

## POLITIQUE DE REMUNERATION DE BPOST<sup>1</sup>

### 1 CHAMP D'APPLICATION

Le conseil d'administration de la Société (le « **Conseil d'Administration** ») a élaboré la politique de rémunération (la « **Politique de Rémunération** ») conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et associations (le « **CSA** ») et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (le « **Code de Gouvernance d'Entreprise** »). La Politique de Rémunération définit les principes de rémunération concernant (i) les membres non exécutifs du Conseil d'Administration, (ii) l'administrateur délégué (*Chief Executive Officer* ou « **CEO** ») et (iii) les autres membres du Comité Exécutif du Groupe.

La Politique de Rémunération se base sur les pratiques et tendances du marché, et prend en compte le cadre global de rémunération de la Société.

Le Conseil d'Administration a adopté la Politique de Rémunération le 9 mars 2021, sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination. Sous réserve de son approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires du 12 mai 2021, la Politique de Rémunération est applicable au sein de la Société et de ses filiales (« **bpost group** ») à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et elle remplace l'ancienne politique de rémunération, qui avait été approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2000, telle que modifiée de temps en temps.

Lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans, la Politique de Rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

### 2 VISION DE LA SOCIETE EN MATIERE DE REMUNERATION

La Société a développé une Politique de Rémunération globale dynamique, gratifiante et responsable pour les membres de son Conseil d'Administration, les membres du Comité Exécutif du Groupe et, en général, ses salariés. Cette politique est régulièrement évaluée et actualisée, afin de favoriser la pérennité de la Société et la mise en œuvre réussie de sa stratégie, de manière à continuer à créer de la valeur pour les clients, les actionnaires, les collaborateurs et les sociétés et les économies.

La Politique de Rémunération globale est régie par les principes suivants, qui contribuent à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société :

- établir un niveau équitable et approprié de rémunération en vue d'attirer, de motiver et de retenir les talents les plus qualifiés, nécessaires pour atteindre l'objectif susmentionné de la Société ;
- stimuler les performances tant au niveau collectif qu'individuel, afin d'engendrer une croissance durable et rentable à long terme, tout en veillant au bien-être de notre personnel ;
- promouvoir les valeurs et la culture de la Société afin de servir efficacement nos clients ;
- concevoir la rémunération, en concertation avec les partenaires sociaux, de façon à rester concurrentiels sur les marchés de référence des sociétés actives dans les domaines du courrier, des colis, de la logistique et de l'omni-commerce en Europe ;
- 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 risque induite ;
- instaurer des indicateurs de performances financiers et non financiers dans la conception de la rémunération variable afin de promouvoir la création de valeur durable.

Le Comité de Rémunération et de Nomination examine régulièrement les principes de la politique et leur application.

---

<sup>1</sup> Une société anonyme de droit public constituée et existant en vertu du droit belge, ayant son siège social au Centre Monnaie, 1000 Bruxelles (Belgique) et enregistrée auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro 214.596.464 (RPM Bruxelles) (la « **Société** »).

Le Comité de Rémunération et de Nomination examine régulièrement les principes de la politique et leur application.

La Société conçoit sa Politique de Rémunération globale de manière à assurer un développement responsable et durable de la Société, en équilibrant les intérêts de toutes les parties prenantes. La même approche de la composition de la rémunération globale (rémunération de base, rémunération variable et avantages divers) s'applique dès lors à la fois aux membres du personnel et aux dirigeants. La partie fixe de la rémunération de base est régulièrement soumise à révision. La partie variable de la rémunération dépend des principaux paramètres financiers (EBIT) et non financiers de la Société (à savoir la loyauté des clients et le taux d'absentéisme). Des avantages supplémentaires sont prévus pour compléter de manière efficace la rémunération de base, en fonction des qualifications et de l'ancienneté du personnel.

La Société conçoit sa Politique de Rémunération globale de manière à assurer un développement responsable et durable de la Société, en équilibrant les intérêts de toutes les parties prenantes. La même approche de la composition de la rémunération globale (rémunération de base, rémunération variable et avantages divers) s'applique dès lors à la fois aux membres du personnel et aux dirigeants. La partie fixe de la rémunération de base est régulièrement soumise à révision. La partie variable de la rémunération dépend des principaux paramètres financiers (EBIT) et non financiers de la Société (à savoir la loyauté des clients et le taux d'absentéisme). Des avantages supplémentaires sont prévus pour compléter de manière efficace la rémunération de base, en fonction des qualifications et de l'ancienneté du personnel.

### **3 MEMBRES NON EXECUTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

#### **3.1 PROCESSUS DE PRISE DE DECISIONS ET MESURES VISANT A EVITER OU A GERER LES CONFLITS D'INTERETS**

L'Assemblée Générale des actionnaires fixe la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration sur proposition du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration adopte sa proposition sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

Le Comité de Rémunération et de Nomination détermine la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'Administration en tenant compte de leurs responsabilités, de leur engagement en termes de temps, des risques associés et des pratiques du marché.

L'Assemblée Générale des actionnaires est seule compétente en ce qui concerne la rémunération des administrateurs non exécutifs. Cette compétence exclusive garantit l'absence de conflit d'intérêts.

Enfin, les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne reçoivent aucune rémunération variable, ce qui permet également d'éviter tout conflit d'intérêts. Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne doivent recevoir aucune rémunération liée aux performances dépendant directement des résultats de la Société, afin de garantir leur indépendance et d'éviter que des paiements à court terme ne compromettent la vision à long terme de la Société.

#### **3.2 COMPOSANTES DE LA REMUNERATION**

La rémunération totale octroyée aux membres non exécutifs du Conseil d'Administration est constituée de deux éléments :

- a. une rémunération fixe mensuelle; et
- b. un jeton de présence par réunion des Comités consultatifs à laquelle les administrateurs assistent.

La rémunération fixe mensuelle et les jetons de présence sont soumis à une indexation automatique le 1<sup>er</sup> mars de chaque année civile sur la base de l'Indice Santé des consommateurs.

Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ne reçoivent pas de rémunération variable, d'actions, d'options sur actions ou autres droits d'acquisition d'actions (ou autre rémunération en actions), ni d'autres bonus ou avantages.

### **3.3 NOMINATION, REVOCATION ET ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS NON EXECUTIFS**

Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ont un statut de travailleur indépendant et sont nommés par l'Assemblée Générale des actionnaires pour une période de quatre (4) ans maximum (conformément aux dispositions des Statuts de la Société et du CSA).

L'Assemblée générale peut révoquer un membre du Conseil d'Administration sans délai de préavis ni indemnité de départ, sans motif, et par un vote pris à la majorité simple. Toutefois, l'Assemblée Générale des actionnaires est libre d'accorder un délai de préavis ou une indemnité de départ en cas de révocation.

Au terme du mandat de chaque membre du Conseil d'Administration, le Comité de Rémunération et de Nomination évalue également la présence du membre aux réunions du Conseil d'Administration ou des Comités, son engagement et sa participation constructive aux discussions et à la prise de décision. Cette évaluation est prise en compte par le Comité de Rémunération et de Nomination lorsqu'il formule ses recommandations au Conseil d'Administration concernant les (re)nominations et la rémunération.

## **4 LE CEO ET LES AUTRES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF DU GROUPE**

### **4.1 PROCESSUS DE PRISE DE DECISIONS ET MESURES VISANT A EVITER OU A GERER LES CONFLITS D'INTERETS**

Le Conseil d'Administration détermine et approuve la rémunération du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

L'objectif de la Politique de Rémunération est de proposer une rémunération équitable et concurrentielle sur le marché de référence. À cet effet, une comparaison des différentes composantes de la rémunération est régulièrement effectuée sur le segment médian du marché de référence, lequel est composé d'entreprises comparables à la Société. Chaque année, le Comité de Rémunération et de Nomination examine la rémunération du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe et détermine si un ajustement est nécessaire pour raisonnablement les attirer, récompenser et retenir, en tenant compte de leurs responsabilités et de leur expérience, sur base individuelle, des performances et de la taille de la Société ainsi que des pratiques du marché. Il évalue également les performances du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe sur une base annuelle.

Le CEO ne prend pas part aux délibérations et vote au sein du Conseil d'Administration qui concernent sa propre rémunération. Le CEO ne prend pas non plus part aux discussions au sein du Comité de Rémunération et de Nomination qui concernent sa propre rémunération. Il est également fait référence aux règles en matière de conflit d'intérêts énoncées à l'article 7:96 du CSA.

Le CEO ne reçoit aucune rémunération pour son mandat de membre exécutif du Conseil d'Administration.

### **4.2 COMPOSANTES DE LA REMUNERATION**

La rémunération octroyée au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif du Groupe se compose d'un ou de plusieurs des éléments suivants :

- a. une rémunération de base fixe
- b. un incitant variable à court terme
- c. un incitant variable à long terme

- d. des primes d'assurance épargne-pension
- e. divers autres avantages

Aucune action, option d'achat d'actions ou aucun autre droit d'acquérir des actions (ou autre rémunération en actions) n'est accordé(e) au CEO ou aux membres du Comité Exécutif du Groupe.

#### **4.2.1 REMUNERATION DE BASE**

La rémunération de base consiste en un salaire de base fixe en espèces, accordé indépendamment des résultats de la Société.

Le montant de la rémunération de base est défini par la nature et les spécificités des fonctions. La rémunération de base de chaque membre du Comité Exécutif du Groupe reflète les responsabilités et caractéristiques de sa fonction, ainsi que le niveau d'expérience et les performances du membre du Comité Exécutif du Groupe durant l'année écoulée.

La rémunération de base du CEO est payée chaque mois, en douze mensualités égales. Les autres membres du Comité Exécutif du Groupe sont payés conformément à la législation locale.

Sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, le Conseil d'Administration revoit annuellement la rémunération de base en fonction d'une étude comparative qui couvre de grandes sociétés belges ou des postes équivalents aux États-Unis pour l'activité basée aux États-Unis afin d'offrir une rémunération de base conforme à la médiane du marché de référence.

#### **4.2.2 INCITANT VARIABLE A COURT TERME**

L'incitant à court terme est constitué d'une rémunération variable en espèces. L'éventuelle rémunération variable à court terme annuelle pour le CEO et les autres membres du Comité Exécutif du Groupe s'élève à un maximum de 30 % en Belgique et 70 % aux États-Unis de leur rémunération de base annuelle, avec un minimum de 0 % en cas de performances inférieures aux attentes et un maximum de 60 % et 105 % respectivement en cas de performances supérieures aux attentes.

La rémunération variable à court terme vise à renforcer la culture managériale basée sur la performance et se fonde sur la réalisation d'objectifs de performance individuelle spécifiques et d'objectifs collectifs.

Les performances sont évaluées chaque année par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, à la lumière des objectifs fixés pour l'année écoulée.

Aucune rémunération variable à court terme n'est octroyée au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif du Groupe dans le cas où la performance individuelle est nulle, ou si les résultats financiers de la Société entraînent l'incapacité pour la Société d'allouer un dividende aux actionnaires. Dans l'éventualité où tous les objectifs collectifs ne seraient pas rémunérés, la réalisation d'objectifs individuels par un membre du Comité Exécutif du Groupe peut toujours donner droit au paiement d'une partie de sa rémunération variable annuelle.

En application des principes susmentionnés et sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, les critères d'évaluation des performances du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe et leur pondération ont été fixés comme suit, et sont divisés en deux catégories :

##### *a. Objectifs collectifs (70 % du total de l'incitant à court terme potentiel (at target))*

Les objectifs collectifs concernent les performances par rapport à certains indicateurs clés de performance (« KPI ») fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination au début de chaque année. Ces KPI sont constitués d'indices financiers ou non financiers associés au moyen d'une formule additive :

- EBIT (50 %) : reflète les résultats financiers de bpost group et des unités opérationnelles.

- Indice de Loyauté Client (15 %)² : reflète la fidélité des clients de la Société.
- Indice d'Absentéisme à court terme ou Indice d'Engagement des Collaborateurs (5 %)³ : reflète respectivement le bien-être ou l'engagement du personnel de la Société.

La réalisation des objectifs collectifs est évaluée chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, selon une méthodologie vérifiable dans le cadre d'un audit.

*b. Objectifs de performance individuelle (30 % du total de l'incitant à court terme potentiel (at target))*

Les objectifs de performance individuelle sont définis et convenus au début de chaque année et évalués annuellement, en fonction des performances (« quoi ») et du comportement (« comment »), au cours du premier trimestre suivant la fin de l'exercice financier, dans le cadre du Performance Management Process. Des objectifs clairs et mesurables sont fixés, qui doivent être atteints dans un délai convenu.

Les objectifs de performance individuelle du CEO sont convenus et approuvés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination. Cela peut inclure, par exemple, la réalisation réussie d'un plan stratégique décidé par le Conseil d'Administration, l'amélioration de la satisfaction des clients ou du niveau d'investissement des collaborateurs ou le fait d'atteindre des résultats financiers spécifiques fixés par le Conseil d'Administration.

Les objectifs de performance individuelle des autres membres du Comité Exécutif du Groupe sont fixés d'un commun accord entre le membre du Comité Exécutif du Groupe et le CEO et approuvés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination au début de chaque année. Ceux-ci peuvent notamment inclure des accomplissements et développements commerciaux spécifiques, l'orientation stratégique, la gestion d'équipe, le niveau d'investissement des collaborateurs et l'orientation client.

La réalisation des objectifs de performance individuelle est évaluée chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

La reconnaissance tant de la réussite collective que des performances individuelles contribue aux intérêts et à la pérennité à long terme de la Société et à la réussite de sa stratégie. Les objectifs collectifs et les objectifs de performance individuelle créent un lien étroit entre les intérêts, d'une part, du CEO et des membres du Comité Exécutif du Groupe et, d'autre part, de la Société et de ses actionnaires.

*c. Dispositions de recouvrement (claw-back)*

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif du Groupe reçoivent leur rémunération variable à court terme sans être soumis à aucune disposition de report ou de restitution.

#### **4.2.3 INCITANT VARIABLE A LONG TERME**

L'incitant à long terme (uniquement pour le membre du Comité Exécutif du Groupe situé aux États-Unis) consiste en une rémunération variable payable en espèces sur une période d'acquisition maximale de trois vingt-sept (27) mois. Cet incitant, accordé la première année, sera acquis à hauteur de 25 % après quinze (15) ans et de 75 % après vingt-sept (27) ans, pour autant que le montant de la subvention ait été gagné en plus de l'objectif d'EBIT. La valeur de la subvention évoluera en fonction du multiplicateur qui évalue la performance de l'EBITDA de Radial pour l'année concernée par rapport à l'EBITDA budgétisé de Radial lors de la première année.

<sup>2</sup> 10 % pour le membre du Comité Exécutif du Groupe qui est situé aux États-Unis.

<sup>3</sup> *Idem.*

Le montant potentiel annuel de l'incitant à long terme en cas d'atteinte des objectifs (*at target*) est compris entre 115% et 125% de la rémunération de base annuelle (avec un minimum de 0% en cas de performance inférieure aux attentes et un maximum de 156% en cas de performance supérieure aux attentes).

L'incitant à long terme vise à renforcer le développement durable des activités basées aux États-Unis. Le montant acquis évoluera sur une période de trois ans en fonction de la réalisation de l'objectif EBIT et EBITDA de Radial.

Les objectifs financiers sont fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination au début de chaque année. La réalisation de l'objectif est évaluée chaque année par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

L'incitant à long terme n'est pas assujéti à des dispositions de report et de restitution quelconques.

#### **4.2.4 PENSION**

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif du Groupe disposent d'un régime de retraite complémentaire. Ce régime de retraite est un régime de cotisation de retraite défini pour le CEO et le Comité Exécutif du Groupe. Les cotisations de retraite s'élèvent à maximum 17 % de la rémunération de base annuelle du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe.

#### **4.2.5 AUTRES AVANTAGES**

Le CEO et les autres membres du Comité Exécutif du Groupe bénéficient d'autres avantages, tels qu'une couverture décès en cours d'emploi et invalidité, une assurance hospitalisation, des allocations de représentation, des titres-repas et une voiture de société. Ces avantages font l'objet d'une étude comparative régulière et sont adaptés en fonction des pratiques courantes au niveau local. Ces autres avantages s'élèvent à maximum 10 % de la rémunération de base annuelle du CEO et des autres membres du Comité Exécutif du Groupe.

### **4.3 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO ET LES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF DU GROUPE**

#### **4.3.1 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LE CEO**

Le CEO a un statut d'indépendant.

Les droits et obligations liés à la fonction de CEO sont repris dans un contrat, qui comprend les principales dispositions relatives à l'exercice de son mandat, à la confidentialité des informations auxquelles il a accès, aux conditions de résiliation du contrat, etc.

Le contrat est conclu pour une période déterminée de 6 ans. En cas de résiliation anticipée par la Société, le CEO a droit à une indemnité de départ de 500 000,00 EUR (brut).

Le contrat prévoit également une clause de non-concurrence pour une période d'un (1) an à compter de la date de résiliation de son contrat. Il recevra une indemnité de non-concurrence de 250 000,00 EUR (brut), à moins que la Société ne renonce à l'application de cette clause.

#### **4.3.2 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES AVEC LES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF DU GROUPE**

Les membres du Comité Exécutif du Groupe ont des contrats de travail à durée indéterminée.

En vertu de ces contrats, les membres du Comité Exécutif du Groupe n'ont pas de droit de résiliation particulier, à l'exception des deux membres qui ont rejoint le Comité Exécutif du Groupe récemment, lesquels ont droit à un délai de préavis de douze (12) mois ou, dans un cas, à une indemnité de départ

tenant lieu de préavis (la législation obligatoire applicable en matière d'emploi peut affecter ces dispositions contractuelles).

Tous les contrats d'emploi, à l'exception d'un membre, prévoient une clause de non-concurrence pour une période d'un (1) an. Tous ceux qui sont liés par un tel engagement, à l'exception d'un membre, recevront une indemnité de non-concurrence de six (6) mois de rémunération, à moins que la Société ne renonce à l'application de cette clause.

## **5 DEROGATIONS A LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

La Société ne versera de rémunération aux membres du Conseil d'Administration et aux membres du Comité Exécutif du Groupe que conformément à la Politique de Rémunération approuvée.

Toutefois, le Conseil d'Administration peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, déroger temporairement à la Politique de Rémunération. Les circonstances exceptionnelles ne couvrent que les situations dans lesquelles la dérogation à la Politique de Rémunération est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.<sup>4</sup>

Les dérogations à la Politique de Rémunération ne sont autorisées que dans le cadre des éléments de la rémunération visés à la Section 4.2 ou en ce qui concerne les dispositions contractuelles repris à la Section 4.3.

Ces dérogations seront approuvées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination.

Le Conseil d'Administration expliquera toute dérogation éventuelle dans le rapport de rémunération de l'exercice concerné.

## **6 CHANGEMENTS APPORTES A L'ACTUELLE POLITIQUE**

La Politique de Rémunération vise à mettre la politique (actuelle) de rémunération, approuvée lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2000, telle qu'amendée de temps en temps, en conformité avec les nouvelles exigences de l'Article 7:89/1 du CSA.

La Politique de Rémunération n'introduit pas de changement significatif dans la rémunération des membres du Conseil d'Administration et des membres du Comité Exécutif du Groupe par rapport à la politique de rémunération (actuelle) de la Société.

Par rapport à la politique de rémunération (actuelle), les changements suivants ont été apportés :

- le poids attribué aux objectifs collectifs et aux objectifs de performance individuelle sur la base desquels l'incitant variable à court terme du CEO est déterminé est passé de 80 % à 70 % pour les objectifs collectifs et de 20 % à 30 % pour les objectifs de performance individuelle, afin d'aligner la structure de rémunération variable du CEO sur celle des autres membres du Comité Exécutif du Groupe ; et
- le poids attribué aux indicateurs non financiers (Indice de Loyauté Client et Indice d'Absentéisme à court terme) utilisés pour déterminer les objectifs collectifs est légèrement différent pour le membre du Comité Exécutif du Groupe situé aux États-Unis par rapport aux autres membres du Comité Exécutif du Groupe.

---

<sup>4</sup> Ces circonstances exceptionnelles peuvent par exemple inclure la nomination d'un membre exécutif *ad interim*.