



ROSIER S.A.

POLITIQUE DE REMUNERATION

1. INTRODUCTION

Le présent document (la Politique de Rémunération) contient la politique de rémunération établie par le conseil d'administration de la Société conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations (le CSA) et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (le Code 2020), sous réserve des dérogations indiquées dans le rapport de rémunération).

La Politique de Rémunération s'applique à compter du 1er janvier 2021, sous réserve de son approbation par l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 17 juin 2021.

La présente Politique de Rémunération remplace la politique de rémunération telle que décrite dans le rapport de rémunération compris dans le rapport annuel relatif aux comptes annuels clôturés au 31 décembre 2020.

La présente Politique de Rémunération peut être consultée sur le site internet de la Société.

Le rapport de rémunération, qui est inséré annuellement dans la Déclaration de gouvernement d'entreprise, mentionne la manière dont la Politique de Rémunération a été appliquée au cours de l'exercice écoulé.

2. LES DIFFERENTES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION FIXE ET VARIABLE QUI PEUVENT ETRE ACCORDÉS AUX ADMINISTRATEURS, AUX AUTRES DIRIGEANTS ET AUX DELEGUES A LA GESTION JOURNALIERE (ART. 7:89/1, § 2, 1° CSA)

2.1. Rémunération des administrateurs non-exécutifs

Conformément à l'article 20 des statuts, les administrateurs non-exécutifs ne reçoivent pas de rémunération, à l'exception des administrateurs indépendants qui reçoivent des jetons de présence pour leur participation effective aux réunions du Conseil d'administration, du Comité d'audit, du Comité de nomination et de rémunération et du Comité des administrateurs indépendants.

Sous réserve de son approbation par l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 17 juin 2021, le montant des jetons de présence attribué aux administrateurs indépendants est fixé comme suit :

- 1.500 euros au titre de présence à une réunion du Conseil d'administration ;
- 900 euros au titre de présence à une réunion des Comités constitués par le Conseil d'administration, soit le Comité d'audit et le Comité de nomination et rémunération ou du Comité des administrateurs indépendants



ROSIER S.A.

La Société prend également à charge les frais opérationnels raisonnablement exposés par les administrateurs non-exécutifs dans l'exécution de leurs missions, sur présentation de documents justificatifs.

Les administrateurs non-exécutifs ne reçoivent pas de rémunération liée aux performances de la Société et ne reçoivent pas d'avantages en nature ni d'avantages liés à des plans de pension.

2.2. Rémunération des autres dirigeants

La rémunération des membres salariés du Groupe Rosier est fixée par le CEO après avis du Comité de nomination et de rémunération ; elle consiste en une partie fixe et une partie variable. La partie variable est liée à la réalisation d'objectifs annuels collectifs (résultats financiers du Groupe, sécurité) et individuels.

La Société prend également à charge les frais opérationnels raisonnablement exposés par le dirigeant dans l'exécution de ses missions, sur présentation de documents justificatifs.

Le dirigeant ne reçoit pas de rémunération liée aux performances de la Société et ne reçoit pas d'avantages en nature ni d'avantages liés à des plans de pension.

2.3. Rémunération de l'administrateur délégué

A compter du 12 novembre 2014, l'administrateur exécutif (CEO) est salarié de Borealis ; il cumule cette fonction avec celle de Président du Conseil d'administration. Ses prestations sont facturées par Borealis à la Société suivant un contrat de prestations de services qui a été approuvé par le Conseil d'administration du 11 février 2015, après avoir recueilli un avis positif du Comité de nomination et de rémunération et du Comité des administrateurs indépendants.

La rémunération consiste en une partie fixe et une partie variable. La partie variable est liée à la réalisation d'objectifs collectifs (résultats financiers du Groupe, sécurité).

3. LA MANIERE DONT LES CONDITIONS DE REMUNERATION ET D'EMPLOI DES SALARIES DE LA SOCIETE ONT ETE PRISES EN COMPTE LORS DE L'ETABLISSEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION (ART. 7:89/1, § 2, 2° CSA)

La présente Politique de Rémunération vise à rémunérer les différents intervenants dans la gestion de la Société et dans la gestion de ses filiales d'une manière qui permet de les attirer, les retenir et les motiver.

Cette politique tend à maintenir une cohérence entre les rémunérations et un ratio tenant compte des responsabilités respectives, tout en assurant une gestion saine et efficace des risques et en gardant le coût des diverses rémunérations sous contrôle.



ROSIER S.A.

Le ratio entre la rémunération la plus haute parmi les membres du management et la rémunération la plus basse parmi les salariés est de 3,63. Ce ratio est considéré comme approprié au regard des responsabilités qui incombent aux membres du management.

4. LES CRITÈRES APPLIQUÉS POUR L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AUX MEMBRES DU COMITE EXECUTIF (ART. 7:89/1, § 2, 3° CSA)

La rémunération des membres salariés du Groupe Rosier est fixée par le CEO après avis du Comité de nomination et de rémunération. La partie variable est liée à la réalisation d'objectifs annuels collectifs (résultats financiers du Groupe, sécurité) et individuels. Chaque année, le comité de nomination et de rémunération définit le Scorecard du Groupe en veillant à ce que les indicateurs reflètent les objectifs fixés pour l'année par la conseil d'administration.

5. SI LA SOCIÉTÉ OCTROIE UNE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS, LES PÉRIODES D'ACQUISITION ET, LE CAS ÉCHÉANT, DE CONSERVATION DES ACTIONS ET 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 (ART. 7:89/1, § 2, 4° CSA)

N.A. .

6. LA DURÉE DES CONTRATS OU DES ACCORDS AVEC LES ADMINISTRATEURS, DIRIGEANTS ET DELEGUES A LA GESTION JOURNALIERE DE LA SOCIETE, LES CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OU DE RETRAITE ANTICIPÉE, LES CONDITIONS DE RÉSILIATION, LES PÉRIODES DE PRÉAVIS APPLICABLES ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART (ART. 7:89/1, § 2, 5° CSA)

6.1. Durée des contrats des administrateurs non-exécutifs et conditions de résiliation

Le nombre et la nomination des membres du Conseil d'administration sont régis par l'article 15 des statuts qui édicte: « La société est administrée par un conseil composé de sept membres au moins, actionnaires ou non, dont trois au moins doivent être indépendants au sens du Code des sociétés et associations. Les administrateurs sont nommés et révocables par l'assemblée générale qui fixe leur nombre. La durée du mandat ne peut excéder quatre ans. Les administrateurs sortants sont rééligibles. ». La règle générale de révocabilité ad nutum des administrateurs par l'assemblée générale s'applique, le mandat des administrateurs pouvant être révoqué à tout moment et sans indemnité de préavis.



ROSIER S.A.

6.2. Durée des contrats avec les autres dirigeants et conditions de résiliation

Les contrats des autres dirigeants sont des contrats à durée indéterminée. Le Comité de Nomination et de Rémunération peut proposer la résiliation d'un dirigeant au Conseil d'administration en cas de faute grave.

Pour ceux exerçant leur fonction sous le statut d'employé, les délais et modalités légales sont applicables.

Pour ceux exerçant sous un contrat de prestation de services, celui-ci est conclu pour une période initiale de 2 ans renouvellement tacitement pour des périodes successives de 1 an. Chaque partie de ce contrat a le droit de résilier celui-ci dans les cas suivants :

- Si un administrateur provisoire ou un liquidateur est nommé pour l'une ou l'autre partie ;
- En cas de faillite, d'insolvabilité, de dissolution ou de liquidation d'une des parties ;
- En cas d'événement significatif défavorable affectant l'organisation ou la structure juridique de l'une ou l'autre des parties ;
- En cas de changement de contrôle de l'une ou de l'autre des Parties ayant pour effet de la faire sortir du périmètre de consolidation du groupe Borealis.

6.3. Durée des contrats avec l'administrateur délégué et conditions de résiliation

A compter du 12 novembre 2014, l'administrateur exécutif (CEO) est salarié de Borealis ; il cumule cette fonction avec celle de Président du Conseil d'administration. Ses prestations sont facturées par Borealis à la Société suivant un contrat de prestations de services qui a été approuvé par le Conseil d'administration du 11 février 2015, après avoir recueilli un avis positif du Comité de nomination et de rémunération et du Comité des administrateurs indépendants.

Le contrat de prestation de services est conclu pour une période initiale de 2 ans renouvellement tacitement pour des périodes successives de 1 an. Chaque partie de ce contrat a le droit de résilier celui-ci dans les cas suivants :

- Si un administrateur provisoire ou un liquidateur est nommé pour l'une ou l'autre partie ;
- En cas de faillite, d'insolvabilité, de dissolution ou de liquidation d'une des parties ;
- En cas d'événement significatif défavorable affectant l'organisation ou la structure juridique de l'une ou l'autre des parties ;



ROSIER S.A.

- En cas de changement de contrôle de l'une ou de l'autre des Parties ayant pour effet de la faire sortir du périmètre de consolidation du groupe Borealis.

Le Comité de Nomination et de Rémunération évalue annuellement les compétences du CEO et peut proposer la résiliation du CEO au Conseil d'administration en cas de faute grave.

7. LE PROCESSUS DE DÉCISION SUIVI POUR LA DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION, SA RÉVISION ET SA MISE EN OEUVRE, 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 (ART. 7:89/1, § 2, 6° CSA)

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de Rémunération, valide la Politique de Rémunération et la soumet à l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires pour approbation. Le Conseil d'Administration évalue, sur une base annuelle, si la Politique de Rémunération doit être adaptée.

Le Comité de Rémunération évalue chaque année si tous les éléments de la Politique sont conformes aux objectifs stratégiques de la Société et propose, le cas échéant, des améliorations au Conseil d'Administration.

Tous les Administrateurs (donc les Membres du Comité de Rémunération, ou de tout autre Comité concerné) doivent éviter de prendre toute mesure, position ou intérêt qui est, ou semble être, en conflit avec les intérêts de la Société. (cfr Charte de Gouvernance d'entreprise)

Les rémunérations perçues font l'objet d'un contrôle par le commissaire de la Société à chaque clôture semestrielle ou annuelle.

Cette répartition des compétences garantit l'absence de conflits d'intérêts.

8. EN CAS DE RÉVISION, LA DESCRIPTION ET L'EXPLICATION DE TOUTES LES MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES ET L'INDICATION DE LA MANIÈRE DONT LES VOTES ET LES AVIS DES ACTIONNAIRES SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET LES RAPPORTS DE RÉMUNÉRATION DEPUIS LE VOTE LE PLUS RÉCENT SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES ONT ÉTÉ PRIS EN COMPTE (ART. 7:89/1, § 2, 7° CSA)

Le vote le plus récent en matière de rémunération remonte au 18 juin 2020. L'assemblée générale des actionnaires (représentant 78.02 % du capital) a approuvé le dernier rapport de rémunération (qui comportait la politique de rémunération) par 198.454 voix "pour", soit 99.75 % des votes exprimés.

La présente Politique de Rémunération ne comporte pas de modification significative par rapport à cette politique.



ROSIER S.A.

La présente Politique de Rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale pour la première fois le 17 juin 2021 et lui sera ensuite soumise lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

9. DEROGATIONS POSSIBLES A LA POLITIQUE DE REMUNERATION (ART. 7:89, § 5 DU CSA)

Aucune dérogation n'est possible.

La présente Politique de Rémunération a été établie par le conseil d'administration de la Société le 07 mai 2021 et sera mise à la disposition du public (avec la date d'approbation et les résultats du vote contraignant des actionnaires) sur le site internet de la Société aussi longtemps qu'elle sera applicable.