douze mois de rémunération fixe et variable (ou dix-huit mois de rémunération si le Comité de Nomination et de Rémunération prend une décision motivée), elle sera soumise à l'Assemblée Générale Ordinaire. Pour les membres du Management Exécutif, il a été convenu que les indemnités de départ ne dépasseraient pas douze mois de rémunération. En cas de départ, l'indemnité de départ 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 plus un mois par an jusqu'à un maximum de 6 mois pour le CEO et l'EVP Corporate Operations;
- Une période de préavis ou une indemnité de départ de 6 mois pour les autres membres du Management Exécutif.

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

a) Vue d'ensemble résumée

Rôle	Rémunération de base (RB)	STI On Target	Métriques STI			LTI	Autres bénéfices	Assurance et contributions
			Fin.	Fin.	Non-Fin.			

		EBIT	Prise de Commande	Performance	Options sur action		pension
CEO	40% de RB	70%	-	30%	Max. 45% de RB	Aucun	N/A
CCO	45% de RB	35%	55%	10%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
CFO	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
CMO	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
CPO	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
CTO	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
CXO	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A
EVP Corporate Operations	25% de RB	70%	-	30%	Max. 20% de RB	Aucun	N/A

Les mises à jour proposées à l'Assemblée Générale Ordinaire du 19 mai 2026, qui sont proposées pour prendre effet au 1er janvier 2026 (sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale ordinaire) sont les suivantes :

- EVP Corporate Operations :
 - o Introduction de la fonction de EVP Corporate Operations (son rôle consiste à diriger et à faire évoluer l'infrastructure opérationnelle globale du groupe dans les domaines de l'IT, de la sécurité, de la chaîne d'approvisionnement, de la production et des installations compte tenu de l'importance croissante des opérations dans notre industrie et au vu de l'évolution des enjeux sur les marchés) selon les mêmes métriques de STI et LTI que les autres membres du Management Exécutif (sauf le CCO qui bénéficie d'un régime particulier de par sa fonction)

b) STI : métriques détaillées

Le paiement du STI pour chacun des membres du Management Exécutif est le suivant :

1) CEO

La rémunération STI du CEO est basée (sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 19 mai 2026) :

- pour 70% sur la réalisation d'objectifs financiers prédéterminés et objectivement mesurables (ex : EBIT) sur une période de 12 mois ; et
- pour 30% sur la réalisation d'objectifs de performance prédéterminés et objectivement mesurables sur une période de 12 mois.

Les métriques de calcul détaillées sont présentées ci-dessous :

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

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

2) CCO

La rémunération STI du CCO est basée (sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 19 mai 2026) :

- pour 55% sur la réalisation d'objectifs commerciaux prédéterminés et objectivement mesurables (prise de commandes) sur une période de 12 mois ; et
- pour 35% sur la réalisation d'objectifs financiers prédéterminés et objectivement mesurables (ex : EBIT) sur une période de 12 mois ; et
- pour 10% sur la réalisation d'objectifs de performance prédéterminés et objectivement mesurables sur une période de 12 mois.

Les métriques de calcul détaillées sont présentées ci-dessous :

Target EBIT	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisation	<80%	80%	100%	120%
Paie ment	0%	50%	100%	150%

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

Target Prise de Commandes	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap	Super Cap
Réalisation	<80%	80%	100%	110%	120%
Paie ment	0%	30%	100%	145%	200%

3) CFO, CTO, CPO, CMO, CXO et EVP Corporate Operations

La rémunération STI du CFO, CTO, CPO, CMO, CXO et EVP Corporate Operations est basée (sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire du 19 mai 2026) :

- pour 70% sur la réalisation d'objectifs financiers prédéterminés et objectivement mesurables (ex : EBIT) sur une période de 12 mois ; et
- pour 30% sur la réalisation d'objectifs de performance prédéterminés et objectivement mesurables sur une période de 12 mois..

Les métriques de calcul détaillées sont présentées ci-dessous :

Target EBIT	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisation	<80%	80%	100%	120%
Paie ment	0%	50%	100%	150%

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

c) LTI : métriques détaillées

Critères LTI

	Performance		Loyauté/rétention
	Objectifs financiers pluriannuels	Objectifs ESG (pluriannuels)	
LTI 2025 et au-delà	25%	25%	50%

Paie ment LTI

Target Performance (Financier et ESG)	En-dessous du seuil	Seuil	On-Target	Cap
Réalisation	<50%	50%	100%	150%
Paie ment	0%	0%	100%	200%

d) Justification de la dérogation à l'article 7:91, §2 du CSA

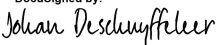
Les actionnaires doivent noter que si le STI et le LTI dérogent au Code des sociétés et des associations en ce qui concerne la rémunération variable du Management Exécutif ce qui est permis sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale (aux termes de l'article 7:91, §2 du CSA, dans une société cotée, si la rémunération variable d'un manager exécutif dépasse un quart de sa rémunération annuelle, au moins un quart de la période de performance doit dépasser deux ans, et un autre quart doit dépasser trois ans sauf approbation de l'Assemblée Générale), EVS a introduit progressivement une mise à jour du LTI basé sur des warrants/options sur actions pour attirer, fidéliser et récompenser le Management Exécutif en alignant le LTI sur des critères de performance et des objectifs pluriannuels, comme suit :


- o Depuis 2022, EVS a évalué et introduit les instruments de mesure nécessaires pour évaluer la performance à long terme du Management Exécutif en termes de rentabilité et de croissance durable afin de leur accorder une partie de leur LTI en conséquence.
- o Cela s'est traduit par l'octroi d'un LTI aux membres du Management Exécutif sur la base de la croissance de la rentabilité financière (croissance de l'EBIT sur 2 ans) et de l'évolution des objectifs ESG jusqu'à un niveau de 50% du poids du LTI. Ces deux indicateurs sont régis par les plans pluriannuels stratégiques et ESG de EVS.

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 des actionnaires.

Pour le Conseil d'Administration

DocuSigned by:

EB4FB2AFF8BA405
House of Value – Advisory and Solutions,
représentée par Johan Deschuyffeleer
Président et Administrateur, représentant permanent

DocuSigned by:

8654B7AF6EA346B
Accompany You SRL
représentée par Anne Cambier
Administrateur, représentant permanent