



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Cette Politique de Rémunération est disponible en français, néerlandais et anglais. En cas de divergence entre ces versions, la version française prévaut.

Dernière mise à jour : le 4 mars 2022

TABLE DES MATIERES

I.	CHAMP D'APPLICATION	3
II.	LA VISION DE LA SOCIETE SUR LA REMUNERATION	3
III.	MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	4
III.1	PROCESSUS DE DÉCISION ET MESURES POUR ÉVITER ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	4
III.2	COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION	5
III.3	RÉMUNÉRATION FIXE DES ADMINISTRATEURS NON-EXÉCUTIFS	5
III.4	ARRANGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES ADMINISTRATEURS	5
IV.	MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DÉLÉGUÉ À LA GESTION JOURNALIÈRE.....	5
IV.1	PROCESSUS DE DÉCISION ET MESURES POUR ÉVITER ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	5
IV.2	COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION	6
IV.2.1	Rémunération fixe.....	6
IV.2.2	Rémunération variable.....	7
IV.2.3	Rémunération sous forme d'options sur actions.....	7
IV.2.4	Plans de pension.....	7
IV.2.5	Avantages additionnels	8
IV.2.6	Primes exceptionnelles.....	8
IV.3	ARRANGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF ET L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ.....	8
V.	RÉMUNÉRATION VARIABLE.....	9
VI.	RÉMUNÉRATION EN OPTIONS SUR ACTIONS.....	10
VI.1	PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS D'ATENOR LONG TERM GROWTH.....	10
VI.2	PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS D'ATENOR GROUP PARTICIPATIONS.....	11
VII.	DEROGATIONS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION	11

I. CHAMP D'APPLICATION

Le Conseil d'Administration d'ATENOR¹ a établi la politique de rémunération conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et associations (le « CSA ») et le Code belge de Gouvernance d'Entreprise 2020 (le « Code Corporate Governance »). Celle-ci pose les principes qui encadrent la rémunération des membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif.

Le Conseil d'Administration a adopté cette révision de la politique de rémunération le 8 mars 2022, sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération. Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 22 avril 2022, cette révision de la politique de rémunération est applicable à partir du 1er janvier 2022.

La Société rémunère les membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif conformément à la politique de rémunération (approuvée). Si l'Assemblée Générale n'approuve pas la politique de rémunération, la Société continuera à rémunérer les membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif conformément aux pratiques existantes et le Conseil d'Administration soumettra une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale, conformément à l'article 7:89/1, §3, alinéa 3 du CSA.

En tout état de cause, le Conseil d'Administration soumettra à l'approbation de l'Assemblée Générale une politique de rémunération (révisée), adoptée sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération, lors de chaque modification importante et au moins tous les quatre ans.

Après l'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration adaptera, pour autant que nécessaire, la Charte de Gouvernance de l'Entreprise, afin qu'elle reflète la politique de rémunération approuvée.

La politique de rémunération (proposée) a pour objectif de consacrer et expliciter les pratiques actuelles dans une politique de rémunération conformément aux nouvelles exigences de l'article 7:89/1 du CSA.

Plus globalement, la politique de rémunération s'inscrit dans la politique des ressources humaines, elle-même partie intégrante d'une politique de durabilité explicitée dans le Sustainability Report.

II. LA VISION DE LA SOCIETE SUR LA REMUNERATION

Art. 7:89/1, §2, sec. 1 WVV/CSA

- La politique de rémunération contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise, et elle précise la manière dont elle contribue à ces objectifs.

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 2° WVV/CSA

- Elle décrit la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération.

La politique de rémunération est conçue de manière à permettre à l'entreprise d'attirer, de retenir et de motiver des personnalités compétentes pour prendre en charge son management et effectuer les opérations, en tenant compte des caractéristiques et des défis de la Société. Cette politique attribue

¹ Une société anonyme constituée et existant en droit belge, dont le siège social est sis Avenue Reine Astrid 92, 1310 La Hulpe (Belgique) et enregistrée à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0403.209.303 (RPM Brabant Wallon) (« Atenor » ou la « Société »).

dès lors à chaque personne concernée ce qui est cohérent au vu du niveau de responsabilité et des pratiques habituelles pour des positions équivalentes dans des sociétés à la taille et aux activités comparables à celles de la Société.

La politique de rémunération fait en sorte que les intérêts des membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif et ceux de la Société convergent et ce notamment au travers de :

- l'octroi de rémunération sous forme d'actions de la Société pour les Administrateurs ;
- la mise en place d'une rémunération variable basée sur des critères de performance pour les membres du Comité Exécutif ; et
- la mise en place de plans d'options sur actions des filiales de la Société en faveur des membres du Comité Exécutif.

Les conditions de rémunération des membres du personnel et des autres prestataires de services qui livrent leurs prestations de manière durable à la Société sont fixées sur les mêmes principes et les mêmes valeurs que les conditions de rémunération des membres du Comité Exécutif : l'objectif est de les motiver à fournir le meilleur d'eux-mêmes afin de contribuer aux performances de la Société. A cet égard, plusieurs similitudes sont à souligner entre les conditions de rémunération des membres du personnel et autres prestataires de service indépendants et les conditions de rémunération des membres du Comité Exécutif.

Ainsi, pour les membres du Comité Exécutif, comme pour les membres du personnel et les autres prestataires de services indépendants, un système d'évaluation annuelle des performances est mis en place pouvant mener à l'octroi d'une rémunération variable et éventuellement d'une prime exceptionnelle. En outre, les membres du personnel et les prestataires de services indépendants peuvent également bénéficier d'options sur actions d'Atenor Long Term Growth (ou toute autre nouvelle société ayant une structure comparable) sur base de cinq niveaux hiérarchiques. La Société souhaite ainsi intéresser l'entièreté des membres du personnel de la Société, les prestataires de services indépendants, et les membres du Comité Exécutif à la croissance à moyen et long terme de la Société.

La rémunération des membres du personnel, prestataires de services indépendants et membres du Comité Exécutif est donc partiellement liée aux performances de la Société, de sorte que chacun a un intérêt personnel à ce que la Société réalise des bénéfices, ce qui contribue aux performances à moyen et long terme de la Société.

III. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 6° WVV/CSA

- Elle explique le processus de décision suivi, conformément à l'article 7:100, § 5, 1°, ou à l'article 7:120, § 5, 1°, pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés.

III.1 PROCESSUS DE DÉCISION ET MESURES POUR ÉVITER ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le Comité de Nomination et de Rémunération formule des propositions au Conseil d'Administration quant à la rémunération des Administrateurs non-exécutifs tout en respectant la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale. Le Comité de Nomination et de Rémunération est actuellement constitué d'une majorité d'Administrateurs indépendants.

Le Conseil d'Administration formule ensuite une proposition à l'Assemblée Générale quant à la rémunération des Administrateurs non-exécutifs. L'Assemblée Générale est seule compétente pour arrêter la rémunération des Administrateurs non-exécutifs. Cette compétence exclusive garantit qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts sur ce point.

III.2 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération qui peut être attribuée à un Administrateur non-exécutif se compose uniquement d'une rémunération fixe.

L'Administrateur Délégué ne perçoit aucune rémunération en sa qualité d'Administrateur.

III.3 RÉMUNÉRATION FIXE DES ADMINISTRATEURS NON-EXÉCUTIFS

La rémunération fixe des Administrateurs non-exécutifs prend en compte leur rôle en tant qu'Administrateur ordinaire, et leurs rôles spécifiques en qualité de Président du Conseil d'Administration, de Président ou de membre des Comités, ainsi que les responsabilités en découlant et le temps consacré à leurs fonctions.

Une partie de la rémunération fixe sera payée sous forme d'actions de la Société. Ces actions devront être conservées minimum 12 mois après la fin du dernier mandat exercé.

Les Administrateurs sont toutefois autorisés à transférer le bénéfice de leur rémunération à des personnes qu'ils représentent au sein du Conseil d'Administration.

III.4 ARRANGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES ADMINISTRATEURS

L'Assemblée Générale nomme les Administrateurs pour une durée de six ans au plus. Les Administrateurs sont rééligibles.² Leurs fonctions prennent fin immédiatement après l'Assemblée Générale Ordinaire.

L'Assemblée Générale peut révoquer le mandat d'un Administrateur sans préavis ni indemnité, sans justification, par un vote à la majorité simple. Toutefois, l'Assemblée Générale est libre d'accorder un délai de préavis ou une indemnité de départ en cas de révocation.

IV. MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DÉLÉGUÉ À LA GESTION JOURNALIÈRE

IV.1 PROCESSUS DE DÉCISION ET MESURES POUR ÉVITER ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 6° WVV/CSA

- Elle explique le processus de décision suivi, conformément à l'article 7:100, § 5, 1°, ou à l'article 7:120, § 5, 1°, pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du Comité de Rémunération ou d'autres Comités concernés.

La rémunération des membres du Comité Exécutif (y compris l'Administrateur Délégué) est arrêtée par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération.

² Cela étant, conformément au point 3.5 du Code Corporate Governance, pour être nommé en tant qu'administrateur indépendant, l'administrateur ne doit pas avoir servi plus de douze ans en durée cumulée en tant qu'administrateur non exécutif.

Le Conseil d'Administration statue :

- sur les rémunérations revenant directement ou indirectement aux membres du Comité Exécutif tout en respectant la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale, y compris la rémunération variable éventuelle et les formules d'intéressement à long terme, liées ou non aux actions, octroyées sous forme d'options sur actions ou d'autres instruments financiers ainsi que sur les accords conclus en matière de cessation anticipée de fonctions ;
- sur l'octroi aux membres du Comité Exécutif d'actions, options sur actions ou tout autre droit d'acquérir des actions et sur le nombre de titres ou de droits d'acquérir des titres à octroyer au personnel, le tout sans préjudice des compétences spécifiques de l'Assemblée Générale quant à l'émission de titres ; et
- sur la mise en œuvre et les conditions de la politique de partenariat avec les membres du Comité Exécutif telle qu'actuellement implémentée à travers l'émission d'options sur actions d'Atenor Group Participations décrite au point 6.2 de la présente politique.

Personne ne peut délibérer ou voter sur sa propre rémunération. Il est également fait référence aux règles encadrant les conflits d'intérêts fixées dans l'article 7:96 du CSA.

IV.2 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 1° WVV/CSA

- Elle décrit les différentes composantes de la rémunération fixe et variable, y compris tous les bonus et autres avantages, quelle que soit leur forme, qui peuvent être accordés aux Administrateurs, aux autres dirigeants et aux Délégués à la gestion journalière et en précise l'importance respective.

La rémunération qui peut être attribuée aux membres du Comité Exécutif se compose des éléments suivants :

- Rémunération fixe ;
- Rémunération variable ;
- Rémunération sous forme d'options sur actions ;
- Plans de pension ;
- Avantages additionnels ;
- Primes exceptionnelles.

La Société a pour politique d'offrir une rémunération totale attractive à travers une rémunération variable liée aux performances de la Société et aux performances individuelles, ainsi qu'une rémunération sous forme d'options sur actions dont la valeur dépend de la performance de la Société. L'importance relative des différentes composantes mentionnées ci-dessus peut donc varier fortement d'année en année.

La rémunération perçue directement ou indirectement par l'Administrateur Délégué est définie globalement pour le rôle qu'il assume directement ou indirectement dans la Société et ses filiales.

IV.2.1 Rémunération fixe

Les membres du Comité Exécutif reçoivent une rémunération fixe, qui est fonction de leur mandat ou des fonctions exercées au sein du Comité Exécutif.

La Société vise à offrir une rémunération fixe compétitive par rapport aux pratiques du marché dans lequel la Société opère. Le potentiel d'évolution du membre du Comité Exécutif et son niveau de

compétence déterminent le niveau de la rémunération fixe ; celle-ci est supposée évoluer dans le temps, en fonction des responsabilités et des standards du marché.

IV.2.2 Rémunération variable

Les membres du Comité Exécutif peuvent percevoir une rémunération variable.

Les critères de performance pertinents et le système d'évaluation des performances en fonctions des critères sont détaillés au point 5 de la présente politique.

Le montant de la rémunération variable ne peut pas représenter plus de 100 % de la rémunération annuelle fixe du membre du Comité Exécutif concerné.

IV.2.3 Rémunération sous forme d'options sur actions

Les membres du Comité Exécutif peuvent également percevoir des options sur actions.

La rémunération des membres du Comité Exécutif ne comprend pas d'attribution gratuite d'actions de la Société ou d'une filiale.

Des options peuvent être attribuées sur actions d'Atenor Long Term Growth (ou toute autre nouvelle société ayant une structure comparable) dans le cadre de plans annuels. L'octroi des options n'est pas lié à des critères de performance et ne constitue donc pas de la rémunération variable.

Des options peuvent être attribuées sur actions d'Atenor Group Participations dans le cadre de plans quinquennaux. L'octroi des options n'est pas lié à des critères de performance, mais notamment à la fonction même de membre du Comité Exécutif, et ne constitue donc pas de la rémunération variable.

Pour plus de détails quant aux plans d'options sur actions, aux modalités d'exercice, et sur la manière dont ces plans d'options sur actions contribuent aux performances à long terme de la Société, voir point 6 de la présente politique.

La valeur de la rémunération sous forme d'options sur actions³, lors de leur octroi, divisée par le nombre d'années pendant laquelle les options deviennent exerçables, ne peut pas représenter plus de 100 % de la rémunération annuelle fixe du membre du Comité Exécutif concerné divisée par ce même nombre d'années.

Les plans d'options prévoient dans leurs dispositions un règlement physique ou en espèces.

IV.2.4 Plans de pension

La Société peut contribuer à des plans de pension pour les membres du Comité Exécutif.

Les coûts liés aux plans de pensions ne peuvent pas représenter plus de 100 % de la rémunération annuelle fixe du membre du Comité Exécutif concerné.

³ Calculée sur la base de l'avantage imposable forfaitaire déterminée conformément à l'article 43 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, multipliée par le nombre d'options accordées.

IV.2.5 Avantages additionnels

Le Conseil d'Administration peut accorder des avantages additionnels à certains membres du Comité Exécutif, liés à l'exercice de leur fonction. Ces avantages peuvent notamment consister en :

- Un téléphone portable ;
- Un ordinateur portable ;
- Une voiture de fonction ;
- Un abonnement auprès d'un opérateur téléphonique ;
- Une carte essence ; et
- Une assurance hospitalisation.

La valeur des avantages additionnels ne peut pas représenter plus de 50 % de la rémunération annuelle fixe du membre du Comité Exécutif concerné.

IV.2.6 Primes exceptionnelles

Le Conseil d'Administration peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération, accorder une prime exceptionnelle aux membres du Comité Exécutif, notamment en cas de performance exceptionnelle.

Les primes exceptionnelles ne peuvent pas représenter plus de 100 % de la rémunération annuelle fixe du membre du Comité Exécutif concerné.

IV.3 ARRANGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF ET L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 5° WVV/CSA

- Elle énonce la durée des contrats ou des accords avec les Administrateurs, les autres dirigeants et les Délégués à la gestion journalière et les périodes de préavis applicables, les caractéristiques principales des régimes de retraite complémentaire ou de retraite anticipée, ainsi que les conditions de résiliation et les indemnités de départ.

Le Conseil d'Administration nomme l'Administrateur Délégué. La délégation de la gestion journalière est donnée pour une durée correspondant à la durée de son mandat d'Administrateur. Ce mandat est révocable par le Conseil d'Administration moyennant un préavis de 3 mois. Une convention de management régit les relations entre la Société et l'Administrateur Délégué. Toutefois, une résiliation immédiate du contrat de management peut avoir lieu en cas de manquement sérieux ou faute grave de la part de l'Administrateur Délégué.

Les autres membres du Comité Exécutif sont nommés et révoqués par le Conseil d'Administration, sur proposition de l'Administrateur Délégué et après avis du Comité de Nomination et de Rémunération.

Les membres du Comité Exécutif sont liés à la Société par un contrat de management ou par un contrat de travail à durée indéterminée. Pour les membres du Comité Exécutif liés à la Société par un contrat de management, la période de préavis applicable est de trois mois. Toutefois, une résiliation immédiate, du contrat de management peut avoir lieu en cas de manquement sérieux ou faute grave de la part du membre du Comité Exécutif concerné. Pour les membres du Comité Exécutif qui sont liés à la Société par un contrat de travail, la durée du préavis et les modalités de résiliation sont encadrées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Aucun des contrats conclus avec l'Administrateur Délégué et les autres membres du Comité Exécutif ne prévoient une indemnité de départ supérieure à 12 mois de rémunération, ni de plans de retraite anticipée. Le Conseil d'Administration peut envisager d'accorder une indemnité de départ plus élevée, pour laquelle il demandera alors l'approbation de l'Assemblée Générale.

V. RÉMUNÉRATION VARIABLE

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 3° WVV/CSA

- Lorsque la Société octroie une rémunération variable, la politique de rémunération établit des critères clairs, détaillés et variés pour l'attribution de la rémunération variable. Elle contient notamment:
 - a) les critères de performances financière et non financière, y compris, le cas échéant, des critères relatifs à la responsabilité sociale des entreprises;
 - b) une explication de la manière dont ces éléments contribuent à la stratégie commerciale de la Société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de la Société;
 - c) les méthodes à appliquer pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance;
 - d) des informations sur les périodes de report éventuelles et sur la possibilité pour la Société de demander la restitution d'une rémunération variable.

Un élément important de la politique de rémunération est de veiller à l'alignement des intérêts de la Société aux intérêts des membres du Comité Exécutif à court et à long terme. Ceci est mis en œuvre par l'octroi d'une rémunération variable et par l'octroi d'options sur actions (voir point 6 de la présente politique).

Cette rémunération variable est déterminée définitivement en fin d'année par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération, notamment en fonction de critères opérationnels suivants :

- Le résultat généré par les activités sous la responsabilité du membre du Comité Exécutif concerné ;
- Le rendement (résultat sur capital investi) obtenu des projets vendus ;
- Le rendement prévisionnel des projets acquis ;
- La gestion des demandes de permis d'urbanisme ;
- Le nombre de transactions majeures (achat, vente, location, financement) ;
- La conformité aux budgets et aux calendriers pour les projets et transactions envisagées ;
- La qualité des rapports émis ;
- La contribution aux équilibres bilantaires ;
- L'appréciation et la gestion des risques ; et
- La qualité de la représentation de la Société.

Le Comité a également retenu plusieurs critères qualitatifs qui expriment eux aussi les objectifs poursuivis au niveau consolidé et donnent dès lors un cadre de référence à l'évaluation de la performance globale du membre du Comité Exécutif.

- La contribution à la mise en œuvre de la Sustainability Policy : la Sustainability Policy a été arrêtée par le Conseil d'administration et se décline en 4 axes qui comportent chacun 5 enjeux. Les orientations et la gestion quotidienne doivent être guidées par ces axes et enjeux.
- L'évolution de la qualité (compétence, dynamisme, communication) des équipes sous responsabilité et l'appréciation de la gestion qui en est faite : le succès de l'internationalisation des activités demande un contrôle et une transmission des valeurs et des compétences à des

- équipes locales gérées activement.
- La contribution à l'ArchiLab : l'ArchiLab est un des angles de différenciation choisis et le lieu d'échange d'idées et d'analyses de tendances. C'est un lieu où des qualités plus lunaires, moins martiennes sont sollicitées.
 - La contribution à la communication interne : Le contrôle et le développement du groupe reposent sur un grand besoin de communication interne, formelle et informelle, écrite et orale et enfin multi directionnelle.
 - La contribution annuelle à la construction de l'image corporate : Un des objectifs à long terme est d'envisager l'image corporate, tant pour chaque implantation locale qu'au niveau international, comme un vecteur de croissance, permettant d'attirer projets, talents, investisseurs et capitaux.

Ces critères sont en relation avec la performance et la pérennité de la Société. Le Comité de Nomination et de Rémunération fait une synthèse de la performance du membre du Comité Exécutif concerné par rapport aux critères retenus afin de formuler sa recommandation au Conseil d'Administration.

La Société n'a pas la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable, sauf dispositions du droit commun.

VI. RÉMUNÉRATION EN OPTIONS SUR ACTIONS

Art. 7:89/1, §2, sec. 1, 4° WVV/CSA

- Lorsque la Société octroie une rémunération en actions, la politique de rémunération précise les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicable après l'acquisition et explique la manière dont la rémunération en actions contribue à la stratégie commerciale de la Société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise.

L'intéressement des membres du Comité Exécutif dans les projets immobiliers est un élément essentiel de motivation. Cette politique vise à impliquer davantage les membres du Comité Exécutif, non seulement dans la croissance de l'ensemble de la Société, mais aussi dans la sélection, la gestion et la valorisation de chacun des projets immobiliers. Cette politique contribue en outre, à aligner les intérêts des membres du Comité Exécutif sur ceux de la Société en l'associant aux risques et aux perspectives de ses activités et ce, dans une optique long terme. Leur rémunération contribue ainsi aux performances à long terme de la Société.

Comme décrit au point 4.2.3 de la présente politique, il peut y avoir des plans d'options sur actions d'Atenor Long Term Growth (ou toute autre nouvelle société ayant une structure comparable), ou sur actions d'Atenor Group Participations.

L'octroi des options n'est pas lié à des critères de performance. Le nombre d'options octroyées est déterminé en fonction de la position dans la Société.

L'objectif est qu'un plan d'options sur actions d'Atenor Long Term Growth (ou toute autre nouvelle société ayant une structure comparable) soit mis en place chaque année, et tous les 5 ans en ce qui concerne les plans d'options sur actions Atenor Group Participations.

VI.1 PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS D'ATENOR LONG TERM GROWTH

Début 2019, la Société a créé un plan d'options sur actions d'Atenor Long Term Growth (« **ALTG** »), filiale constituée en octobre 2018 et détenue à 100% par la Société. ALTG détient un portefeuille

d'actions de la Société.

Les options ALTG peuvent également être octroyées aux membres du personnel et à certains prestataires de services indépendants de la Société.

Le prix d'exercice des options ALTG est fixé sur avis conforme du commissaire d'ALTG.

Le Conseil d'Administration statue sur la période d'exercabilité des options ALTG, laquelle peut démarrer immédiatement après leur octroi. En principe, les options ALTG ne sont exerçables qu'après l'expiration de la troisième année civile qui suit celle au cours de laquelle l'offre a lieu.

Le bénéfice retiré par les bénéficiaires lors de l'exercice des options dépend de l'évolution du cours de bourse de la Société. Les bénéficiaires sont ainsi associés à la croissance de la valeur de la Société.

VI.2 PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS D'ATENOR GROUP PARTICIPATIONS

Atenor Group Participations (« **AGP** ») a été constituée au cours de l'année 2012 comme une société de co-investissement pour une période illimitée. Toutes les actions d'AGP sont détenues (directement ou indirectement) par la Société. Il est convenu qu'AGP investisse avec la Société dans toutes les sociétés filiales qui portent les projets en portefeuille jusqu'à la réalisation finale du projet et à hauteur de maximum 10% de l'actionnariat que détient la Société dans la société filiale ou de l'intérêt économique de la Société dans les projets. La Société est rémunérée par AGP pour la gestion apportée aux participations et projets détenus par AGP. La plus-value que les bénéficiaires des options AGP peuvent retirer de leur exercice tient donc compte de cette rémunération.

Le prix d'exercice des options AGP est fixé sur avis conforme du commissaire d'AGP.

Le Conseil d'Administration statue sur la période d'exercabilité des options AGP, laquelle peut démarrer immédiatement après leur octroi. Le Conseil d'Administration a mis en place un système d'intéressement qui s'inscrit dans le temps, avec une concrétisation (exerçabilité) partielle annuelle des options AGP :

- Une partie des options accordées devient exerçable chaque année ;
- Le nombre d'options qui devient exerçable chaque année est déterminé de manière définitive au moment de l'émission du plan, sur bases des prévisions à 5 ans de la Société et d'AGP ;
- Quand une option devient exerçable, elle l'est pendant 2 ans.

Le bénéfice retiré par les bénéficiaires lors de l'exercice des options dépend des bénéfices réalisés et accumulés par AGP au moment de l'exercice des options. Les bénéficiaires sont ainsi associés aux bénéfices réalisés par AGP (et donc indirectement et dans une très grande mesure aux bénéfices réalisés par la Société) sur une période de 5 ans.

VII. DEROGATIONS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Art. 7:89/1, §5 WVV/CSA

- La Société peut déroger temporairement à la politique de rémunération, pour autant que:
 - 1° la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, en raison desquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la Société dans son ensemble ou garantir sa viabilité; et
 - 2° la dérogation soit accordée conformément à la procédure établie par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale conformément au présent article et n'aie trait

qu'aux éléments de la politique de rémunération auxquels celle-ci permet de déroger.

La Société ne rémunère les membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif qu'en conformité avec la politique de rémunération (approuvée).

Toutefois, le Conseil d'Administration peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération, temporairement déroger à la politique de rémunération. Les circonstances exceptionnelles couvrent toutes les situations dans lesquelles la dérogation à la politique de rémunération est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la continuité de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.

Les dérogations sont permises par rapport à tous les éléments de la politique de rémunération.

Lorsqu'ils doivent décider d'une dérogation à la politique de rémunération, le Conseil d'Administration agit sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération. Si un point de discussion concerne la rémunération d'un membre du Conseil d'Administration, celui-ci s'abstient de participer aux délibérations et au vote sur la dérogation.

Le Conseil d'Administration explique les dérogations à la politique de rémunération dans le rapport de gestion de l'exercice comptable en cause.