

Politique de rémunération

1. Introduction

La présente politique de rémunération d'Unifiedpost (**Politique de rémunération**) a été rédigée par le Conseil d'Administration en conformité avec l'article 7: 89/1 du Code belge des sociétés et des associations (**CBSA**) et les recommandations du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (**Code de gouvernance d'entreprise**). Il expose les principes de rémunération concernant les membres exécutifs et les non exécutifs du Conseil d'Administration et les membres du Comité de direction.

1.1. Principes

L'objectif de la philosophie de rémunération d'Unifiedpost est de garantir une pratique de rémunération loyale, équilibrée et concurrentielle de manière à attirer, motiver et retenir les personnes qualifiées nécessaires pour atteindre une performance durable à long terme d'Unifiedpost en conformité avec sa stratégie d'entreprise et les intérêts des actionnaires. Unifiedpost souhaite également aligner la présente Politique de rémunération avec ses valeurs d'entreprise d'« innovation », de « formation de la confiance » et de « travail en équipe ».

La présente Politique de rémunération vise à aligner la rémunération de chaque membre du Comité de direction à la fois avec la performance individuelle et celle de l'entreprise de manière à retenir et à motiver les personnes sur le plan individuel tout en garantissant que leur comportement reste en accord avec les valeurs et la stratégie d'Unifiedpost. Cette Politique de rémunération est également conçue pour équilibrer l'accent placé sur la performance opérationnelle à court terme avec l'objectif à long terme de création d'une valeur durable, tout en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des intérêts de toutes les parties prenantes.

Pour l'établissement de la présente Politique de rémunération, le Conseil d'Administration, sur la recommandation du Comité de rémunération et de nomination, tient compte des références du marché dans le but d'offrir une rémunération loyale, bien équilibrée et concurrentielle, adaptée spécifiquement au segment du marché et à l'échelle d'Unifiedpost.

Unifiedpost admet que la rémunération est un secteur d'un intérêt particulier pour les parties prenantes, y compris les actionnaires, les membres du personnel et les clients. Le Comité de rémunération et de nomination et le Conseil d'Administration discutent et réfléchissent régulièrement sur la manière dont sa Politique de rémunération s'aligne sur les pratiques comparables du marché, les normes et les politiques de rémunération au sens large au sein de l'entreprise.

1.2. Champ d'application

La Politique de rémunération a été approuvée par le Conseil d'Administration le 15 avril 2021, sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination. Le Conseil d'Administration soumettra la présente Politique de rémunération à l'approbation de l'Assemblée annuelle des actionnaires de l'entreprise qui doit se tenir en mai 2021. Sur approbation de l'Assemblée des actionnaires, la présente Politique de rémunération sera entrée en vigueur au sein d'Unifiedpost à la date du 1er janvier 2021.

Pour que tout soit bien clair, dans la mesure où la Politique de rémunération déroge à l'article 7:21 en relation avec l'article 7:91 CBSA, l'approbation de la Politique de rémunération par l'Assemblée des actionnaires sera considérée comme une approbation explicite desdites dérogations par l'Assemblée des actionnaires.

Unifiedpost rémunère les membres du Conseil d'Administration et du Comité de direction en conformité avec la Politique de rémunération approuvée. Si l'Assemblée des actionnaires n'approuve pas la Politique de rémunération, l'entreprise continuera à payer la rémunération en conformité avec ses arrangements et pratiques existants, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination, soumettant une politique révisée à l'approbation de l'Assemblée des actionnaires qui suit.

Au moins tous les quatre ans, ou dans l'éventualité d'un changement matériel apporté à la Politique de rémunération, cette dernière sera soumise à l'approbation de l'Assemblée des actionnaires par les actionnaires. Toutefois, des changements immatériels à la Politique de rémunération peuvent être effectués par le Conseil d'Administration sans l'approbation de l'Assemblée des actionnaires.

2. Rémunération des Directeurs non exécutifs

2.1. Structure de rémunération

L'Assemblée des actionnaires est exclusivement responsable de la détermination de la rémunération des Directeurs non exécutifs. Sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination, le Conseil d'Administration soumet une proposition de rémunération pour ses Directeurs non exécutifs à l'approbation de l'Assemblée des actionnaires.

Le Comité de rémunération et de nomination ainsi que le Conseil d'Administration partagent l'avis que tous les Directeurs non exécutifs doivent être dédommagés également par une rémunération annuelle fixe en espèces. Le montant de cette rémunération annuelle fixe tient compte des pratiques comparables du marché et des normes et du temps que chaque Directeur non exécutif est escompté consacrer au Conseil d'Administration et à ses Comités.

La rémunération fixe annuelle suivante des Directeurs non exécutifs a été décidée par l'Assemblée des actionnaires du 31 août 2020 :

- une rémunération de Directeur annuelle égale à 20.000 euros ;
- une rémunération annuelle supplémentaire pour l'appartenance au Comité d'audit égale à 7.500 euros ;
- une rémunération annuelle supplémentaire pour l'appartenance au Comité de rémunération et de nomination égale à 5.000 euros ; et
- une rémunération annuelle supplémentaire pour le Président du Conseil d'Administration égale à 10.000 euros.

Les Directeurs non exécutifs ne reçoivent pas de rémunération variable basée sur la performance, ni d'autres avantages en espèces ou d'avantages de régime de pension.

Sur la recommandation du Comité de rémunération et de nomination, le Conseil d'Administration a décidé de s'écarter de la disposition 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise, qui stipule qu'une (des) action(s) (options) doit (doivent) être octroyée(s) aux Directeurs non exécutifs en tant que faisant partie de leur rémunération. La raison de cet écart réside dans le fait que le Conseil d'administration considère que des mesures d'incitation en action(s) peuvent avoir une incidence contraire sur l'indépendance des Directeurs.

La rémunération du Comité de rémunération et de nomination n'a pas proposé de modifications à la structure actuelle des paquets de rémunération pour les Directeurs non exécutifs et ne prévoit pas de changements pour 2021.

2.2. Conditions légales

Les Directeurs de l'entreprise sont nommés pour un terme de quatre (4) ans et, en règle générale, pour un maximum de trois (3) termes consécutifs par l'Assemblée des actionnaires. Les Directeurs non exécutifs sont indépendants.

L'Assemblée des actionnaires peut décider à tout moment de mettre fin au mandat d'un Directeur avec effet immédiat et sans spécifier un motif et une indemnité de départ, par un simple vote majoritaire.

Tout Directeur peut décider à tout moment de mettre fin à son mandat par notification au Président du Conseil d'Administration. À la demande de l'entreprise, ledit Directeur doit rester en fonction jusqu'à ce que l'entreprise puisse pourvoir à un remplacement de manière raisonnable.

3. Rémunération des Directeurs exécutifs et des membres du Comité de direction

3.1. Structure de rémunération

La rémunération des Directeurs exécutifs et des membres du Comité de direction comporte un montant annuel fixe en espèces et une rémunération variable. La rémunération variable consiste en un composant de rémunération variable à court terme qui est logé dans une gratification en espèces et un composant de rémunération variable à long terme qui consiste dans l'octroi de participations (qui prennent la forme de droits de souscription ou de warrants selon le droit belge).

Les membres du Comité de direction qui sont aussi des Directeurs exécutifs ne reçoivent pas de rémunération séparée pour leur appartenance au Conseil d'Administration.

La rémunération des membres du Comité de direction est référencée sur une base régulière par rapport aux tendances du marché global et basée sur des études de référencement représentatives et d'autres sources pertinentes.

La rémunération totale en espèces du PDG comprend une rémunération fixe de 75 % et une rémunération variable à court terme de 25 %. En outre, le PDG est admissible à l'octroi de participations.

À la date du 1er janvier 2022, des principes de rémunération similaires seront essentiellement appliqués pour les autres membres du Comité de direction.

3.1.1. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe en espèces des membres du Comité de direction est déterminée par le Conseil d'Administration sur la recommandation du Comité de rémunération et de nomination dans le but de prévoir pour chaque cadre de l'entreprise une rémunération de base fixe en conformité avec les normes appropriées et comparables du marché pour chaque poste pertinent.

3.1.2. Rémunération variable à court terme

Le plan de stimulation pour la rémunération variable à court terme vise à récompenser les membres du Comité de direction pour l'atteinte des objectifs de performance individuels et de l'entreprise.

La gratification variable en espèces du PDG est liée aux objectifs de l'entreprise pour 85 % et aux objectifs individuels pour 15 % et est plafonnée à 100 % du montant cible. À la date du 1er janvier 2022, la gratification variable en espèces des autres membres du Comité de direction sera liée aux objectifs de l'entreprise pour 60 à 70 % et aux objectifs individuels pour 30 à 40 % et sera également plafonnée à 100 % du montant cible.

Les objectifs individuels et de l'entreprise sont établis annuellement par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination et comprendront une combinaison de plusieurs indicateurs de performance clés (**KPI**) financiers et non financiers prédéterminés et mesurables objectivement comme :

- KPI financiers : bénéfice brut consolidé, résultat d'exploitation consolidé, croissance organique récurrente des recettes, marge bénéficiaire brute, nombre de PME, ... ; et
- KPI non financiers : différents objectifs opérationnels, compétences de direction, objectifs ESG, ...

Les objectifs individuels seront adaptés spécifiquement à chaque membre individuel du Comité de direction (et d'autres cadres de l'entreprise) et auront trait à leurs responsabilités clés. Le Conseil d'Administration vérifiera, en règle générale, que les KPI contribuent à la réalisation de la stratégie, aux intérêts à long terme et à la croissance durable de l'entreprise.

Chaque année, le Conseil d'Administration déterminera aussi le poids relatif de chaque KPI. Les KPI financiers sont soumis à un seuil de réalisation minimal de 85 % et à une échelle de gratification en espèces correspondante qui, dans tous les cas, ne pourra pas dépasser la gratification en espèces maximale de 100 % de chaque KPI.

L'atteinte de ces objectifs prédéterminés est passée en revue au début de la première année qui suit par le Comité de rémunération et de nomination et est déterminée et approuvée finalement par le Conseil d'Administration. Afin de tenir compte de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration a le droit de s'écarter de ces principes de réalisation, ce qui doit être suffisamment plaidé et motivé par le Conseil d'Administration.

3.1.3. Rémunération variable à long terme

Les membres du Comité de direction sont également admis à l'obtention de participations (qui ont la forme de droits de souscription ou de warrants selon le droit belge) selon les plans de participations existants ou futurs de l'entreprise.

Le but des plans de participations est d'attirer, de stimuler, de motiver et de retenir les cadres de l'entreprise et d'aligner leurs intérêts avec les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires en leur donnant la possibilité de participer à l'augmentation potentielle de la valeur de l'entreprise.

Les plans de participations donnent à chaque bénéficiaire le droit d'acquérir des actions de Unifiedpost à un prix d'exercice correspondant à la valeur du marché équitable des actions au moment de l'octroi.

À l'heure actuelle, l'entreprise ne dispose pas de participations selon ses plans de participations existants. Toutefois, elle escompte qu'un nouveau plan de participations sera approuvé dans les conditions habituelles avant le 30 juin 2021.

Conformément au droit belge, contrairement à d'autres juridictions, les impôts sur les participations doivent être payés par les cadres de l'entreprise au moment de l'octroi. Les impôts payés au moment de l'octroi ne peuvent pas être récupérés si les participations ne sont pas investies, ce qui démontre l'engagement et la foi des cadres dans la stratégie et la performance à long terme d'Unifiedpost. Par conséquent, Unifiedpost, comme d'autres entreprises belges, n'établit pas de critères de performance

supplémentaires pour déterminer l'investissement de participations, lesquelles, néanmoins, doivent être détenues pendant trois années civiles complètes et ne peuvent être exercées que le premier jour de la 4e année qui suit la date de l'octroi.

3.1.4. Autres avantages

Les membres du Comité de direction peuvent bénéficier d'autres avantages, outre leur rémunération fixe annuelle et leur rémunération variable, p. ex. la voiture de société, le téléphone, l'indemnisation des frais de représentation, etc. Ces avantages supplémentaires seront octroyés aux membres du Comité de direction en conformité avec la présente Politique de rémunération.

À l'heure actuelle, Unifiedpost ne possède pas de régime de pension supplémentaire pour les membres du Comité de direction.

3.1.5. Gratifications exceptionnelles

Dans des circonstances exceptionnelles et pour récompenser des performances ou des réalisations spéciales et/ou extraordinaires, le Conseil d'Administration peut, sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, octroyer des gratifications exceptionnelles aux membres du Comité de direction.

3.1.6. Corrections et restitution du trop-perçu

Actuellement, la rémunération variable ne fait pas l'objet de la restitution du trop-perçu par l'entreprise.

3.2. **Conditions contractuelles**

Tous les membres du Comité de direction prestent leurs services selon des contrats de services qui sont soumis au droit belge. Les principales conditions de ces contrats sont exposées ci-dessous.

Hans Leybaert, CEO

Le contrat de services de Hans Leybaert, pour l'exécution des services de gestion journalière en tant que PDG, a été conclu pour une durée indéterminée par Sofias BV, la société de gestion belge de Hans Leybaert. Contrairement au cas de résiliation dans certains événements de rupture de contrat, le PDG a droit à une période de préavis de 12 mois ou à une rémunération de départ égale à la rémunération fixe d'une période de préavis de 12 mois. Le PDG est soumis à une clause de non-concurrence pendant une période allant jusqu'à un an à partir de la date de départ ou de démission restreignant sa capacité à travailler pour des concurrents.

Laurent Marcelis, CFO

Le contrat de services de Laurent Marcelis, pour l'exécution de ses services en tant que Directeur administratif et financier, a été conclu pour une durée indéterminée. Contrairement au cas de résiliation dans certains événements de rupture de contrat, le Directeur administratif et financier a droit à une période de préavis de 12 mois ou à une rémunération de départ égale à la rémunération fixe d'une période de préavis de 12 mois. Le Directeur administratif et financier est soumis à une clause de non-concurrence pendant une période allant jusqu'à un an à partir de la date de départ ou de démission restreignant sa capacité à travailler pour des concurrents.

Hans Jacobs, CCO

Le contrat de services de Hans Jacobs, pour l'exécution de ses services en tant que Directeur commercial principal, a été conclu pour une durée indéterminée. Contrairement au cas de résiliation dans certains événements de rupture de contrat, le Directeur commercial principal a droit à une période de préavis de 1 mois et à une rémunération de départ égale à la rémunération fixe d'une période de

préavis de 9 mois. Le Directeur commercial principal est soumis à une clause de non-concurrence pendant une période allant jusqu'à un an à partir de la date de départ ou de démission restreignant sa capacité à travailler pour des concurrents.

Tom Van Acker, COO

Le contrat de services de Tom Van Acker, pour l'exécution de ses services en tant que Président, a été conclu pour une durée indéterminée par Aprilis BV, la société de gestion belge de Tom Van Acker. Contrairement au cas de résiliation dans certains événements de rupture de contrat, le Président a droit à une période de préavis de 12 mois ou à une rémunération de départ égale à la rémunération fixe d'une période de préavis de 12 mois. Le Président est soumis à une clause de non-concurrence pendant une période allant jusqu'à un an à partir de la date de départ ou de démission restreignant sa capacité à travailler pour des concurrents.

Marleen Mouton, CLO

Le contrat de services de Marleen Mouton, pour l'exécution de ses services en tant que Juriste principale, a été conclu pour une durée indéterminée par Marleen Mouton BV, la société de gestion belge de Marleen Mouton. Contrairement au cas de résiliation dans certains événements de rupture de contrat, ce Contrat peut être résilié par l'entreprise ou par la Juriste principale pendant la durée du présent Contrat par la signification d'un délai de préavis de trois mois au cours de la première année après la date de début du présent Contrat et de six mois après la première année. La Juriste principale est soumise à une clause de non-concurrence pendant une période allant jusqu'à un an à partir de la date de départ ou de démission restreignant sa capacité à travailler pour des concurrents.

4. Prise de décisions et conflit d'intérêts

La rémunération des Directeurs non exécutifs est soumise à l'approbation de l'Assemblée des actionnaires. Sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination, le Conseil d'Administration soumet la proposition de rémunération à l'Assemblée des actionnaires.

Afin d'empêcher tous conflits d'intérêts concernant l'établissement et la mise en oeuvre de la Politique de rémunération et la détermination de la rémunération des Directeurs exécutifs et des membres du Comité de direction, le Comité de rémunération et de nomination est composé exclusivement de Directeurs non exécutifs dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.

Le PDG et les autres membres du Comité de direction ne participent pas aux discussions du Comité de rémunération et de nomination concernant leur propre rémunération. Le PDG participe uniquement aux réunions du Comité de rémunération et de nomination à titre consultatif lors de la discussion de la rémunération d'un autre membre du Management exécutif.

Conformément à la procédure de conflit d'intérêts de l'article 7:96 CBSA, le PDG et les Directeurs exécutifs ne peuvent pas non plus participer aux délibérations et aux votes au sein du Conseil d'Administration concernant leur rémunération.

5. Dérogations à la Politique de rémunération

L'entreprise paiera uniquement la rémunération aux membres du Conseil d'Administration et du Comité de direction en conformité avec la Politique de rémunération approuvée.

Dans des circonstances exceptionnelles, toutefois, le Conseil d'Administration peut décider de s'écarter de tous les éléments de la présente Politique de rémunération si nécessaire, de manière à servir les intérêts à long terme et/ou la durabilité de l'entreprise, ou à assurer sa viabilité. Tout écart de ce type doit être discuté au niveau du Comité de rémunération et de nomination, en intégrant l'intérêt des actionnaires, qui fourniront une recommandation motivée au Conseil d'Administration. Tout écart par rapport à la présente Politique de rémunération sera décrit et expliqué dans le rapport de rémunération de l'entreprise qui fait partie du rapport annuel de l'entreprise.

Le Conseil d'Administration résoudra les dérogations à la Politique de rémunération en conformité avec la présente Politique de rémunération.

* *

*