

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DU COMITE DE REMUNERATION

Le présent règlement d'ordre intérieur a été adopté par le Conseil d'Administration d'Econocom Group SE (« Econocom »), ci-après également dénommé le « Conseil » en date du 31 août 2011.

1. Comité de Rémunération

Le Conseil d'Administration a créé en son sein un Comité de Rémunération en application de l'article 526*quater* du Code des sociétés et de l'article 21 des statuts d'Econocom.

Le règlement d'ordre intérieur du Comité de Rémunération ainsi que sa composition sont publiés sur le site Internet d'Econocom.

2. Missions

Le Comité de Rémunération a un rôle d'avis et d'assistance du Conseil d'Administration. Le Comité de Rémunération exerce sa mission sous la surveillance et sous la responsabilité du Conseil d'Administration. Le Comité de Rémunération veille à avoir une communication libre et ouverte avec le management exécutif.

2.1 Rôle d'avis et d'assistance en matière de politique de rémunération

Le Comité de Rémunération assiste le Conseil d'Administration d'Econocom, sous la responsabilité de celui-ci, dans toutes les matières relatives à la rémunération du Président et Administrateur délégué (le « **Président Administrateur Délégué** »), des administrateurs et des membres du Comité Exécutif de la société (comité prévu à l'article 524bis du Code des sociétés).

En particulier, le Comité de Rémunération est chargé de :

1°) sur propositions du Président Administrateur Délégué :

- a) faire des propositions et recommandations au Conseil d'Administration sur la politique de rémunération des administrateurs et des membres du Comité Exécutif et, le cas échéant lorsque cela est requis par une disposition légale, sur les propositions qui en découlent et qui doivent être soumises par le Conseil d'Administration aux actionnaires ;
- b) faire des propositions et recommandations au Conseil d'Administration sur la rémunération individuelle des administrateurs et des membres du Comité Exécutif en ce compris, la rémunération variable et les primes de prestation à long terme (intéressements à long terme) – liées ou non à des actions – octroyées sous forme d'options sur actions ou autres instruments financiers et les indemnités de départ et, le cas échéant lorsque cela est requis par une disposition légale, sur les propositions qui en découlent et qui doivent être soumises par le Conseil d'Administration aux actionnaires ;
- c) faire des propositions et recommandations au Conseil d'Administration sur la détermination et l'évaluation des objectifs de performance liés à la rémunération individuelle des administrateurs et des membres du Comité Exécutif ;

2°) préparer le rapport de rémunération, conformément à l'article 96 §3 du Code des sociétés en vue de son insertion dans la déclaration de gouvernement d'entreprise ;

- 3°) commenter le rapport de rémunération lors de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires ;
- 4°) soumettre au Conseil d'Administration des propositions quant aux modalités et aux conditions relatives aux contrats des administrateurs et des membres du Comité Exécutif ;
- 5°) en général, effectuer toutes les missions qui lui seraient allouées par la Conseil d'Administration en matière de rémunération.

2.2 Mission d'exécution des plans relatifs à l'octroi d'instruments financiers

Le Conseil d'Administration délègue au Comité de Rémunération, conformément à l'article 21 des statuts, 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** »), c'est-à-dire d'attribuer les options ou autres instruments financiers dans les limites fixées par le Conseil d'Administration, à qui il rend compte.

L'exercice de la mission du Comité de Rémunération en matière d'exécution des Plans s'opère sous la responsabilité et la surveillance du Conseil d'Administration, selon les règles du mandat qui lui est confié.

Dans le respect de celui-ci et dans la limite des pouvoirs dont dispose le Conseil d'Administration, le Comité de Rémunération est chargé :

- 1°) d'exécuter les Plans selon les directives du Conseil d'Administration et en particulier d'allouer et répartir, sur proposition du Président du Conseil d'Administration ou du Comité Exécutif, une enveloppe fixée par le Conseil d'Administration.
- 2°) de se prononcer en outre sur le choix des bénéficiaires des Plans et leurs caractéristiques, notamment le nombre d'options ou d'instruments financiers alloués, la période d'exercice et les éventuelles conditions suspensives.

3. Composition

Le Comité de Rémunération est composé de trois administrateurs non exécutifs. Une majorité de ses membres est indépendante (au sens de l'article 526ter du Code des sociétés). Le Comité de Rémunération possède l'expertise nécessaire en matière de politique de rémunération.

La durée du mandat des membres du Comité de Rémunération est de 3 ans et n'excède pas celle de leur mandat d'administrateur. Il peut faire l'objet d'un renouvellement en même temps que ce dernier.

4. Présidence

Le Comité de Rémunération est présidé par un administrateur non-exécutif.

Le Président du Comité de Rémunération dirige les travaux de celui-ci et il prend les mesures nécessaires pour développer un climat de confiance au sein du Comité en contribuant à des discussions ouvertes et à l'expression constructive des divergences de vues.

5. Secrétariat

Les membres du Comité de Rémunération désignent l'un d'entre eux comme secrétaire.

6. Fonctionnement

6.1 Réunions

Le Comité de Rémunération se réunit aussi souvent que l'exercice de ses fonctions le nécessite et au minimum deux fois par an.

Les réunions du Comité de Rémunération sont convoquées par le Président et il en établit l'ordre du jour. Un administrateur ou un membre du Comité Exécutif peut demander au Président du Comité de Rémunération de mettre un point qu'il souhaiterait à l'ordre du jour.

Excepté dans les cas urgents constatés par le Président du Comité de Rémunération, les convocations aux réunions (en ce compris l'ordre du jour de la réunion) sont adressées par toute voie de communication ordinairement utilisée au sein de la société moyennant un préavis raisonnable avant la réunion du Comité.

Avant la réunion du Comité de Rémunération, son Président est chargé de veiller à ce que les membres reçoivent une information précise, complète et claire ainsi que les documents pertinents en lien avec les points inscrits à l'ordre du jour. Le Comité Exécutif a l'obligation de fournir toutes les informations nécessaires et le Comité de Rémunération pourra solliciter toutes les clarifications qu'il souhaiterait.

Si tous les membres sont présents ou valablement représentés, le respect des formalités de convocation ne doit pas être vérifié.

Le Comité de Rémunération peut inviter toute personne dont il estime la présence utile à assister à ses réunions. Le Comité peut demander un avis professionnel externe sur des sujets qu'il juge nécessaires à l'exercice de ses fonctions, aux frais d'Econocom.

Aucun administrateur ne peut assister à une réunion du Comité de Rémunération lorsque celui-ci délibère sur sa propre rémunération et il ne peut donc prendre part aux décisions relatives à sa rémunération.

Le Président Administrateur Délégué peut participer avec voix consultative aux réunions du Comité de Rémunération lorsque celui-ci traite de la rémunération des autres administrateurs exécutifs et des autres membres du Comité Exécutif.

6.2 Quorum et majorité

Le Comité de Rémunération peut valablement délibérer si au moins deux de ses membres sont présents ou valablement représentés. Les décisions du Comité de Rémunération sont prises à la majorité des voix émises par les membres du Comité présents ou valablement représentés.

6.3 Procès-verbaux et reporting

Le Président du Comité de Rémunération supervise l'établissement des procès-verbaux des réunions. Les procès-verbaux résument les discussions et précisent les avis et recommandations. Ils sont tenus à la disposition de tous les membres du Conseil d'Administration au siège social d'Econocom.

Le Comité de Rémunération informe le Conseil d'Administration de toutes les questions importantes pour lesquelles il estime que des mesures doivent être prises ou qu'une amélioration est recommandée.

Si cela lui est demandé, le Président du Comité de Rémunération donne des informations plus détaillées sur les résultats des délibérations du Comité.

Le Président du Comité de Rémunération ou tout autre membre du Comité doit être disponible pendant l'assemblée générale ordinaire des actionnaires pour répondre aux questions relatives aux activités du Comité.

Le Comité de Rémunération observe la plus grande discrétion lors de la rédaction des documents concernant ses délibérations et ses recommandations.

Chaque administrateur doit avoir un accès illimité à toutes les données du Comité de Rémunération.

7. Rémunération

L'éventuelle rémunération des membres du Comité de Rémunération est arrêtée par le Conseil d'Administration.

8. Evaluation

Le Comité de Rémunération vérifie son propre fonctionnement, son interaction avec le Conseil d'Administration, sa composition et son efficacité tous les deux ans. Le Comité de Rémunération réexamine régulièrement son règlement d'ordre intérieur, il évalue sa propre efficacité et, le cas échéant, il soumet au Conseil d'Administration des propositions de changement.