

POLITIQUE DE REMUNERATION

GROUPE ECONOCOM

2025

PUBLIC

*(Proposition soumise à l'approbation de
l'Assemblée Générale Ordinaire du 31 mars 2025)*

econocom

Sommaire

1 / Politique de rémunération Econocom	2
2 / Politique de rémunération des Administrateurs.....	3
3 / Politique de rémunération des Dirigeants Exécutifs	4
3.1 / Salaire fixe	4
3.2 / Rémunération variable.....	5
a. Part variable annuelle en espèce.....	5
b. Rémunération variable à long terme : Programme d'actions de performance et stock- options	6
3.3 / Modalités de départ	7
3.4 / Régime de retraite	7
3.5 / Autres éléments de rémunération	7
4 / Conflits d'intérêt.....	7
5 / Dérogations.....	7

1 / Politique de rémunération Econocom

La présente politique de rémunération définit les principes de rémunération des dirigeants d'Econocom Group SE (la "**Société**"). Cette politique de rémunération est établie conformément aux dispositions prévues dans le Code des sociétés et des associations (le "**CSA**") et plus particulièrement conformément à l'article 7:89/1 et au Code de Gouvernance d'Entreprise de 2020 (le "**Code 2020**").

Cette politique de rémunération a été déterminée par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération (le "**CNR**") qui est composé exclusivement d'administrateurs non-exécutifs et compte une majorité d'administrateurs indépendants. Pour ce faire, le CNR s'est notamment appuyé sur le service ressources humaines de la Société (le "**Service RH**"). Cette politique a été approuvée par l'Assemblée Générale de la Société pour la dernière fois le 18 mai 2021. Cette politique s'applique à la rémunération des dirigeants de la Société à partir de l'exercice 2021.

Cette politique de rémunération est destinée à être appliquée pendant plusieurs années. La politique sera toutefois analysée annuellement par le CNR en étroite collaboration avec le Service RH, prenant ainsi en compte les niveaux de rémunération du marché.

Toute modification importante de cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires. En tout état de cause, cette politique sera soumise au moins tous les quatre ans au vote de l'Assemblée Générale de la Société.

Les personnes visées par la politique de rémunération de la Société sont les administrateurs (exécutifs et non-exécutifs), les dirigeants en charge de la gestion journalière et, le cas échéant, les autres dirigeants exécutifs au niveau de la Société.

Econocom est un groupe européen, qui met en œuvre la transformation digitale des entreprises et des organisations publiques. Econocom aide ses clients à penser et à utiliser efficacement le numérique, en plaçant les utilisateurs finaux comme point de départ de toute transformation numérique.

La culture d'entreprise de la Société et sa volonté de créer un environnement propice à l'innovation pour ses clients s'appuient sur des valeurs qui constituent le fondement de ses actions, de son comportement et de sa réussite.

Ces valeurs sont :

- l'audace : c'est aimer le risque d'entreprendre, c'est tenter ce que les autres ne font pas, c'est innover. C'est oser, c'est dominer sa peur pour construire quelque chose d'utile ;
- la bonne foi : c'est dire ce que l'on pense et penser ce que l'on dit. C'est, sans détour, avancer ensemble dans une même direction, construire, ajuster. C'est l'esprit du contrat avant les lettres du contrat ;
- la réactivité : c'est savoir aller vite pour être dans le rythme de nos clients. C'est réagir aux signaux reçus. C'est apprendre de ses erreurs et savoir rebondir.

Opérant dans un environnement dynamique, Econocom Group et ses filiales (le "**Groupe**") ont besoin d'un programme de rémunération pouvant attirer des dirigeants capables de s'adapter à cet environnement numérique sans cesse en mutation et aux défis quotidiens auxquels fait

face le Groupe. L'objectif de la politique de rémunération de la Société est, d'une part, de créer de la valeur durable et de contribuer à la mise en place effective de la stratégie du Groupe et, d'autre part, de permettre d'attirer, de motiver, de fidéliser mais aussi de retenir les talents eu égard aux défis du Groupe. L'approche de la rémunération de la Société repose sur le mérite et sur le respect des valeurs défendues par la Société.

Econocom Groupe SE veille à ce que les rémunérations octroyées à ses dirigeants visés par la présente politique restent raisonnables bien qu'elle n'estime pas que ces rémunérations doivent être déterminées en fonction des rémunérations moyennes ou médianes des collaborateurs de la Société. En tout état de cause, les rémunérations octroyées aux dirigeants de la Société le sont d'une manière cohérente et fidèle à la philosophie globale de rémunération qui règne au sein de la Société dans son ensemble, collaborateurs compris.

2 / Politique de rémunération des Administrateurs

Les administrateurs non-exécutifs de la Société perçoivent une rémunération composée exclusivement de jetons de présence, pour l'exercice de leur mandat. Le montant de ce jeton de présence est fixé par l'Assemblée Générale (il a, pour la dernière fois, été fixé à 5 000 euros par réunion du Conseil d'Administration et par administrateur non-exécutif, sous condition de présence, conformément à une décision de l'Assemblée Générale du 18 décembre 2015).

Tout administrateur non-exécutif qui siège dans un des comités de la Société, tel que le CNR ou le comité d'audit, perçoit par ailleurs des jetons de présence pour l'exercice de fonctions au sein de ce comité. Le montant de ce jeton de présence est fixé par l'Assemblée Générale (il a, pour la dernière fois, été fixé à 3 000 euros par réunion et par membre du Comité, sous condition de présence, conformément à une décision de l'Assemblée Générale du 18 décembre 2015).

Cette rémunération des administrateurs non-exécutifs n'est pas liée aux performances de la Société. Par ailleurs, la Société a également fait le choix de ne pas rémunérer les administrateurs non-exécutifs en actions; cette décision de ne pas suivre la recommandation du Code 2020 est justifiée par la complexité liée à l'implémentation de ce type de rémunération au regard de la taille du Groupe. Cette dérogation n'empêche en rien que la politique générale de rémunération des administrateurs non-exécutifs soit propice au développement et à l'accomplissement de la stratégie de la Société sur le long-terme.

Les administrateurs exécutifs ne perçoivent quant à eux aucune rémunération au titre de leur mandat d'administrateur d'Econocom Group SE. La Société justifie ce choix par le fait que leurs rémunérations sont issues des relations contractuelles ou de leur mandat avec une ou plusieurs des autres sociétés faisant partie du groupe Econocom. Il est renvoyé à la section 3, s'agissant de la rémunération des dirigeants exécutifs de la Société.

Il convient de noter qu'un administrateur ayant soit des fonctions exécutives au sein d'une filiale du Groupe, soit des fonctions de soutien au sein du Groupe, sans pour autant assumer des fonctions dirigeantes au niveau de la Société, est considéré comme étant un administrateur non-exécutif. Toutefois, il ne perçoit pas de jetons de présence.

3 / Politique de rémunération des Dirigeants Exécutifs

La présente section traite de la rémunération des dirigeants exécutifs de la Société. Cela concerne les administrateurs exécutifs ainsi que les personnes qui ont la capacité d'engager de droit ou de fait la signature de la Société, que ce soit au titre d'une délégation de la gestion journalière ou autrement (les "**Dirigeants Exécutifs**"). Il y a lieu de relever qu'au sein du comité exécutif de la Société, seuls les membres qui ont des fonctions au niveau du Groupe et qui sont impliquées dans la stratégie du Groupe sont considérées comme étant des Dirigeants Exécutifs pour les besoins de la politique de rémunération ainsi que des règles du CSA et du Code 2020 en matière de rémunération.

La structure de la rémunération des Dirigeants Exécutifs est en ligne avec les pratiques de marché. Elle est composée essentiellement d'une rémunération fixe en numéraire, d'une rémunération variable annuelle en numéraire et d'une rémunération variable long terme sous la forme d'actions gratuites de performance et/ou de stock-options. L'ensemble des différentes composantes est décrit ci-après.

Cette structure de rémunération ne s'applique toutefois pas à Econocom International BV, représentée par Jean-Louis Bouchard ("EIBV"). EIBV est administrateur, président du Conseil d'administration et délégué à la gestion journalière. EIBV réalise des prestations d'animation pour le Groupe et perçoit à ce titre une rémunération qui couvre pour les trois quarts environ des frais de personnel calculés sur la base d'heures de prestation à un taux horaire défini en fonction de la qualité de la personne qui fournit le service au sein de EIBV. Cette rémunération tient compte d'un budget annuel établi à l'avance et est complétée pour le solde des refacturations de frais encourus au réel par EIBV pour le compte de la Société (séminaires de management, etc.). Ces rémunérations sont perçues auprès des filiales de la Société, en vertu de conventions de services conclues avec les entités concernées. EIBV n'est pas éligible à une rémunération variable, que ce soit en espèces ou sous la forme d'actions gratuites ou de stock-options.

Par ailleurs, bien qu'il n'ait pas été fixé par le Conseil d'Administration un seuil minimal d'actions de la Société que les Dirigeants Exécutifs doivent détenir, la rémunération de ces derniers (hormis EIBV) est, pour partie, composée d'actions gratuites de performance et/ou de stock-options (tel que décrit plus en détail ci-dessous), ce qui implique que la recommandation du Code 2020 est suivie en pratique.

3.1 / Salaire fixe

Les salaires de base sont négociés avec les personnes concernées et sont fixés dans leurs accords individuels avec la Société et/ou ses filiales.

La rémunération fixe, payable en douze mensualités, est déterminée sur la base :

- du niveau et de la complexité des responsabilités ;
- du parcours, expériences professionnelles et expertises ;
- d'informations marché pour arriver à un package salarial compétitif ;
- de la cohérence par rapport à d'autres fonctions de la Société.

3.2 / Rémunération variable

La rémunération variable se compose d'une part annuelle en espèce et d'une part long terme sous la forme d'actions gratuites de performance et/ou de stock-options.

Les rémunérations variables sont conditionnées à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, propres à chacun en fonction de leurs missions et responsabilités. Ces objectifs sont représentatifs de la performance globale attendue par l'entreprise et en lien avec les enjeux stratégiques de la Société en tant que Groupe, ils sont transparents, exigeants et adaptés au secteur d'activité de la Société (les "**Objectifs**").

Ces Objectifs portent sur :

- (i) les résultats (chiffres d'affaires et résultat avant impôt) du Groupe et du périmètre dont ils ont la responsabilité,
- (ii) des objectifs de chiffre d'affaires, de développement sur des segments de marché ou offres stratégiques pour le Groupe, des objectifs de productivité et de respect de ratios financiers notamment portant sur le Besoin en Fonds de Roulement et la dette financière nette,
- (iii) des objectifs qualitatifs portant notamment sur des indicateurs de qualité et sur le développement RSE (réduction empreinte carbone, mixité des équipes, emploi des personnes en situation de handicap...)

En toute hypothèse, les chiffres financiers sont tous validés par le service de la comptabilité.

Aucun montant minimum n'est garanti.

Le Conseil d'Administration n'a pas jugé nécessaire, compte tenu de la fiabilité de l'information financière du Groupe, et en dérogation du principe édicté par le Code 2020, de mettre en place un droit de recouvrement des rémunérations variables attribuées sur la base d'informations financières erronées.

Sauf dérogation prévue par l'Assemblée Générale, 25 % au moins de la rémunération variable est déterminée sur la base des performances de deux exercices au moins et 25 % au moins sera déterminé sur la base des performances de trois exercices au moins. A cet égard, l'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2020 a autorisé le Conseil d'Administration à déroger à cette exigence, s'agissant de la fixation de la rémunération variable des dirigeants exécutifs de la Société en place à cette date.

a. Part variable annuelle en espèce

La part de rémunération variable en espèce est significative et peut atteindre 50 % de la rémunération totale. Son octroi est conditionné à la concrétisation et à la réalisation des Objectifs susmentionnés et d'objectifs individuels propres à chaque Dirigeant Exécutif sur une période de douze mois.

La définition concrète de ces Objectifs et d'objectifs individuels est propre à chaque Dirigeant Exécutif. Leur taux d'atteinte et le montant final attribué sont formalisés dans le cadre de l'Entretien Annuel d'Appréciation et sont revus par le CNR au moment du paiement. A

l'occasion de cet entretien et de cette revue, il sera, en outre, vérifié que les Objectifs et les objectifs individuels prédéfinis ont bien été atteints endéans une période de douze mois.

En cas de surperformance, un multiplicateur plafonné à un maximum de 200% de la cible peut être appliqué.

Ces objectifs permettent la création d'un lien étroit entre les Dirigeants Exécutifs et la Société elle-même, renforçant ainsi la pérennité de leurs relations.

b. Rémunération variable à long terme : Programme d'actions de performance et stock-options

Soucieux de renforcer ses liens avec son personnel, la Société dispose d'un programme d'attribution d'actions gratuites de performance et de stock-options afin de fidéliser ses dirigeants exécutifs et salariés les plus talentueux. Favorisant ainsi un fort alignement des intérêts des bénéficiaires avec ceux des actionnaires.

Ces plans portent sur les actions Econocom Group SE cotées sur Euronext Bruxelles.

Des actions et des options peuvent être attribuées aux Dirigeants Exécutifs si une résolution en ce sens présentée par le Conseil d'Administration est adoptée à la majorité simple plus une voix présentes ou représentées lors de l'Assemblée Générale.

À l'octroi, une partie des options et actions gratuites, comprise entre 50 % et 100 % des options et actions attribuées est soumise à des conditions de réalisation d'objectifs individuels et collectifs, conformément aux principes évoqués plus haut. Les objectifs à réaliser courent sur une période de 12 mois à 4 ans, selon les circonstances et en fonction des éventuelles tranches d'attribution. A l'atteinte des objectifs conditionnant l'acquisition est le plus souvent combiné une période de conservation en vertu de laquelle les titres concernés sont définitivement acquis au terme de celle-ci, pour autant que le bénéficiaire soit encore actif au sein du Groupe.

S'agissant des Dirigeants Exécutifs, les titres octroyés ne peuvent être définitivement acquis ou exercés (selon qu'il s'agisse d'actions ou d'options) qu'à l'issue d'une période de 3 ans suivant l'octroi, sauf dérogation de l'Assemblée Générale. A cet égard, l'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2020 a autorisé le Conseil d'Administration à déroger à cette exigence pour les Dirigeants Exécutifs de la Société en place à cette date.

S'agissant des options, leur prix d'exercice est fixé conformément à la réglementation en vigueur. Ces options sont incessibles. Il n'existe pas de couverture du risque de perte par la Société en cas de baisse du cours de bourse.

Le Conseil d'Administration peut déléguer au CNR les pouvoirs d'exécuter les décisions du Conseil d'Administration relativement à tout plan d'options sur actions ou tout autre plan relatif à l'octroi d'instruments financiers, tels que des warrants, plan existant ou futur (les « **Plans** »).

Dans ce cas, l'exercice de la mission du CNR s'opère sous la responsabilité et la surveillance du Conseil d'Administration auquel il rend compte. Dans la limite des pouvoirs dont dispose le Conseil d'Administration et selon ses directives, le CNR est alors chargé d'allouer et répartir, sur proposition du Président du Conseil d'Administration, l'enveloppe préalablement fixée par le Conseil d'Administration.

3.3 / Modalités de départ

Les contrats avec les Dirigeants Exécutifs sont en règle générale conclus pour une durée indéterminée et comportent des clauses usuelles de départ. Le préavis n'excède pas 3 mois et il n'est pas convenu d'indemnité de départ supérieure à 12 mois de rémunération, hors conditions contractuelles définies dans d'anciens contrats ayant été conclus avec des personnes avant qu'elles n'accèdent à des fonctions de Dirigeant Exécutif.

Les conventions de prestations de services conclues entre EIBV et le Groupe sont conclues pour des durées renouvelables d'un an, auxquelles il peut être mis fin moyennant un préavis à signifier 3 mois avant la date d'anniversaire.

3.4 / Régime de retraite

Les Dirigeants Exécutifs étant originaires de différents pays, ils participent aux plans de pension en place dans le pays lié à leur contrat et lié au pays dans lequel ils sont domiciliés. Chaque plan varie selon l'environnement concurrentiel et juridique local.

Il n'existe pas au sein d'Econocom de plans à prestations définies.

3.5 / Autres éléments de rémunération

Les Dirigeants Exécutifs participent également au régime de soins de santé mis en place dans le pays lié à leur contrat.

Ils peuvent également bénéficier d'avantages en nature tels que voiture de société.

4 / Conflits d'intérêt

A l'occasion de l'élaboration ou de la révision de la politique de rémunération, une attention particulière est portée à la prévention des conflits d'intérêts. Pour les administrateurs non-exécutifs, le montant des jetons de présence est fixé par l'Assemblée Générale. Pour les Dirigeants Exécutifs, la rémunération fait l'objet d'une revue par le CNR, suivie d'une décision du Conseil d'Administration. Si un Dirigeant Exécutif est par ailleurs administrateur, toute décision éventuelle du Conseil d'Administration concernant sa rémunération doit être prise dans le respect des règles du CSA en matière de conflit d'intérêts.

5 / Dérogations

A titre exceptionnel, le Conseil d'Administration peut décider de déroger à certains points de la présente politique de rémunération, si cela s'avère nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la Société dans son ensemble ou garantir sa viabilité. En toute hypothèse, toute dérogation de ce type doit être abordée en réunion du CNR qui fournira des recommandations motivées au Conseil d'Administration. Conformément au CSA, toute dérogation à la politique sera décrite et expliquée dans le rapport annuel de rémunération de la Société.