



Politique de Rémunération 2025

1. Introduction

La Politique de Rémunération de TITAN (la « *Politique de Rémunération* ») a pour objectif d'attirer, de récompenser et de garder des leaders qualifiés de haut niveau au Conseil d'Administration, au Comité de Gestion et au Comité Exécutif du Groupe afin de faire avancer la stratégie de TITAN et d'augmenter la valeur pour les actionnaires par une croissance durable, responsable et intègre répondant aux besoins de la société dans le respect de l'environnement.

Lors de l'élaboration de la Politique de Rémunération révisée, le Conseil d'administration a pris en compte l'environnement externe dans lequel TITAN opère, les exigences légales du Code des sociétés et des associations, les principes du Code belge de gouvernance d'entreprise (édition 2020), les exigences de la directive européenne sur les droits des actionnaires II (« *SRD II* »), les pratiques du marché, les conditions de rémunération et d'emploi des employés du Groupe ainsi que les recommandations des représentants des actionnaires institutionnels.

La Politique de Rémunération révisée vise à simplifier et clarifier les principes fondamentaux qui la guident, tout en définissant également les critères de référence pour les Administrateurs Non-Exécutifs. Elle clarifie le processus de définition, de révision et de mise en œuvre de la politique, l'approche de rémunération lors du recrutement et prévoit que les contrats de travail peuvent être à durée déterminée ou indéterminée. Elle indique la proportion relative de la rémunération fixe et variable des Administrateurs Exécutifs du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe. Elle prévoit un dispositif permettant de déroger aux dispositions de cette politique en matière de rémunération variable, notamment par l'octroi ponctuel d'actions, dans des circonstances très exceptionnelles. Elle prévoit également que le calendrier d'acquisition de l'attribution dans le cadre de l'Incitation à Long Terme – Actions Restreintes est de trois ans, afin de s'aligner sur celui de l'Incitations à long terme – Actions de performance.

La Politique de Rémunération révisée a été examinée par le Comité de rémunération le 24/03/2025 et approuvée par le Conseil d'administration le 26/03/2025. La Politique de Rémunération sera soumise pour approbation à l'Assemblée général annuelle des Actionnaires qui se tiendra le 8 mai 2025 et, si elle est approuvée, sera d'application à compter du 1^{er} janvier 2025.

2. Vue d'ensemble de la Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération s'applique à la rémunération des membres du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe et couvre tous les membres nommés et élus. La Politique de Rémunération vise à faire en sorte que TITAN rémunère conformément à son plan d'affaires à court terme et à long terme, de façon à continuer à créer de la valeur pour ses actionnaires, ses clients, ses employés, les sociétés et les économies.

La Politique de Rémunération énonce en détail les conditions dans lesquelles les rémunérations futures seront offertes aux membres actuels et/ou à venir du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe.

Dans un souci de cohérence sur l'ensemble de ses activités, TITAN applique les mêmes principes s'agissant des politiques de rémunération dans l'ensemble du Groupe. À la suite de cet alignement, les membres du Comité exécutif du Groupe employés par les filiales américaines du Groupe peuvent être rémunérés conformément à la fois à la Politique de Rémunération adoptée par Titan America SA, cotée à la Bourse de New York (NYSE), et à la présente Politique de Rémunération.

Le tableau suivant présente une vue d'ensemble de la Politique de Rémunération indiquant les composantes de rémunération applicables à chaque public :

Public	Salaire annuel	Jetons de présence des Administrateurs	Pension	Indemnités	Avantages	STI	LTI-RS	LTI-PS	Rémunération fondée sur des actions
Administrateurs exécutifs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Administrateurs non exécutifs		✓		✓ *					✓ **
Comité de direction	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Comité exécutif du Groupe	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

* Des indemnités de déplacement sont octroyées uniquement aux membres non exécutifs qui ne résident pas à Chypre ni en Grèce.

** La rémunération basé sur des actions est actuellement octroyée uniquement au Président non exécutif du Conseil d'administration.

Références du marché

Lors de la détermination des honoraires du Conseil d'administration et ses Comités pour les Administrateurs Non-Exécutifs (« NEDs »), le Comité de rémunération examine les références de rémunération des entreprises cotées de taille similaire sur le marché européen.

Pour fixer les niveaux de rémunération et définir le cadre d'incitations du Directeur Général, du Président du Comité exécutif du Groupe, des Administrateurs exécutifs, des autres membres du Comité exécutif du Groupe (collectivement « Exécutifs du Groupe Titan »), ainsi que des membres du Comité de direction, le Comité de rémunération recueille des informations relatives au marché selon différentes perspectives. Ces informations concernent les secteurs pertinents pour TITAN (par ex. le secteur des matériaux de construction), les régions pertinentes (par ex. l'Europe, ou les États-Unis pour certaines fonctions) et tiennent également compte de la taille et de l'envergure de TITAN et des différentes fonctions.

Quels sont les principes qui régissent la Politique de Rémunération, et comment contribuent-ils à la stratégie d'entreprise de TITAN, à ses intérêts à long terme et à son développement durable ?

Les principes majeurs régissant la Politique de Rémunération et contribuant à la stratégie de TITAN et à son développement durable sont les suivants :

- Établir un niveau équitable et approprié de rémunération fixe visant à attirer des professionnels expérimentés de qualité capables d'ajouter de la valeur à TITAN.
- Maintenir une approche équilibrée entre la rémunération fixe et la rémunération variable, afin de motiver, tout en évitant une dépendance excessive à la rémunération variable et la prise de risques injustifiée.
- Établir une approche équilibrée entre les incitations à court et à long terme, afin de s'assurer que l'accent est mis sur les objectifs à court terme qui contribueront en fin de compte à la création de valeur à long terme.
- Utiliser des incitations à long terme où tout ou une partie de la récompense est attribuée sous forme d'actions, ce qui aligne les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires et la création de valeur à long terme, ainsi que sur la performance boursière de TITAN sur le long terme.
- Atténuer les risques potentiels de prise de risques excessives en introduisant des critères de performance financiers et non financiers, à la fois ambitieux et réalistes, dans la conception de la rémunération variable.

3. Détermination, examen et mise en œuvre de la Politique de Rémunération

Le Comité de rémunération examine régulièrement la Politique de Rémunération afin de garantir le respect permanent de ses principes ainsi que sa conformité aux tendances et aux meilleures pratiques du marché.

En cas de modification importante, et au moins une fois tous les quatre ans, la Politique de Rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

Chaque année, le Comité de rémunération examine et recommande la rémunération des membres du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe, sur la base des leurs responsabilités, des références du marché, de la performance collective et individuelle, et conformément à la présente Politique de Rémunération. Par la suite, les niveaux de rémunération sont approuvés comme suit :

3a. La rémunération du Président du Conseil d'administration et des membres du Conseil d'administration pour leur mandat au sein du Conseil d'administration est décidée par l'Assemblée générale des actionnaires, sur la base de la recommandation du Conseil d'administration.

3b. La rémunération du Directeur Général, du Président du Comité exécutif du Groupe, des Administrateurs exécutifs du Conseil d'Administration pour leur rôle exécutif au sein de TITAN, des

autres membres du Comité exécutif du Groupe, et des membres du Comité de direction est décidée par le Conseil d'Administration.

4. Politique de Rémunération des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité Exécutif du Groupe

Conformément aux principes du Code belge de gouvernance d'entreprise et à l'approche "payer pour performance" approuvée par le Conseil d'administration, plus de la moitié du package de rémunération total pour les dirigeants du Groupe Titan et plus d'un tiers pour le Comité de direction est directement lié à la réalisation des objectifs de performance de TCI. Cela inclut des incitations à court et à long terme basées sur la valeur du cours de l'action, ainsi que des résultats financiers et opérationnels mesurables, garantissant que la rémunération reflète la performance durable du Groupe et les intérêts à long terme des actionnaires.

4.1. Élément de rémunération fixe

4.1.1. Rémunération fixe

L'élément de rémunération fixe (Salaire de Base Annuel) vise à rémunérer équitablement et raisonnablement la personne la plus appropriée pour le poste, en tenant compte du niveau de responsabilité, ainsi que des connaissances et de l'expérience requises pour répondre aux attentes, tout en veillant à ce que le Groupe ne paie pas plus que nécessaire, en soutenant toujours ses intérêts à long terme et son développement durable.

Les salaires sont normalement réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.

La politique de la Société consiste à définir les niveaux de rémunération en tenant compte des salaires pratiqués dans d'autres entreprises de taille similaire sur les marchés pertinents pour des rôles de portée et de responsabilité similaires (voir la section « Références du marché » ci-dessus).

Les décisions sont influencées par :

- les performances et l'expérience de la personne ;
- les performances du Groupe ;
- le poste et les responsabilités de la personne ;
- la rémunération et les conditions d'emploi ailleurs dans le Groupe ;
- les augmentations à l'échelle du marché sur les différents sites internationaux ;
- l'emplacement géographique de la personne concernée.

4.1.2. Allocation de retraite

Dans le but de proposer des avantages de retraite compétitifs par rapport au marché à des fins de recrutement et de conservation de ses collaborateurs, la Société possède un plan de retraite à cotisations définies auquel les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction peuvent participer.

Actuellement, dans le premier degré, la Société contribue jusqu'à 8% du Salaire de Base Annuel de l'individu en fonction du poste. Le deuxième degré améliore cet avantage en faisant correspondre les contributions de l'individu selon un ratio de 1:2, ce qui signifie que la Société contribue deux fois le montant que l'individu contribue. Actuellement, le niveau maximal de contribution est de 10 % du Salaire de Base Annuel de l'individu.

Si un Exécutif du Groupe Titan ou un membre du Comité de direction quitte la Société avant l'expiration du délai d'acquisition depuis son entrée dans le Programme, les éventuelles contributions de la Société sont perdues. Toute dérogation éventuelle nécessite l'approbation du Directeur Général, du Président du Comité exécutif du Groupe et du Directeur des ressources humaines, ou du Conseil d'administration, si le cas concerne un Exécutif du Groupe Titan ou un membre du Comité de direction, sur la base de la recommandation du Comité de rémunération.

4.1.3. Autres avantages

Les autres avantages proposés ont pour but d'offrir un ensemble d'avantages concurrentiels à des fins de recrutement et de rétention, et assurer le bien-être des Exécutifs du Groupe Titan et des membres du Comité de direction.

Les avantages proposés actuellement incluent, entre autres, une voiture de fonction, le carburant, une assurance santé et une assurance vie. Des avantages supplémentaires, généralement à faible valeur, peuvent être proposés périodiquement s'ils sont considérés adéquats et conformes à la pratique du marché. La valeur maximale de chaque catégorie d'avantages est définie sur la base des références pertinentes du marché.

Tous les avantages peuvent être supprimés ou modifiés à tout moment, à la discrétion de la Société.

4.1.4. Approche de rémunération lors du recrutement

Lors de l'embauche d'un nouvel Exécutif du Groupe Titan ou d'un membre du Comité de Direction, le Comité de Rémunération veillera à ce que le package de rémunération proposée soit conforme à la Politique de Rémunération en vigueur au moment du recrutement.

Le Comité de Rémunération veillera toujours à ce que tout package proposé soit dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires, en évitant de payer plus que nécessaire pour attirer le bon candidat.

Afin de permettre au Groupe d'attirer des dirigeants de haut niveau, le Comité de rémunération peut exercer sa discrétion pour compenser la perte de rémunération variable ou d'autres avantages abandonnés dans la société où le candidat travaillait auparavant. Toute telle compensation (ou « rachat ») sera structurée de manière raisonnable, en alignement avec les intérêts de la Société.

4.2. Éléments de rémunération variable

4.2.1. Cadre d'incitations

Le modèle de rémunération de la Société assure un degré élevé de transparence en associant les objectifs à des indicateurs clairement définis en matière de bénéfices, de création de valeur et de

développement durable. La structure d'incitation globale se compose d'éléments à court terme et à long terme.

La rémunération variable à court terme est versée l'année suivant la réalisation des objectifs fixés. La combinaison de paramètres cibles assure une représentation équilibrée des objectifs à court terme de la Société pour l'année concernée en mettant l'accent sur la performance opérationnelle et les initiatives internes visant à créer de la valeur pour les actionnaires tout en préservant les normes de sécurité de la Société.

La rémunération variable à long terme incite à contribuer à améliorer la performance de l'action à long terme conformément aux intérêts des actionnaires de la Société, assurant ainsi une performance durable.

4.2.2. Incitations à court terme

Le plan d'incitation à court terme (STI) est le plan d'incitation lié à la performance annuelle qui récompense les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction pour la réalisation des objectifs de performance fixés chaque année pour l'exercice financier du Groupe. Cet élément de rémunération vise à mettre l'accent sur la performance à court terme de la Société et à récompenser la réalisation des objectifs de performance annuels de la Société, tant au niveau collectif qu'individuel tout en préservant les normes de sécurité à travers l'ensemble du Groupe.

Le pourcentage du STI par rapport au salaire de base annuel (SBA) augmente en fonction de la taille du poste et peut atteindre jusqu'à 120 % de le SBA.

Le STI comprend des objectifs collectifs et individuels. L'allocation du poids entre ces objectifs pour les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction est de jusqu'à 60 % pour les objectifs collectifs, le pourcentage restant étant attribué aux objectifs individuels. Les objectifs collectifs sont composés d'objectifs financiers et de sécurité (jusqu'à 55 % liés aux objectifs financiers et 5 % aux objectifs de sécurité).

Les objectifs financiers sont liés à l'EBITDA, au ROACE et au flux de trésorerie d'exploitation disponible (OFCF), en fonction de la taille du poste. L'objectif de sécurité est mesuré par le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR). La partie du bonus individuelle est liée aux objectifs des domaines de responsabilité spécifiques de chaque individu

En cas de dépassement des objectifs, la partie financière collective du STI est plafonnée à 130 % de l'objectif et la partie individuelle est plafonnée à 150 % (aucun dépassement des objectifs ne s'applique à la partie collective liée à la sécurité).

Le versement maximal au titre du STI peut atteindre jusqu'à 164 % du salaire de base annuel.

Le calcul du STI a lieu une fois par an et est basé sur les résultats annuels de la Société de l'année précédente ainsi que sur les évaluations annuelles de la performance, telles qu'examinées par le Comité de rémunération. Le STI est réglé et versé en espèces après l'annonce officielle des résultats définitifs de la Société, sans exigence de report.

4.2.3. Incitations à long terme

L'objectif de la rémunération variable à long terme (LTI) est d'inciter les Exécutifs du Groupe et les membres du Comité de direction à contribuer à l'amélioration de la performance de l'action à long terme, en alignement avec les intérêts des actionnaires, et à se concentrer sur la réalisation de performances durables pour la Société sur le long terme, tout en agissant comme un mécanisme de rétention.

Les avantages individuels octroyés sont basés sur le poste de chaque participant, son salaire fixe, sa performance individuelle et son potentiel de développement.

Les incitations à long terme attribuées sont plafonnées à 250 % du salaire de base annuel pour les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction. Les attributions sont offertes par le biais d'un plan d'incitation en deux niveaux, comme décrit ci-dessous.

Les incitations sont accordées personnellement à chaque participant. Par conséquent, elles ne sont ni transférables ni cessibles à un tiers.

4.2.3.1. Incitations à long terme – Actions restreintes (LTI-RS)

Les incitations sont accordées aux participants du LTI-RS sous la forme d'une attribution conditionnelle d'actions de la Société.

L'attribution du LTI-RS est définie jusqu'à 70 % de l'attribution totale du LTI, en fonction du poste.

L'attribution conditionnelle du nombre d'actions de la Société est déterminée en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'attribution. La valeur de chaque « action attribuée sous condition » est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des 7 derniers jours de bourse du mois de mars de l'année d'attribution. Les attributions du LTI-RS seront accordées en avril de chaque année ou plus tard, si tel est décidé par le Conseil d'administration.

La période d'acquisition est de trois (3) ans. À l'issue de la période d'acquisition, le bénéfice de l'employé est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'acquisition.

4.2.3.2. Incitations à long terme – Actions de performance (LTI-PS)

L'objectif du LTI-PS est d'aligner davantage les intérêts des Exécutifs du Groupe Titan et des membres du Comité de direction sur ceux des actionnaires, en liant les incitations à la performance à long terme à la rentabilité et à la performance en matière de durabilité du Groupe.

Les attributions sont accordées aux participants du LTI-PS sous la forme d'actions de performance de la Société.

L'attribution du LTI-PS est définie jusqu'à 80 % de l'attribution totale du LTI, en fonction du poste.

Le nombre d'actions de performance de la Société dans l'attribution conditionnelle du LTI-PS est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'attribution. La valeur de chaque action de performance est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des 7 derniers jours de bourse du mois de mars de l'année

d'attribution. Les attributions du LTI-PS seront accordées en avril de chaque année ou plus tard, si tel est décidé par le Conseil d'administration.

Le paiement est lié à la performance réelle par rapport aux objectifs fixés (KPI) liés à la performance de l'action de la Société (objectif des bénéfices par action sur 3 ans et/ou tout autre objectif pertinent approuvé par le Conseil d'administration suite à la recommandation du Comité de rémunération) et à un KPI lié à la durabilité (émissions nettes de CO₂/tonne de matériau cimentaire ou tout autre objectif pertinent approuvé par le Conseil d'administration suite à la recommandation du Comité de rémunération).

La période de performance est de trois ans, à l'issue de laquelle le nombre d'actions acquises est déterminé en fonction de l'atteinte des objectifs prédéfinis des KPI mentionnés ci-dessus, tels qu'examinés par le Comité de rémunération.

Le paiement en cas de performance minimale sera de 50 %, le paiement cible sera de 100 % et en cas de dépassement (stretch), le paiement sera plafonné à 150 %, avec un calcul linéaire du paiement entre ces trois niveaux de performance.

4.2.4. Autres dispositions et traitement de la rémunération variable

Incitation à court terme : Une incitation à court terme devient payable, à condition que les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction soient employés à la date de la publication officielle des résultats annuels du Groupe.

Incitation à long terme :

Les incitations à long terme (LTI-RS, LTI-PS) sont traitées conformément aux règles des plans pertinents. En cas de cessation d'emploi, les attributions déjà accordées sont traitées comme indiqué ci-dessous.

- 1. Retraite** (en raison de départ à la retraite ou d'une incapacité) : tout ce qui est stipulé par le plan pour les participants actifs (qui continuent à travailler au sein du Groupe) s'applique, sans aucune différenciation.
- 2. Démission volontaire, résiliation non motivée :** l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et toutes les attributions non acquises sont perdues. Sous réserve de la recommandation du Comité de rémunération et de l'approbation pertinente par le Conseil d'administration, le participant (Exécutifs du Groupe Titan et membres du Comité de direction) peut recevoir, au maximum, les attributions qui se seraient acquises sur une base prorata, selon les mois calendaires complétés pendant la période d'acquisition (n/36) jusqu'à la date de la cessation d'emploi.
- 3. Résiliation motivée :** l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et toutes les attributions non acquises sont perdues.
- 4. Décès :** les héritiers légaux du participant sont éligibles à recevoir, sur une base prorata, les attributions qui se seraient acquises jusqu'à la date du décès du participant. Le montant de l'attribution est calculé en fonction des mois calendaires complétés pendant la période d'acquisition jusqu'au décès du participant. Pour des raisons pratiques, les héritiers recevront le

bénéfice en espèces (basé sur le prix moyen de clôture de l'action de la Société durant le mois calendaire précédant le décès du participant).

Exigences en matière de détention d'actions

Les participants au LTI sont tenus de constituer et de maintenir un seuil minimum en actions de la Société (ou fonds se consolidant principalement en actions de la Société) comme suit : les participants doivent maintenir dans les actions de la Société (ou fonds se consolidant principalement en actions de la Société) au moins 20 % du total des attributions acquises au cours des cinq (5) dernières années d'acquisition (sur une base glissante). Les actions de la Société, ainsi que le solde des fonds, déjà détenus par les participants via des plans d'incitation à long terme précédents seront pris en compte.

4.3. Autres conditions

Pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration

1. Sous réserve d'une recommandation du Comité de rémunération, le Conseil d'administration se réserve le droit :
 - d'ajuster les paramètres cibles convenus (y compris les KPI et les plages d'objectifs) dans des situations qui sont, ou dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront, nettement défavorables à l'activité, aux opérations, aux actifs ou aux perspectives commerciales de la Société. Ces circonstances peuvent englober notamment, mais sans s'y limiter, les crises économiques généralisées touchant des régions dépassant les activités spécifiques de la Société et susceptibles d'entraîner une modification substantielle des paramètres cibles définis. Dans ces circonstances, où une modification substantielle des paramètres cibles prédéfinis est à prévoir, le Conseil d'administration a le pouvoir de recalibrer ces paramètres en phase avec les objectifs d'un programme de gestion réexaminé. Cette approche vise à sauvegarder les intérêts de toutes les parties prenantes associées à la Société.
 - d'approuver d'éventuelles déviations liées au paiement de la rémunération variable telles que proposées par le Directeur financier du Groupe et le Président du Comité exécutif du Groupe au Comité de rémunération, en lien avec les éléments exceptionnels et les contributions non récurrentes à l'EBITDA (y compris les droits d'émission de CO₂ gérés centralement) et autres indicateurs de performance.
 - d'approuver d'éventuelles déviations, sur une base individuelle ou pour le plan, par rapport aux conditions de paiement et/ou d'acquisition établies comme décrit dans §4.2.4, associées aux plans d'incitation à court terme et à long terme. Toutes les déviations seront évaluées au cas par cas, documentées et communiquées de manière transparente.

Dérogation

Dans des circonstances exceptionnelles nécessitant une telle action pour protéger les intérêts à long terme de la Société, sa durabilité ou sa viabilité financière, conformément à l'Article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations, y compris des circonstances particulières où une telle action est jugée nécessaire pour soutenir les objectifs stratégiques de la Société ou pour retenir ou motiver des Exécutifs du Groupe Titan clés et des membres du Comité de direction, le Conseil d'administration,

sur la recommandation du Comité de rémunération, peut déroger aux dispositions énoncées dans le § 4.2 ci-dessus, y compris en approuvant des attributions d'actions ad hoc pour certains rôles.

De telles attributions d'actions ad hoc, qui ne doivent pas dépasser 100 % du SBA, doivent être structurées dans le même cadre standard des plans d'incitation à long terme et peuvent comporter des conditions de détention obligatoires supplémentaires, différentes de celles appliquées dans les plans réguliers, à condition qu'elles restent alignées avec les principes généraux de la Politique de Rémunération.

Toute attribution d'actions ad hoc sera soigneusement examinée au cas par cas, en s'assurant qu'elle soit appropriée, raisonnable et alignée avec les intérêts à long terme de la Société et de ses actionnaires.

Malus et récupération

Dans des circonstances exceptionnelles énumérées ci-dessous, le Conseil d'administration a l'autorité de décider de la perte des attributions en actions non acquises ou du recouvrement des attributions en actions acquises par les Exécutifs du Groupe Titan et les membres du Comité de direction, liées à leur rémunération variable à long terme. Ce pouvoir peut être appliqué durant une période de recouvrement restreinte se terminant à la deuxième date anniversaire d'acquisition pertinente. Ces circonstances exceptionnelles sont notamment les situations dans lesquelles la rémunération a été calculée ou payée sur la base d'informations / de données inexactes ou erronées, ou dans lesquelles des preuves d'une violation des règles internes de l'entreprise ou de la législation en vigueur sont apparues ultérieurement. Cette autorité peut s'exercer plus spécifiquement dans les cas suivants :

- Déclaration incorrecte significative dans les comptes financiers révisés du Groupe ;
- Imposition de sanctions réglementaires ou condamnation en justice imputable à un Exécutif du Groupe Titan et à un membre du Comité de direction ; et
- Faillite substantielle dans la gestion des risques et/ou les contrôles internes.

Changement de contrôle

En cas de changement de contrôle de la Société, le Comité de rémunération examinera les attributions et peut recommander au Conseil d'administration :

- de maintenir les attributions actuelles sans aucune modification du/des Plans(s) ;
- d'accélérer les attributions sur la base des conditions de performance effectives ;
- d'échanger les attributions à base d'actions contre des attributions équivalentes en actions de l'acheteur.

4.4. Contrats de travail et indemnités pour perte de mandat des Administrateurs exécutifs

Les contrats de travail des Exécutifs du Groupe Titan et des membres du Comité de direction peuvent être des contrats à durée indéterminée ou déterminée. En cas de résiliation, à l'initiative de la Société,

de leurs contrats de travail, une indemnité est versée, égale à l'indemnité prévue par la loi ou le contrat de travail.

Les indemnités de résiliation ne devraient pas dépasser 18 mois de rémunération. Le Conseil d'administration peut envisager des indemnités de départ plus élevées sur recommandation unanime du Comité de rémunération.

Pour le paiement d'une indemnité supplémentaire en cas de retraite ou de résiliation anticipée du contrat de travail, l'approbation du Conseil d'administration est requise conformément à la recommandation concernée du Comité de rémunération.

Les périodes de préavis sont fixées conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

5. Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des administrateurs exécutifs et non exécutifs, y compris du Président non exécutif du Conseil d'administration, en ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions au sein du Conseil :

Structure et paiement de la rémunération	Fixation du niveau de rémunération
<p>Honoraires</p> <p>La rémunération des Administrateurs exécutifs pour leur participation au Conseil d'administration est un honoraire fixe brut par an et par administrateur exécutif. Les Administrateurs exécutifs et le Président ne sont pas rémunérés en raison de leur appartenance aux Comités du Conseil.</p> <p>La rémunération des Administrateurs non-exécutifs se compose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un honoraire de conseil qui est fixe et couvre le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. - le cas échéant, un honoraire de présidence de comité ; - le cas échéant, un honoraire d'appartenance à des comités ; - le cas échéant, des allocations de déplacement pour tous les Administrateurs non exécutifs qui ne sont pas basés en Grèce ni à Chypre. <p>Les Administrateurs non exécutifs ne reçoivent aucune rémunération variable fondée sur les performances ni aucune cotisation de retraite.</p>	<p>Le marché de référence utilisé pour fixer et augmenter les jetons des Administrateurs non exécutifs se compose généralement d'entreprises de taille similaire (capitalisation boursière, chiffre d'affaires, bénéfice, complexité et caractère international de l'activité, et tous autres facteurs jugés pertinents par le Conseil d'administration, y compris les niveaux des jetons d'administrateurs dans les pays où sont éventuellement recrutés les Administrateurs non exécutifs).</p> <p>Les montants des jetons d'administrateurs et leurs augmentations seront déterminés selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les taux du marché ; - la nécessité de garantir la possibilité de recruter des Administrateurs non exécutifs possédant les compétences, la diversité, les connaissances et l'expérience requises pour le Conseil d'administration ; - le temps consacré à la fonction ; - toute augmentation de l'envergure, de la portée ou des responsabilités de la fonction ; - la nécessité de recruter un Administrateur non exécutif possédant des compétences et une expérience spécifiques.
<p>Rémunération fondée sur des actions pour les Administrateurs non exécutifs (NED-SBC)</p> <p>Afin d'aligner davantage les intérêts des Administrateurs non-exécutifs avec ceux des actionnaires, une partie de leur rémunération peut être perçue sous forme d'actions de la Société.</p> <p>Le NED-SBC fait partie de la rémunération annuelle totale du conseil d'administration pour les Administrateurs non exécutifs approuvée par l'Assemblée générale des Actionnaires sur la recommandation du Comité de rémunération et décision du Conseil d'administration. L'attribution est accordée à l'Administrateur non-exécutif sous la forme d'une attribution conditionnelle d'actions de la Société.</p> <p>Le montant attribué est plafonné à 50 % de la rémunération annuelle totale d'Administrateur non exécutif (c'est-à-dire que la rémunération annuelle totale = jeton d'administrateur + valeur du NED-SBC). La valeur de chaque action est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des 7 derniers jours de bourse du mois de mars de l'année d'attribution.</p>	<p>La rémunération du Conseil d'administration, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire des Actionnaires du 13 mai 2019 et modifiée par les Assemblées générales annuelles des Actionnaires du 12 mai 2022, du 11 mai 2023, du 9 mai 2024 et du 8 mai 2025, sur recommandation du Comité de rémunération et décision du Conseil d'administration, est la suivante :</p>
<p>Aucun délai d'acquisition n'est prévu conformément à l'article 29 des Statuts. La période de conservation est fixée à trois ans.</p> <p>Les actions doivent être conservées jusqu'à au moins un an après que l'Administrateur non exécutif a quitté le Conseil d'administration.</p> <p>Les attributions ne sont pas transférables ni cessibles au profit d'un tiers.</p> <p>Ce plan est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2025.</p>	<p>Président : 850 000 euros bruts par an reçus en partie sous forme de frais en espèces bruts et en partie sous forme de rémunération en actions</p> <p>Vice-président : 40 000 euros bruts par an reçus sous la forme d'honoraires fixes en plus des jetons d'Administrateur indépendant</p> <p>Administrateurs indépendants : 50 000 euros bruts par an et par administrateur indépendant</p> <p>Administrateurs exécutifs : 30 000 euros bruts par an et par administrateur exécutif</p>
<p>Frais</p> <p>La Société prend en charge tous les frais de voyage et d'hébergement des membres du Conseil d'administration.</p> <p>La Société fournit les polices d'assurance habituelles couvrant les activités du Conseil d'administration dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>De même, la rémunération des membres des comités du Conseil d'administration a été approuvée par l'Assemblée générale annuelle des Actionnaires du 8 mai 2025 selon les termes suivants :</p>
<p>Examen des paiements</p> <p>Les honoraires des Administrateurs sont réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.</p>	<p>Comité d'audit et des risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Président 40 000 euros bruts par an - Membres 20 000 euros bruts par an et par membre <p>Comité de nomination :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Président 15 000 euros bruts par an - Membres 10 000 euros bruts par an, par membre <p>Comité de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Président 15 000 euros bruts par an - Membres 10 000 euros bruts par an, par membre <p>Comité de stratégie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Président 30 000 euros bruts par an - Membres 20 000 euros bruts par an, par membre