

Politique de Rémunération 2023

Remarque : La présente version du 21.04.2023 contient certaines corrections d'erreurs d'écriture identifiées à la page 8, section Plan de rémunération différée, de la Politique de rémunération 2023.

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 Groupe afin de faire avancer la stratégie de TITAN et d'augmenter la valeur pour les actionnaires au moyen d'une croissance durable, responsable et intègre répondant aux besoins de la société dans le respect de l'environnement.

Pour élaborer la Politique de Rémunération révisée, le Conseil d'administration a tenu compte de l'environnement externe de TITAN, des exigences légales du Code belge des sociétés et des associations, des principes du Code belge de gouvernance d'entreprise (édition 2020), des exigences prévues au titre de la deuxième directive européenne sur les droits des actionnaires (« SRD II »), des pratiques du marché et des lignes directrices fournies par les représentants des actionnaires institutionnels.

La Politique de Rémunération révisée prévoit la mise en œuvre d'un nouveau plan de rémunération en actions pour le président non exécutif visant à aligner davantage les intérêts à long terme du président non exécutif du conseil d'administration sur ceux des actionnaires.

En outre, la Politique de Rémunération révisée inclut la rémunération attribuée au Comité de stratégie créé, ainsi que certaines modifications de rémunération pour la participation au Comité d'audit et des risques et au Comité de rémunération.

De plus, dans le cadre du Plan d'incitations à court terme (« STIP ») et du Plan d'incitations à long terme (« LTIP ») existants, l'opportunité cible et l'attribution maximale respectivement sont revues pour être davantage alignées sur le marché du travail tel que décrit ci-dessous.

La Politique de Rémunération révisée a été examinée par le Comité de rémunération le 8 mars 2023 et a été approuvée par le Conseil d'administration le 21 mars 2023. La Politique de Rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des Actionnaires qui se tiendra le 11 mai 2023 et, si elle est approuvée, s'appliquera à compter du 1er janvier 2023.

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 gestion et du Comité exécutif du Groupe. Elle vise à faire en sorte que TITAN les rémunère sur la base de son plan d'affaires à court terme et à long terme afin de continuer à créer de la valeur pour ses clients, ses actionnaires, ses employés, les sociétés et les économies.

TITAN, dans un souci de cohérence sur l'ensemble de ses activités, applique les mêmes principes, modalités et conditions s'agissant des politiques de rémunération à travers le Groupe.

La Politique de Rémunération détaille les conditions dans lesquelles une rémunération future sera offerte aux membres actuels et/ou nouveaux membres du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe.

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

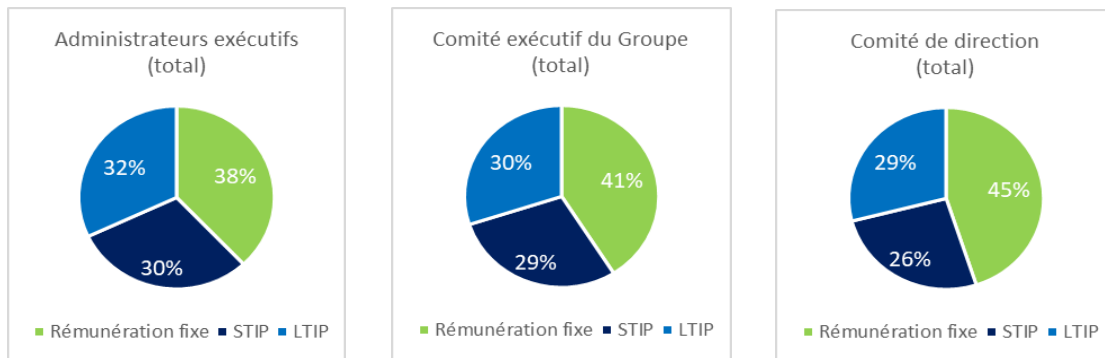
Public	Salaire annuel	Jetons de présence des Administrateurs	Pension	Allocations	Avantages	STIP	LTIP	Rémunération différée	Rémunération en actions
Administrateurs exécutifs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Administrateurs non exécutifs		✓		✓*					✓**
Comité de direction	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
Comité exécutif du Groupe	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

* Seuls les membres non exécutifs ne résidant pas à Chypre ni en Grèce reçoivent une allocation pro bono.

** La rémunération en actions n'est attribuée qu'au Président non exécutif du Conseil d'administration.

Mix de rémunération cible

Les diagrammes circulaires suivants illustrent le mix de rémunération cible pour le Directeur Général et les administrateurs exécutifs (moyenne cible globale), les membres du Comité de gestion (moyenne cible globale) et les membres du Comité exécutif du Groupe (moyenne cible globale) en cas de performance conforme aux objectifs. Ils reflètent les principes sous-jacents de rémunération selon les performances et la position concurrentielle de la Politique de Rémunération sur le marché.



Les détails de chaque composante de rémunération, y compris sa finalité et son rapport avec la stratégie, ses mécanismes et les mesures de performance concernées, sont exposés ci-dessous.

Marché du travail

Pour fixer les niveaux de rémunération du Directeur Général et des autres exécutifs, des membres du Comité de gestion et des membres du Comité exécutif du Groupe, le Comité de Rémunération recueille des informations relatives au marché selon différentes perspectives. Ces informations concernent les secteurs pertinents pour TITAN (p. ex. le secteur des matériaux de construction), les régions pertinentes (Europe, ou encore États-Unis pour certaines fonctions) et tiennent également compte de la taille et de l'envergure de TITAN et des différents postes.

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 d'éviter une trop grande dépendance à la rémunération variable et une prise de risques indue ;
- Établir une approche équilibrée entre les incitations à court et à long terme afin d'assurer que l'accent soit mis sur les objectifs à court terme, ce qui contribuera en fin à la création de valeur à long terme ;
- Instaurer des incitations à long terme dans le cadre desquelles tout ou partie de la récompense se compose d'actions, ce qui aligne les intérêts et valeurs des dirigeants sur ceux des actionnaires et favorise la performance de l'action de TITAN à plus long terme ;
- Instaurer des indicateurs de performance financière et non financière dans la conception de la rémunération variable afin d'éviter la prise de risque indue.

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. Le Comité de Rémunération recommande, annuellement, des niveaux de rémunération annuelle pour les Administrateurs exécutifs, les membres du Comité de gestion et les membres du Comité exécutif du Groupe sur la base de leurs performances et responsabilités.

Le Comité de rémunération recommande également des niveaux de rémunération pour les Administrateurs non exécutifs sur la base du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions et leurs responsabilités.

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.

Le niveau de rémunération du Président du Conseil d'administration est fixé par l'Assemblée générale des Actionnaires sur recommandation du Conseil d'administration et du Comité de rémunération. De même, le niveau de rémunération du Directeur Général et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe est fixé par le Conseil d'administration sur la base d'une recommandation émise par le Comité de rémunération et conformément à la présente Politique.

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

4.1. Éléments de rémunération

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe:

Élément de rémunération et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
Rémunération fixe Rémunérer équitablement et raisonnablement la personne la meilleure et 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 la Société ne paie pas plus que nécessaire, en soutenant toujours ses intérêts à long terme et son développement durable.	<p>Les salaires et les jetons d'administrateurs sont normalement réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.</p> <p>La Société a pour politique de fixer les niveaux en tenant compte des niveaux de rémunération dans d'autres entreprises de taille similaire pour des postes de portée et de responsabilités similaires (voir la section « Marché du travail » ci-dessus).</p> <p>Les décisions sont influencées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les performances et l'expérience de la personne ; – les performances de la Société ; – le poste et les responsabilités de la personne ; – la rémunération et les conditions d'emploi ailleurs dans la Société ; – les taux d'inflation et les augmentations à l'échelle du marché sur les différents sites internationaux ; – l'emplacement géographique du dirigeant. 	<p>Même s'il n'existe aucun plafond de salaire déterminé, il n'est normalement pas prévu que les augmentations dépassent les augmentations moyennes de l'ensemble du personnel compte tenu de la région concernée.</p> <p>Des augmentations plus importantes peuvent être décidées dans certaines circonstances, notamment dans les cas où les responsabilités ou l'expérience associées au poste de la personne ont augmenté.</p>

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>		
<p>Plan d'incitations à court terme (Short-Term Incentive Plan, STIP)</p>	<p>Le Versement Cible est positionné dans le quartile supérieur du marché. Il augmente en fonction de l'importance du poste et le maximum potentiel a été fixé à 120 % du salaire annuel de base pour les Administrateurs exécutifs, les membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe.</p>	<p>En cas de dépassement des objectifs, la partie collective des incitations à court terme est plafonnée à 130 % de l'objectif, la partie individuelle à 150 % et la partie consacrée à la sécurité à 100 %.</p>
<p>Mettre l'accent sur la performance à court terme de la Société.</p>	<p>Le STIP est assorti d'objectifs collectifs, individuels et de sécurité.</p>	<p>Le versement maximal au titre des incitations à court terme est fixé à 150 % du salaire annuel de base.</p>
<p>Récompenser la réalisation des objectifs annuels de performance de la Société au niveau collectif et individuel tout en respectant les normes de sécurité de la Société.</p>	<p>La partie collective du STIP, qui représente jusqu'à 45 % du versement total, est liée à l'EBITDA à hauteur de 80 % et au ROACE au niveau du Groupe et de la région/de la BU à hauteur de 20 %. Les éléments exceptionnels et les contributions non récurrentes à l'EBITDA sont exclus du calcul, et les ajustements nécessaires sont apportés au versement après approbation par le Comité de Rémunération.</p>	<p>Le calcul et le paiement des primes ont lieu une fois par an après l'annonce officielle des résultats annuels définitifs de l'entreprise. L'évaluation de la performance est effectuée par le Directeur Général et par le Président du Comité exécutif du Groupe, et elle est approuvée par le Comité de Rémunération.</p>
	<p>La performance individuelle, qui représente jusqu'à 55 % du versement total, tient compte à la fois du « Quoi » sur la base d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps) et du « Comment » sur la base d'une évaluation des comportements conformément à la « TITAN Leadership Platform ».</p>	<p>Le Directeur Général et le Président du Comité exécutif du Groupe peuvent proposer des dérogations au versement de la rémunération variable à court terme en lien avec les éléments exceptionnels et contributions non récurrentes à l'EBITDA (notamment les droits d'émission de CO₂ gérés de façon centrale). Toute dérogation requiert l'accord du Comité de rémunération.</p>
	<p>L'objectif de performance, mesuré sur la base du Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR), représente 5 %.</p>	<p>Aucune disposition de récupération de montants versés n'est applicable.</p>

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>		
<p>Plan d'incitations à long terme (LTIP)</p>	<p>Les participants au LTIP reçoivent des incitations, qui prennent la forme d'une attribution sous condition d'actions de la Société. Les avantages individuels octroyés sont déterminés en fonction du poste de chaque participant, son salaire fixe, sa performance individuelle et son potentiel de progression.</p> <p>Les incitations à long terme accordées à chaque participant sont approuvées par le Conseil d'administration sur la base d'une recommandation du Comité de rémunération.</p> <p>Le montant maximum potentiel a été fixé à 150% du salaire annuel de base pour les Administrateurs exécutifs, les membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe.</p> <p>L'attribution sous condition 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 incitations du LTIP seront attribuées en avril de chaque année.</p> <p>Le calendrier d'acquisition prévoit une acquisition à hauteur de 50 % la troisième année, et 50 % la quatrième année. Une fois la période d'acquisition achevée, l'avantage perçu par l'employé est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'acquisition.</p> <p>Une certaine souplesse est prévue dans les modalités de réception des avantages acquis (par exemple, en espèces ou en cotisations à un régime de retraite).</p> <p>Il est prévu que les participants conservent un investissement en actions de la Société (ou leurs parts du/des Fonds) représentant au minimum 20 % des attributions totales acquises au cours des cinq (5) dernières années d'acquisition (en termes glissants). Les actions de la Société ainsi que les parts du/des Fonds déjà détenues par les participants en vertu de plan LTI antérieurs seront prises en compte dans ce calcul.</p> <p>Les incitations sont accordées personnellement à chaque participant. Elles ne sont donc pas ni transférables ni cessibles à un tiers.</p>	<p>Le montant maximum potentiel est de 150% du salaire annuel de base pour les Administrateurs exécutifs, les membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe.</p>

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>		
<p>Plan de rémunération différée (DCP)</p> <p>Permettre un meilleur alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.</p>	<p>Le DCP représentera jusqu'à 30 % du salaire annuel de base, en fonction de l'importance du poste.</p> <p>Le versement est lié à la performance effective par rapport aux indicateurs clés de performance suivants : 50 % du rendement total des actionnaires (TSR) de l'action de la Société (y compris dividendes potentiels) par rapport au TSR moyen des actions d'un Indice de Pairs et 50 % d'un KPI lié au développement durable (émissions nettes de CO₂ / tonne de matériau cimentaire).</p> <p>Le groupe de pairs définissant l'indice est le suivant (le groupe de pairs est défini par le Conseil d'Administration et peut être modifié si nécessaire):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lafarge-Holcim 2. Heidelberg 3. Cemex 4. Cementir 5. CRH 6. Buzzi 7. Argos 8. Vicat <p>La période de performance est de 3 ans. Une certaine souplesse est prévue dans les modalités de réception des avantages acquis (par exemple, en espèces ou en cotisations à un régime de retraite).</p>	<p>Le versement sera de 40 % si le seuil de performance est atteint, de 100 % si la performance cible est atteinte et sera plafonné à 160 % en cas de performance supérieure aux objectifs dépassement (surperformance), avec un calcul linéaire du versement entre ces trois niveaux de performance.</p>
<p>Allocation de retraite</p> <p>Offrir des avantages de retraite compétitifs par rapport au marché, à des fins de recrutement et de rétention du personnel.</p>	<p>La Société possède un plan de retraite à cotisations définies auquel les Administrateurs exécutifs peuvent participer.</p> <p>Le premier degré peut atteindre jusqu'à 8 % du salaire annuel de base.</p> <p>Le second degré se situe entre 8-10 % du salaire annuel de base. Pour ce degré, la Société verse une contribution proportionnelle à la cotisation de l'employé selon un rapport de 1:2.</p> <p>Dans le cas où les dirigeants quittent la Société avant la période d'acquisition des droits à compter de l'entrée au programme, toutes les contributions de la Société sont perdues. Toute dérogation éventuelle nécessite l'approbation du président du Comité exécutif du Groupe ou du Conseil d'administration, si le cas concerne des membres exécutifs du Conseil d'administration ou des cadres supérieurs relevant directement du président du Comité exécutif du Groupe.</p>	<p>Up to 10 % of Annual Base Salary.</p>

Élément de rémunération	Fonctionnement	Niveau maximum et lien avec la performance
<p>et comment il contribue à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et au développement durable de la Société</p>		
<p>Autres avantages</p> <p>Proposer un ensemble d'avantages concurrentiels à des fins de recrutement et de rétention, et assurer le bien-être des Administrateurs exécutifs.</p>	<p>Les avantages proposés actuellement incluent, entre autres, une voiture de fonction, le carburant, une assurance santé et une assurance vie.</p> <p>Des avantages supplémentaires, généralement à faible coût, peuvent être proposés périodiquement s'ils sont considérés adéquats et conformes à la pratique du marché.</p> <p>Tous les avantages peuvent être supprimés ou modifiés à tout moment, à la discrétion de la Société.</p>	<p>La valeur maximale de chaque catégorie d'avantages est définie sur la base des références pertinentes du marché.</p>

Remarque : Le plan d'options sur actions 2017, qui émane de Titan Cement Company SA et a été approuvé par la Société, est toujours en cours de mise en œuvre par le biais d'options sur actions de la Société.

La rémunération des Administrateurs Exécutifs pour leur participation au 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 des 12 mai 2022 et 11 mai 2023, est fixée à 30 000 EUR bruts par an et par chaque Administrateurs Exécutifs. Les Administrateurs Exécutifs n'ont pas droit à une rémunération en raison de leur appartenance aux Comités du Conseil d'administration.

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

Les contrats de travail du Directeur Général, des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de gestion et du Comité exécutif du Groupe sont des contrats à durée indéterminée. En cas de résiliation du contrat de travail du Directeur Général, des Administrateurs exécutifs, des membres du Comité de gestion ou des membres du Comité exécutif du Groupe à l'initiative de la Société, une indemnité est versée. Cette indemnité est 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 dans le sillage de la recommandation concernée du Comité de Rémunération.

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

4.3. Traitement des montants accordés au titre de la rémunération variable

Les montants octroyés au titre du régime d'incitations annuel et du plan d'incitations à long terme sont non contractuels et traités conformément aux règles des plans concernés.

Plan d'incitations à court terme

Un plan d'incitations à court terme peut être dû si le dirigeant éligible est employé à la date de publication officielle des résultats annuels du Groupe. Il ne peut être dérogé à cette règle qu'avec l'accord du Comité de rémunération (après proposition du Directeur Général et du Président du Comité exécutif du Groupe).

Plan d'incitations à long terme et Plan de rémunération différée

En cas de fin de la relation de travail, les montants déjà octroyés à titre d'incitations à long terme sont traités comme indiqué ci-dessous. Toute dérogation éventuelle est soumise à l'approbation du Conseil d'administration de la Société (ou du comité désigné par le Conseil d'administration, le cas échéant).

1. **Retraite** (pour cause de départ à la retraite ou d'invalidité) : l'ensemble des éléments précisés dans le plan s'agissant des participants actifs (continuant à travailler au sein du Groupe) s'appliquent sans aucune distinction.
2. **Démission volontaire, résiliation non motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus. Sous réserve de l'accord du Comité de rémunération (ou de tout autre comité désigné par le Conseil d'administration, selon le cas), le participant peut recevoir au maximum les montants qui seraient acquis au prorata sur la base des mois civils écoulés durant la période d'acquisition (n/36 pour 50 % du montant et n/48 pour les autres 50 % du montant) jusqu'à la date de fin de la relation de travail.
3. **Résiliation motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus.
4. **Décès** : le ou les héritiers légaux du participant peuvent recevoir les montants acquis jusqu'à la date de décès du participant, calculés au prorata. Le montant acquis est calculé en fonction des mois civils écoulés durant la période d'acquisition (n/36 et n/48 respectivement) jusqu'au décès du participant. Pour des raisons pratiques, les héritiers peuvent choisir de recevoir l'indemnité, soit en espèces (sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société au cours des sept (7) derniers jours de bourse du mois précédant le décès du participant), soit en actions de la Société uniquement.

Aucune clause/modalité spécifique ne s'applique en cas de changement de contrôle.

Dans des circonstances particulières, le Conseil d'administration peut autoriser temporairement des dérogations à la Politique de Rémunération. Ces dérogations sont autorisées lorsque le Conseil d'administration, à la suite d'une recommandation du Comité de Rémunération, est convaincu qu'elles sont dans l'intérêt à long terme de la Société dans son ensemble et de son développement durable.

5. Politique de rémunération des Administrateurs non-exécutifs

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des Administrateurs non exécutifs, y compris le Président non exécutif du Conseil d'administration :

Structure et paiement de la rémunération	Fixation du niveau de rémunération
<p>Jetons</p> <p>Les Administrateurs non exécutifs reçoivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des jetons d'administrateur de base, forfaitaires et couvrant le temps requis pour accomplir leurs missions. – le cas échéant, des jetons de présidence de comité. – le cas échéant, des jetons d'appartenance à des comités. – le cas échéant, des allocations de déplacement pro bono 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 indemnité au titre de la retraite.</p> <p>Rémunération en actions des Administrateurs non exécutifs (« ReA »)</p> <p>Aligner davantage les intérêts du président non exécutif du Conseil d'administration sur ceux des actionnaires.</p> <p>La ReA fait partie de la rémunération annuelle totale du Conseil d'administration approuvée pour le président non exécutif du Conseil d'administration. L'attribution est accordée au président non exécutif sous la forme d'une attribution conditionnelle d'actions de la Société.</p> <p>L'attribution de la ReA est approuvée par l'Assemblée générale des Actionnaires, sur recommandation pertinente du Comité de rémunération et décision du Conseil d'administration. L'attribution peut s'étendre jusqu'à 50 % de la rémunération totale annuelle du président non exécutif (c'est-à-dire la rémunération annuelle totale = jeton de présence fixe + valeur de la ReA). 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.</p> <p>Il n'est pas prévu de période d'acquisition conformément à l'article 29 des statuts de la Société.</p> <p>La période de conservation est fixée à trois ans.</p> <p>Ces actions doivent être conservées jusqu'à au moins un an après le départ du président non exécutif du Conseil d'administration.</p> <p>Les avantages ne sont pas ni transférables ni cessibles à un tiers.</p> <p>Le plan sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2023.</p> <p>Dépenses</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>Examen des paiements</p> <p>Les jetons des Administrateurs sont réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.</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>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 des 12 mai 2022 et 11 mai 2023, suite aux recommandations pertinentes du Comité de rémunération et aux décisions pertinentes du Conseil d'administration, est la suivante :</p> <p>Honoraires du président : 850 000 EUR bruts par an, reçus en partie sous forme d'honoraires fixes et en partie sous forme de rémunération en actions</p> <p>Administrateurs indépendants : 50 000 EUR bruts par an et par administrateur indépendant</p> <p>Administrateurs exécutifs : 30 000 EUR bruts par an et par administrateur exécutif</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 11 mai 2023 selon les termes suivants :</p> <p>Comité d'audit et des risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Président EUR 30,000 bruts par an – Membres EUR 15,000 bruts par an et par membre <p>Comité de nomination :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chair EUR 15,000 bruts par an – Membres EUR 10,000 bruts par an et par membre <p>Comité de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chair EUR 15,000 bruts par an – Membres EUR 10,000 bruts par an et par membre <p>Comité de stratégie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chair EUR 20,000 bruts par an – Membres EUR 15,000 bruts par an et par membre