



POLITIQUE DE REMUNERATION

Mise à jour : 23 avril 2021

Sommaire

Introduction	2
Rémunération des membres du Conseil d'Administration	3
1. Conseil d'Administration.....	3
2. Comité d'Audit et Comité de Nomination et de Rémunération.....	3
Rémunération des membres du Comité de Gestion	4
1. Principes généraux.....	4
2. Président exécutif.....	4
3. Administrateur délégué.....	4
3.1 Processus décisionnel.....	4
3.2 Composantes de la rémunération.....	4
4. Autres informations.....	5
Manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération	6

Introduction

La politique de rémunération est définie et préparée par le Comité de Nomination et de Rémunération conformément aux exigences légales, aux pratiques du marché des rémunérations des cadres dirigeants et aux objectifs stratégiques du Groupe.

La politique de rémunération a été élaborée conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et associations (le « CSA ») et au Code de gouvernance d'entreprise 2020 (le « Code 2020 »). Elle s'applique à l'administrateur délégué du groupe Floridienne, aux membres du Conseil d'Administration (les administrateurs non-exécutifs et exécutifs, ci-après le « Conseil d'Administration ») et au Comité de Gestion qui est composé du président exécutif et de l'administrateur délégué.

Lors de sa réunion du 25 mars 2021, le Conseil d'Administration a délégué la revue de la politique de rémunération au Comité de Nomination et de Rémunération. Cette politique de rémunération a été définie par le Comité de Nomination et de Rémunération le 23 avril 2021 et est applicable depuis le 1 janvier 2021, sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 1 juin 2021.

Pour atteindre les objectifs de notre entreprise dans un environnement entrepreneurial hautement concurrentiel, nous devons pouvoir compter sur des dirigeants qualifiés et talentueux ayant une forte culture de la performance. Afin de maintenir pleinement leur engagement, il est essentiel de disposer d'une politique de rémunération compétitive.

Les objectifs de la politique de rémunération de Floridienne sont les suivants :

- être juste et équitable, en conformité avec les pratiques du marché
- reconnaître et récompenser les meilleures performances
- lier le niveau de rémunération des dirigeants à la réalisation de leurs objectifs prédéfinis et adoptés ainsi qu'au succès global de l'entreprise qui est mesuré sur base de la rentabilité de ses fonds propres
- motiver afin de renforcer notre stratégie commerciale et d'assurer la réalisation de nos objectifs d'entreprise, et
- nous permettre d'attirer et de retenir les meilleurs talents au niveau global.

Notre politique de rémunération reflète cet engagement et cette vision.

Rémunération des membres du Conseil d'Administration

1. Conseil d'Administration

Le Comité de Nomination et de Rémunération procède de manière régulière à un exercice de comparaison avec la rémunération des Administrateurs d'autres sociétés belges cotées d'importance similaire. L'objectif consiste à s'assurer que la rémunération demeure toujours adéquate et conforme aux pratiques de marché eu égard à la taille de l'entreprise, sa situation financière et au niveau de responsabilités prises par les administrateurs.

Toute modification proposée de la rémunération des Administrateurs non exécutifs à la suite de cet exercice de comparaison est soumise à la décision de l'Assemblée Générale.

Les Administrateurs de Floridienne sont rémunérés par des émoluments fixes approuvés par l'Assemblée ordinaire des actionnaires. Ces émoluments correspondent à une rémunération forfaitaire annuelle de € 15.000. Ce montant représente des rémunérations brutes avant retenue des charges fiscales ou les rémunérations facturées si le mandat est exercé par une personne morale.

Ces émoluments sont attribués pour l'année calendrier précédant l'Assemblée Générale et sont payables après l'Assemblée ayant approuvé les comptes. Les rémunérations du Conseil d'Administration sont proportionnelles à la durée de mandat exercé.

La Société veille à prendre des polices d'assurance habituelles pour couvrir les responsabilités des Membres du Conseil d'Administration dans le cadre de l'exercice de leur mandat (« D&O Insurance », i.e. police de responsabilité civile).

Les Administrateurs non exécutifs ne bénéficient ni d'un bonus annuel, ni d'options sur actions, et ne reçoivent aucun avantage en nature ou associé aux régimes de retraite. Ils n'ont droit à aucune indemnité lorsque leur mandat prend fin.

Aucune indemnité de départ, que ce soit sur base conventionnelle, statutaire, réglementaire, légale ou autre, n'est prévue à l'échéance du mandat des administrateurs non exécutifs, que ce soit volontaire, contraint, anticipé ou à son terme normal.

Il n'existe aucune clause contractuelle qui permettrait à la société de recouvrer des émoluments payés aux administrateurs. Conformément aux statuts de la société, les administrateurs sont révocables par l'Assemblée Générale à tout moment, avec effet immédiat, sans indemnité et sans motif.

Nonobstant la disposition 7.6 du Code 2020, les Administrateurs non exécutifs ne sont pas partiellement rémunérés sous forme d'actions de la Société.

Le Comité de Nomination et de Rémunération est attentif à maintenir un niveau de rémunération des administrateurs non exécutifs à la fois motivant et suffisamment attractif pour intéresser des candidats de valeur.

2. Comité d'Audit et Comité de Nomination et de Rémunération

Le Conseil d'Administration a mis en place deux Comités : un Comité d'Audit et un Comité de Nomination et de Rémunération.

Les membres de ces Comités perçoivent, en complément à leurs émoluments d'administrateurs, des émoluments forfaitaires annuels de € 1.500, à l'exception des Présidents de ces Comités qui perçoivent chacun € 3.500.

Rémunération des membres du Comité de Gestion

1. Principes généraux

Au sein du Conseil d'Administration, la société dispose d'un Comité de Gestion composé du président exécutif et de l'administrateur délégué.

La rémunération des membres du Comité de Gestion est arrêtée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération qui peut s'appuyer, lorsqu'il le demande, sur les recommandations formulées par un consultant spécialisé.

Cette rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale.

2. Président exécutif

Une rémunération forfaitaire fixe de € 45.000 sur base annuelle est octroyée au président exécutif dans le cadre des fonctions qu'il exerce au sein du Comité de Gestion. Cette rémunération forfaitaire fixe ne comprend pas les émoluments octroyés au Président exécutif pour sa fonction d'administrateur. Le président exécutif ne bénéficie pas de bonus annuel et n'a droit à aucune indemnité au terme de son mandat.

3. Administrateur délégué

3.1 Processus décisionnel

Le Conseil d'Administration détermine la rémunération de l'administrateur délégué sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération. Cette rémunération est déterminée en vue d'attirer, de motiver et de retenir l'administrateur délégué, en tenant compte de la taille du Groupe, des responsabilités de l'administrateur délégué, de l'expérience et des compétences requises ainsi que de son ancienneté.

L'analyse de la rémunération de l'administrateur délégué par le Comité de Nomination et de Rémunération s'accompagne d'une comparaison avec les pratiques du marché pour d'autres sociétés de taille et d'importance comparables. Le Comité de Nomination et de Rémunération soumet ses recommandations au Conseil d'Administration pour en décider.

3.2 Composantes de la rémunération

La structure de la rémunération annuelle de l'administrateur délégué comprend :

- une part fixe, indexée sur base annuelle ;
- une part variable pouvant atteindre au maximum 100% de la rémunération fixe annuelle.

La part variable est fonction d'un critère de performance financier basé sur le ratio bénéfice net consolidé part du Groupe sur capitaux propres.

La part variable dépend également de la performance individuelle de l'administrateur délégué mesurée par rapport à un ensemble d'objectifs annuels définis par le Comité de Nomination et de Rémunération en fonction de la stratégie du Groupe établie par le Conseil d'Administration.

Le Comité de Nomination et de Rémunération évalue dans quelle mesure l'administrateur délégué a réalisé les objectifs prédéfinis et détermine sur cette base la rémunération variable à octroyer.

Le droit belge limite fortement la portée de clauses qui seraient reprises dans les contrats de l'administrateur délégué et qui permettraient à la société de recouvrer des émoluments variables payés, ou de surseoir au paiement d'émoluments variables. En conséquence, aucune clause de ce type n'est incluse dans le contrat de l'administrateur délégué.

Une indemnité correspondant à un an de rémunération fixe est prévue en cas de rupture du contrat de l'administrateur délégué à l'initiative de Floridienne.

L'administrateur délégué de Floridienne exerce ses fonctions au travers d'une société de Management.

4. Autres informations

Il n'existe pas pour les membres du Comité de Gestion de politique d'attribution d'actions, d'options ou tous autres droits d'acquérir des actions.

Il n'existe pas non plus, pour les membres du Comité de Gestion, de plans de pension.

Manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération

Floridienne veut attirer des employés talentueux, qui allient expertise et passion, et s'efforcent de faire croître l'entreprise, en tenant compte de l'éthique et des valeurs de notre Groupe.

Le respect de nos employés est au centre de nos valeurs et considéré par le Groupe comme un vecteur important de la réussite à long terme. Entreprise à connotation familiale, Floridienne n'est pas obsédée par le profit à court terme, et favorisera le bien-être de ses employés, au service de ses clients, pour asseoir sa réussite.

Notre modèle décentralisé s'appuie de plus sur un grand degré d'autonomie et de confiance accordés aux managers locaux. Les politiques de rémunération de nos filiales sont définies localement afin d'être adaptées aux activités de chaque société et aux régions dans lesquelles ces sociétés sont présentes.

Pour les collaborateurs du Groupe, la rémunération se compose d'un salaire compétitif, récompensant leurs compétences, leur expertise et leur expérience, et dans certains cas, d'une rémunération variable, récompensant des objectifs quantitatifs ou qualitatifs spécifiques.