

POLITIQUE DE REMUNERATION

Annexe à la charte de gouvernance d'Ascencio SA

Dernière mise à jour 17 février 2023

Le présent document décrit la Politique de rémunération, mise au point par le conseil d'administration d'Ascencio Management SA en qualité d'administrateur unique de la SIR « Ascencio SA », sur proposition du comité de nomination et de rémunération (« CNR »).

La Politique de rémunération d'Ascencio SA, de son Administrateur unique, de sa succursale et de ses filiales (ci-après « Ascencio ») est établie en conformité avec le Code des Sociétés et des Associations, la Loi du 12 mai 2014 relative aux Sociétés Immobilières réglementées (« Loi SIR ») et les recommandations du Code belge de Gouvernance d'entreprise (« Code 2020 »).

Elle vise à rémunérer les différents intervenants dans la gestion d'Ascencio d'une manière qui permet de les attirer, les retenir et les motiver, tout en maintenant une cohérence entre la rémunération des dirigeants et celle de l'ensemble du personnel, une gestion saine et efficace des risques et en gardant le coût des diverses rémunérations sous contrôle.

Pour rester informée des rémunérations du marché, la Société participe à des benchmarks organisés par des consultants spécialisés. Elle consulte aussi occasionnellement ces spécialistes, en dehors de toute opération de benchmark.

La présente Politique de rémunération fait partie intégrante de la Charte de gouvernance d'entreprise d'Ascencio SA et peut être consultée sur le site internet de la Société.

La Politique de rémunération est approuvée par l'Assemblée générale. Elle est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans. En cas de révision de la Politique de rémunération, 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 depuis le vote le plus récent sur la Politique de rémunération par l'Assemblée générale ont été pris en compte seront présentés dans la Politique de rémunération.

Le Rapport sur la rémunération qui est inséré annuellement dans la déclaration de gouvernance du Rapport Financier Annuel, mentionne la manière dont la Politique de rémunération a été appliquée au cours de l'exercice. L'Assemblée générale de la Société se prononce chaque année sur le Rapport de rémunération.

1. Politique de rémunération de l'Administrateur unique statutaire, Ascencio SA

a. Processus décisionnel

Le mode de rémunération de l'Administrateur unique statutaire est décrit dans les statuts d'Ascencio SA. Il ne peut donc être modifié que par une décision de modification des statuts prise par l'Assemblée générale des actionnaires d'Ascencio SA.

b. Composition de la rémunération

L'Administrateur unique reçoit une part du bénéfice de la SIR. Il aura, en outre, droit au remboursement de tous les frais directement liés à la gestion de la SIR. La part de l'Administrateur unique est calculée chaque année en fonction du dividende brut de l'exercice comptable concerné tel qu'approuvé par l'Assemblée générale de la Société. Cette part est égale à 4 % du dividende brut distribué. La part ainsi calculée est due au dernier jour de l'exercice concerné mais n'est payable qu'après l'approbation du dividende par l'Assemblée générale de la Société.

Le calcul de la part de l'Administrateur unique est soumis au contrôle du commissaire.

L'intérêt d'Ascencio SA, dont la rémunération est liée au résultat de la SIR, est donc convergent avec l'intérêt de tous les actionnaires.

2. Politique de rémunération des administrateurs non-exécutifs d'Ascencio SA

a. Processus décisionnel

La rémunération des administrateurs non exécutifs d'Ascencio SA est fixée par l'Assemblée générale d'Ascencio SA, sur proposition de son conseil d'administration, qui lui-même a reçu des propositions du CNR.

Cette rémunération est à charge d'Ascencio SA. Cette répartition des compétences fixée par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts (potentiels) à ce niveau.

b. Composition de la rémunération

La rémunération se compose :

- d'un montant annuel fixe,
- de jetons de présence.

Ces derniers sont attribués aux administrateurs non exécutifs pour leur participation aux réunions du conseil d'administration et pour leur participation aux réunions des comités constitués par le conseil d'administration ; des jetons de présence (un jeton par journée de travail) sont également attribués aux administrateurs chargés par le conseil d'administration de missions particulières, en sus du remboursement des frais exposés (ex. visite de site à l'étranger).

Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent pas de rémunération liée aux performances, telles que bonus et formules d'intéressement à long terme et ne reçoivent pas d'avantages en nature ni d'avantages liés à des plans de pension.

c. Principales caractéristiques des contrats

La Société n'a pas conclu de contrat avec les membres du conseil d'administration. Les administrateurs non exécutifs ont le statut d'indépendant et sont nommés par l'Assemblée générale d'Ascencio SA pour une période de maximum 4 ans. Des délais ou indemnités de préavis statutaires spécifiques ne sont pas prévus et 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.

3. Le Chief Executive Officer ("CEO")

L'administrateur délégué d'Ascencio SA, qui est le seul administrateur exécutif, exerce la fonction de CEO. Il a également la qualité de représentant permanent de l'Administrateur unique statutaire et de dirigeant effectif d'Ascencio SA au sens de l'article 14 § 3 de la loi relative aux Sociétés Immobilières Réglementées.

Il exerce ses fonctions sous le statut d'indépendant, en personne physique.

Le mandat du CEO en sa qualité d'administrateur exécutif d'Ascencio SA n'est pas rémunéré.

a. Processus décisionnel

La rémunération du CEO est fixée par le conseil d'administration d'Ascencio SA, sur proposition du CNR. Le CNR est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs et la majorité de ses membres ont la qualité d'administrateurs indépendants. Ceci permet de prévenir de manière adéquate les conflits d'intérêts potentiels concernant la détermination, la révision et la mise en œuvre de la Politique de rémunération du CEO.

De plus, le CEO n'est pas présent lorsque le CNR statue sur sa rémunération. Enfin, les dispositions légales en matière de conflit d'intérêts sont également d'application.

b. Composition de la rémunération du CEO

La rémunération en tant que CEO est fixée par le conseil d'administration, sur proposition du CNR et est à charge d'Ascencio SA. Cette rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

1. La rémunération fixe est déterminée sur la base de comparaisons avec les rémunérations fixes du marché pour une fonction comparable dans une société de taille comparable. Elle est attribuée indépendamment de tout résultat et est non indexée.
2. La rémunération variable (en espèces uniquement) récompense une prestation de qualité répondant aux attentes, en matière de résultats, de professionnalisme et de motivation. Cette rémunération variable ne peut être accordée que pour autant que (a) la partie de la rémunération variable qui dépend des résultats ne portent que sur le résultat net consolidé de la Société, à l'exclusion de toute variation de la juste valeur des actifs et des instruments de couverture et (b) qu'aucune rémunération ne soit accordée en fonction d'une opération ou transaction spécifique de la Société.

En application des principes qui précèdent et sur proposition du CNR, la rémunération variable se compose de deux parties :

2.1. Rémunération variable à court terme du CEO

2.1.1. Rémunération variable à court terme cible

Le montant cible de la rémunération variable à court terme du CEO (soit le montant lié à la réalisation de 100 % des objectifs) représente maximum 25 % de la rémunération annuelle totale. Les objectifs portent sur une période de référence d'une année (du 1^{er} octobre au 30 septembre).

2.1.2. Critères d'évaluation de la rémunération variable à court terme

Les critères pour l'évaluation de la performance du CEO et leur pondération relatifs à la rémunération variable à court terme ont été fixés comme suit, répartis en deux volets :

- **1^{er} volet**, représentant 80 % de la rémunération variable cible à court terme : **critères liés à la performance de la Société** (ces objectifs sont communs à l'ensemble du comité exécutif).

Critères	Méthode d'évaluation
<p>Critère Corporate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Résultat net courant par action (EPRA Earnings) et mise en œuvre de la stratégie 	Critères financiers à comparer par rapport au marché
<p>Critère immobilier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance immobilière du portefeuille 	Ce critère comprend notamment les critères financiers et quantitatifs suivants : le taux d'occupation, la valeur du portefeuille like for like, les revenus locatifs like for like et la croissance du portefeuille
<p>Critère financier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût de financement, diversification des sources de financement et des instruments de couverture 	Critères financiers et quantitatifs à comparer par rapport au marché
<p>Critère lié à la gestion des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de plans de développement et d'une gestion visant à attirer & développer les talents 	Critères qualitatifs et quantitatifs
<p>Critère lié à la communication et au marketing de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement de la « corporate identity » et de la communication envers tous les stakeholders 	Critères qualitatifs et quantitatifs

- **2^{ème} volet**, représentant 20 % de la rémunération variable cible à court terme : ces **objectifs individuels complémentaires** en rapport avec les objectifs précités en correspondance avec les responsabilités spécifiques du CEO sont fixés annuellement sur proposition du CNR. Ceux-ci sont détaillés chaque année dans le Rapport de rémunération.

2.2. Rémunération variable à moyen terme

2.2.1. Rémunération variable à moyen terme cible

Le montant cible de la rémunération annuelle variable à moyen terme (soit le montant lié à la réalisation à 100 % des objectifs) représente maximum 7 % de la rémunération annuelle totale du CEO. Les objectifs portent sur une période de référence d'une année (du 1^{er} octobre au 30 septembre), mais le paiement est différé (voir ci-dessous).

2.2.2. Critères d'évaluation de la rémunération variable à moyen terme

Les critères pour l'évaluation de la performance du CEO relatifs à la rémunération variable à moyen terme ont été fixés comme suit et sont communs à l'ensemble des membres du comité exécutif.

Critères	Méthode d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la stratégie ESG 	Critères qualitatifs, financiers et quantitatifs à mesurer par rapport au marché et qualitatif
<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisation de l'entreprise 	Critères qualitatifs et quantitatifs
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des ressources humaines – Développement long terme incluant des plans de succession 	Critères qualitatifs et quantitatifs

3. Les frais divers : Ascencio prend en charge les frais opérationnels raisonnablement exposés par le CEO dans l'exécution de ses missions, sur présentation de documents justificatifs et, si la nature et le montant l'exigent, sujet à accord préalable du Président du conseil d'administration. Ces frais ne pourront pas dépasser une enveloppe budgétaire fixée chaque année par le conseil d'administration d'Ascencio SA.

Hormis la mise à disposition d'un ordinateur portable et d'une tablette, le CEO ne bénéficie pas d'autre avantage en nature.

c. Mandats dans les filiales et succursale

Le CEO peut exercer un mandat d'administrateur exécutif ou non exécutif, de représentant permanent et/ou de consultance auprès des filiales et de la succursale d'Ascencio SA. Les rémunérations éventuelles de ces mandats sont intégrées dans le Rapport de rémunération. Sauf stipulation contraire entre les parties, la fin de la convention liant le CEO et Ascencio SA entraînera la fin des mandats exercés par le CEO auprès des filiales d'Ascencio SA et de sa succursale.

d. Indemnité de départ

En cas de rupture à l'initiative d'Ascencio SA de la convention liant le CEO à Ascencio SA, avant son échéance, et hors les cas prévus contractuellement en cas de manquement ou négligence grave, dans lesquels aucune indemnité n'est due, le CEO a droit contractuellement à une indemnité de fin de contrat égale à 12 mois de rémunération, correspondant à la moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable perçue en exécution de la convention le liant à Ascencio SA au cours des douze mois précédant la rupture.

e. Principales caractéristiques du contrat

Les droits et obligations liées à la fonction de CEO sont formalisé dans une convention de management à durée indéterminée qui reprend les principales dispositions relatives à l'exercice de son mandat, à la confidentialité des informations auxquelles il a accès, une clause de non-concurrence et de non-débauchage, etc.

4. Les autres membres du comité exécutif

a. Processus décisionnel

Le conseil d'administration décide du recrutement, de la promotion et de la rémunération fixe et variable de chacun de ces autres membres du comité exécutif, sur proposition du CNR, qui lui-même aura préalablement entendu le CEO à ce sujet.

b. Composition de la rémunération des autres membres du comité exécutif

1. La rémunération fixe est déterminée sur la base d'informations relatives aux niveaux de rémunération pratiqués pour des fonctions comparables, et pour des profils comparables dans des entreprises comparables, notamment financières et immobilières. Ces informations sont recueillies par le CNR.

La rémunération fixe est payée mensuellement, à terme échu et fait l'objet d'une indexation au mois de janvier.

2. La rémunération variable (en espèces uniquement) récompense une prestation de qualité répondant aux attentes, en matière de résultats, de professionnalisme et de motivation.

En application des principes qui précèdent et sur proposition du CNR, la rémunération variable se compose de deux parties :

2.1. Rémunération variable à court terme des autres membres du comité exécutif

2.1.1. Rémunération variable à court terme cible

Le montant cible de la rémunération variable à court terme des autres membres du comité exécutifs (soit le montant lié à la réalisation de 100 % des objectifs) représente maximum 15 % de la rémunération annuelle totale de l'ensemble des autres membres du comité exécutif. Les objectifs portent sur une période de référence d'une année (du 1^{er} octobre au 30 septembre).

2.1.2. Critères d'évaluation de la rémunération variable à court terme

Les critères pour l'évaluation de la performance des autres membres du comité exécutif et leur pondération relatifs à la rémunération variable à court terme ont été fixés comme suit, répartis en deux volets :

- **1^{er} volet**, représentant 25 % de la rémunération variable cible à court terme : **critères liés à la performance de la Société** (ces objectifs sont communs à l'ensemble des membres du comité exécutif). Ils sont identiques à ceux repris ci-dessus pour le CEO.
- **2^{ème} volet**, représentant 75 % de la rémunération variable cible à court terme. Il s'agit **d'objectifs individuels complémentaires** en rapport avec les objectifs précités. Il s'agit d'une combinaison d'objectifs de base liés à leurs responsabilités opérationnelles et d'objectifs spécifiques et prioritaires. Ils sont financiers et/ou qualitatifs. Les objectifs financiers comprennent d'une manière générale le taux d'occupation, la croissance, l'EPS, la marge opérationnelle, les projets spéciaux. Les critères non financiers peuvent varier d'année en année en fonction des priorités et couvrent typiquement des domaines qui peuvent être catégorisés comme projets d'efficacité, de leadership et

d'initiatives. Ces objectifs sont détaillés chaque année dans le Rapport de rémunération.

2.2. Rémunération variable à moyen terme des autres membres du comité exécutif

2.2.1. Rémunération variable à moyen terme cible

Le montant cible de la rémunération variable à moyen terme (soit le montant lié à la réalisation de 100 % des objectifs) représente maximum 9 % de la rémunération annuelle totale de l'ensemble des autres membres du comité exécutif. Les objectifs portent sur une période de référence d'une année (du 1^{er} octobre au 30 septembre) mais le paiement est différé (voir ci-dessous).

2.2.2. Critères d'évaluation de la rémunération variable à moyen terme

Les critères pour l'évaluation de la performance des autres membres du comité exécutif relatifs à la rémunération variable à moyen terme sont identiques à ceux repris pour le CEO ci-dessus.

3. Les frais divers et avantages de toutes natures : les autres membres du comité exécutif travaillant sous le couvert d'un contrat de travail bénéficient d'une voiture de société et des accessoires qui y sont habituellement liés. Ils disposent également d'un téléphone portable, d'un ordinateur portable et d'un forfait de frais de représentation. Ils bénéficient de contributions patronales à une assurance hospitalisation et à une assurance groupe.

c. Principales caractéristiques des contrats avec les autres membres du comité Exécutif.

Les autres membres du comité exécutif sont rémunérés dans le cadre de contrat de management ou de contrat de travail. Ces contrats sont conclus à durée indéterminée.

Les contrats de travail à durée indéterminée conclus avec les autres membres du comité exécutif ne comprennent pas de dispositions spécifiques en matière de fin de contrat. Les délais de préavis légaux sont applicables.

Les contrats de management prévoient quant à eux les possibilités de préavis suivantes :

- de façon unilatérale, avec un délai de préavis de 4 à 6 mois dépendant de la fonction ;
- sans préavis, ni indemnité en cas rupture pour manquement grave.

5. Autres règles liées à la rémunération variable du CEO et des autres membres du comité exécutif

5.1. Méthodes utilisées pour déterminer si les différents critères de performance ont été réalisés

L'évaluation des critères de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une session du CNR. La rémunération variable ne peut être octroyée que si les objectifs de performance ont été réalisés sur la période de référence concernée.

À l'issue de l'exercice, il est contrôlé dans quelle mesure les critères financiers ont été atteints à l'aide des données comptables et financières qui sont analysées au sein du comité d'audit.

L'évaluation des critères non financiers est faite par le CNR sur la base d'une proposition motivée du Président du conseil d'administration (pour les performances des CEO), et sur la base d'une proposition motivée des CEO en concertation avec le président du conseil d'administration (pour les performances des autres membres du comité exécutif).

Le CNR transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération variable au conseil d'administration pour décision.

5.2. Limite supérieure à laquelle la rémunération variable est soumise

Tant le montant de la rémunération variable à court terme que de la rémunération variable à moyen terme peuvent s'élever à maximum 120 % du montant cible proposé (soit le montant lié à la réalisation de 100 % des objectifs). Cette règle est valable pour l'ensemble des membres du comité exécutif.

5.3. Paiement de la rémunération variable

L'article 7:91, alinéa 2, du Code des Sociétés et Associations prévoit un régime spécifique concernant le paiement différé de la rémunération variable. Ainsi, sauf disposition statutaire contraire ou approbation expresse par l'Assemblée générale, au moins un quart de la rémunération variable doit être basé sur des critères de prestation prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée d'au moins deux ans, et un autre quart doit au moins être basé sur des critères prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée d'au moins trois ans.

Ascencio déroge à cette règle pour l'ensemble des membres du comité exécutif et a demandé à cet effet un accord exprès lors de son Assemblée générale du 31 janvier 2022. Ascencio opte pour un système dans le cadre duquel :

- (i) la rémunération variable à court terme est payée au mois de décembre suivant la constatation de la réalisation des objectifs à court terme (comptes arrêtés au 30 septembre); et
- (ii) le paiement de la rémunération variable à moyen terme est échelonné dans le temps, à savoir :
 - 50 % de cette rémunération est payé au mois de décembre de l'année suivant l'année pour laquelle la rémunération est attribuée;
 - 50 % de cette rémunération est payé au mois de décembre de la deuxième année suivant l'année pour laquelle la rémunération est attribuée.

Ainsi, le paiement différé est entièrement aligné sur la stratégie d'entreprise et les efforts opérationnels devant être déployés à court terme sont immédiatement récompensés.

La vision des membres du comité exécutif est également conservée à long terme et reste motivée par un paiement différé de la rémunération variable, pour autant que les objectifs de performance correspondants soient remplis.

Si le contrat est résilié de part ou d'autre, les membres du comité exécutif continueront à avoir droit à la rémunération déjà acquise mais non encore versée (court et moyen terme).

6. Autres collaborateurs

Le conseil d'administration a confié au CNR l'examen et l'approbation des propositions formulées annuellement par le CEO au sujet du budget global (et non individuel) des rémunérations fixes et variables des collaborateurs d'Ascencio.

Le conseil d'administration a délégué au CEO et aux membres du comité exécutif l'examen et le pouvoir de décision concernant les rémunérations individuelles fixes et variables des collaborateurs d'Ascencio et des avantages extralégaux (ex. chèques repas, voiture, gsm, etc.) en fonction du niveau de responsabilité et d'expérience de chacun.

La rémunération variable des employés se compose d'une partie liée aux objectifs individuels et d'une partie liée aux objectifs collectifs de performance (Plan bonus CCT 90). Le résultat EPRA et le taux d'occupation déterminent ainsi dans quelle mesure la rémunération variable collective est attribuée.

7. Contribution de la Politique de rémunération à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et à la création de valeur durable au sein de la Société

La Politique de rémunération d'Ascencio à l'égard de ses administrateurs aspire à attirer les profils permettant au conseil d'administration, grâce à la combinaison de leurs expériences, de leurs connaissances et de leurs compétences, de remplir son rôle : tendre à une création de valeur durable par le biais de la définition de la stratégie d'Ascencio, de la réalisation d'un leadership efficace, responsable et éthique et d'un contrôle permanent des performances de la Société.

La Politique de rémunération d'Ascencio à l'égard du CEO, des membres du comité exécutif et des autres collaborateurs d'Ascencio vise à attirer, récompenser et fidéliser les profils qui contribuent à la réalisation de la stratégie d'entreprise durable fixée par Ascencio notamment par la fixation de critères de performance qualitatifs et quantitatifs, alignés sur les objectifs à long terme d'Ascencio et son plan de croissance.

8. Comply or Explain

- a. Rémunération des administrateurs non-exécutifs en actions

Le Code 2020 - principe 7.6 préconise que les administrateurs non exécutifs reçoivent une partie de leur rémunération sous la forme d'actions de la Société. Ces actions sont conservées au moins un an après que l'administrateur non exécutif ait quitté le conseil et au moins trois ans après leur attribution. Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient pas de stock-options.

EXPLAIN - Ascencio déroge à ce principe et n'alloue pas de rémunération en actions aux administrateurs non exécutifs. Compte tenu des montants actuels de la rémunération et du caractère indépendant des administrateurs non exécutifs, Ascencio est d'avis que l'octroi (d'une partie) de la rémunération en actions ne contribuerait pas nécessairement à l'objectif du Code 2020 de faire agir de tels administrateurs dans la perspective d'un actionnaire à long terme. La politique générale d'Ascencio et son mode de fonctionnement répondent déjà à l'objectif de la recommandation 7.6 du Code 2020 qui vise à promouvoir la création de valeur long terme et un équilibre entre les intérêts et les attentes légitimes des actionnaires et de l'ensemble des parties prenantes. Ces principes sont notamment consacrés dans la Charte de gouvernance et dans le Règlement d'ordre intérieur du conseil d'administration, auxquels chaque administrateur a souscrit.

b. Seuil minimum d'actions devant être détenues par les dirigeants

Le Code 2020 - principe 7.9 préconise que la fixation d'un seuil minimum d'actions que les dirigeants doivent détenir.

EXPLAIN - Ascencio déroge à ce principe et ne fixe aucun seuil minimum explicite pour la détention d'actions pour le CEO, ni pour les autres membres du comité exécutif. Ascencio aspire, en tant que SIR/REIT, à maintenir un dividende stable, dans la perspective d'un actionariat à long terme. Ascencio offre une alternative solide, rentable et liquide aux investissements directs dans l'immobilier sur la base d'un rendement locatif. Il s'agit de la base de sa stratégie, telle que définie par le conseil d'administration, qui se reflète aussi clairement dans son plan de croissance stratégique. C'est cette stratégie qui doit être déployée opérationnellement par les membres du comité exécutif d'Ascencio. Ascencio estime que sa Politique de rémunération simple et transparente à l'égard des membres du comité exécutif soutient cette stratégie.

c. Dispositions en matière de récupération « Clawback »

Le Code 2020 – principe 7.12 préconise d'inclure des clauses permettant à la Société de recouvrer des émoluments variables payés, ou de surseoir au paiement d'émoluments variables, et précise les circonstances dans lesquelles il conviendrait d'agir ainsi, dans la mesure permise par la loi.

COMPLY - Les membres du comité exécutif ont adhéré à la politique d'ajustement de la rémunération variable de la Société et acceptent que la Société puisse annuler ou réduire tout ou partie des émoluments variables en cas de violation grave de la Politique d'intégrité de la Société ou du Dealing Code ou en cas de dissimulation frauduleuse ou d'une faute grave.

9. Procédure de dérogation à la Politique de rémunération

Dans des circonstances exceptionnelles, à apprécier au cas par cas, et seulement si cela est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la Société dans son ensemble ou garantir sa viabilité, le conseil d'administration peut, sur avis motivé du CNR, autoriser certaines dérogations à la Politique de rémunération en vigueur en ce qui concerne les éléments suivants de la rémunération du CEO et des membres du comité exécutif :

- Détermination et adaptation de la hauteur de la rémunération fixe et/ou variable ;
- Détermination ou adaptations des objectifs de performance.
