

Politique de rémunération 2026

1. Introduction

La Politique de rémunération (la « *Politique* ») a pour objectif d'attirer, de récompenser et de garder des leaders qualifiés de haut niveau au Conseil d'administration, au Comité de direction et au Comité exécutif du Groupe afin de faire avancer la stratégie de TITAN et d'augmenter la valeur pour les actionnaires par une croissance durable, responsable et intègre répondant aux besoins de la société dans le respect de l'environnement.

Pour élaborer la Politique de rémunération, le Conseil d'administration a tenu compte de l'environnement externe de TITAN, des exigences légales du Code belge des sociétés et associations, des principes du Code belge de gouvernance d'entreprise (édition 2020), des exigences de la deuxième directive européenne sur les droits des actionnaires (SRD II), des pratiques du marché, des conditions de rémunération et de travail des salariés du Groupe et des lignes directrices fournies par les représentants des actionnaires institutionnels.

Cette révision introduit des modifications dans la structure et les conditions de la rémunération variable, en mettant davantage l'accent sur les performances en matière de sécurité et sur la rémunération fondée sur des actions liée à la performance. Plus précisément, la pondération entre les critères de performance collective et individuelle applicables aux Dirigeants du Groupe TITAN et aux membres du Comité de direction a été ajustée, en augmentant la pondération des performances en matière de sécurité et en réduisant celle des objectifs individuels liés à des domaines de responsabilité spécifiques. En outre, un plan d'incitation à long terme complémentaire est instauré au bénéfice du Président du Comité exécutif du Groupe, afin de renforcer l'alignement de ses intérêts avec les priorités stratégiques de long terme de la Société et celles des actionnaires, en cohérence avec le cycle de vie intrinsèquement long des activités du Groupe.

Le Conseil d'administration demeure attaché à des principes de modération, de proportionnalité et de durabilité à long terme en matière de rémunération des dirigeants. La structure de la présente Politique vise à concilier compétitivité et prudence, en garantissant que les niveaux de rémunération reflètent une création de valeur durable plutôt que des fluctuations à court terme.

La Politique de rémunération révisée a été examinée par le Comité de rémunération le 9 mars 2026 et approuvée par le Conseil d'administration le 18 mars 2026. Elle sera soumise pour approbation à l'Assemblée Annuelle des Actionnaires qui se tiendra le 7 mai 2026 et, si elle est approuvée, sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 2026.

2. Vue d'ensemble de la Politique de rémunération

La Politique s'applique à la rémunération des membres du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe et couvre tous les membres nommés et élus. La Politique vise à garantir que TITAN rémunère ses salariés en cohérence avec son plan d'affaires à court et à long terme, ainsi qu'avec la nature intrinsèque de ses activités et leurs cycles de long terme, afin de poursuivre la création de valeur au bénéfice des actionnaires, des clients, des collaborateurs, de la société et de l'économie.

La Politique énonce en détail les conditions dans lesquelles les rémunérations futures seront offertes aux membres actuels et/ou à venir du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe.

Dans un souci de cohérence sur l'ensemble de ses activités, TITAN applique les mêmes principes s'agissant des politiques de rémunération dans l'ensemble du Groupe. En conséquence de cet alignement, les membres du Comité exécutif du Groupe employés au sein des filiales américaines peuvent être soumis à la fois à la Politique de rémunération adoptée par TITAN America SA, société cotée au NYSE, et à la présente Politique.

Le tableau suivant présente une vue d'ensemble de la Politique indiquant les composantes de rémunération applicables à chaque public :

Public	Salaire annuel	Jetons de présence des Administrateurs	Pension	Indemnités	Avantages	STI	LTI-RS	LTI-PS	Rémunération fondée sur des actions
Administrateurs exécutifs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Administrateurs non exécutifs (ANE)		✓		✓ *					✓ **
Comité de direction	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Comité exécutif du Groupe	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

* Des indemnités de déplacement sont octroyées uniquement aux membres non exécutifs qui ne résident pas à Chypre ni en Grèce.

** La rémunération fondée sur des actions est à l'heure actuelle octroyée uniquement au Président non exécutif du Conseil d'administration.

Référence du marché

Pour déterminer les jetons de présence du Conseil et des comités attribués aux Administrateurs non exécutifs (« ANE »), le Comité de rémunération examine les pratiques de rémunération en vigueur au sein de sociétés cotées de taille comparable sur le marché européen.

Pour fixer les niveaux de rémunération et définir le cadre d'incitations du Directeur général, du Président du Comité exécutif du Groupe, des Administrateurs exécutifs et des autres membres du Comité exécutif du Groupe (collectivement, les « Dirigeants du Groupe TITAN ») et des membres du Comité de direction, le Comité de rémunération recueille des informations relatives au marché selon différentes perspectives. Ces informations concernent les secteurs pertinents pour TITAN (p. ex. le secteur des matériaux de construction), les régions pertinentes (Europe, ou encore États-Unis pour certaines fonctions) et tiennent également compte de la taille et de l'envergure de TITAN et des différents postes.

Quels sont les principes qui régissent la Politique de rémunération, et comment contribuent-ils à la stratégie d'entreprise de TITAN, à ses intérêts à long terme et à son développement durable ?

Les principes majeurs régissant la Politique et contribuant à la stratégie de TITAN et à sa durabilité sont les suivants :

- Établir un niveau équitable et approprié de rémunération fixe visant à attirer des professionnels expérimentés de qualité capables d'ajouter de la valeur à TITAN.
- Maintenir une approche équilibrée entre la rémunération fixe et la rémunération variable, afin de motiver les salariés tout en évitant une trop grande dépendance à la rémunération variable et une prise de risques indue.
- Établir une approche équilibrée entre les incitations à court et à long terme, afin de s'assurer que l'accent est mis sur les objectifs à court terme qui contribueront en fin de compte à la création de valeur à long terme.
- Utiliser des incitations à long terme, composée d'actions, en tout ou en partie, ce qui aligne les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires et la création de valeur à long terme et favorise la performance de l'action de TITAN sur le long terme.
- Atténuer la prise de risques excessifs par l'instauration de paramètres de performance financière et extra-financière ambitieux, mais réalistes, dans la conception de la rémunération variable.

3. Détermination, examen et mise en œuvre de la Politique de rémunération

Le Comité de rémunération examine régulièrement la Politique afin de garantir le respect permanent de ses principes ainsi que sa conformité aux tendances et aux meilleures pratiques du marché. En cas de modification importante, et au moins une fois tous les quatre ans, la Politique est soumise à l'approbation de l'Assemblée des actionnaires.

Chaque année, le Comité de rémunération examine et formule des recommandations concernant la rémunération des membres du Conseil d'administration, du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe, au regard de leurs responsabilités, des pratiques de marché, de la performance collective et individuelle, et en cohérence avec la présente Politique. Ensuite, les niveaux de rémunération sont approuvés comme suit :

3a. La rémunération du Président du Conseil d'administration et des membres du Conseil d'administration au titre de leur mandat est arrêtée par l'Assemblée des actionnaires, sur recommandation du Conseil d'administration.

3b. La rémunération de l'Administrateur délégué, du Président du Comité exécutif du Groupe, des Administrateurs exécutifs au titre de leurs fonctions exécutives au sein de TITAN, des autres membres du Comité exécutif du Groupe et des membres du Comité de direction est arrêtée par le Conseil d'administration.

4. Politique de rémunération des Administrateurs exécutifs et des membres du Comité de direction et du Comité exécutif du Groupe

Conformément aux principes du Code belge de gouvernance d'entreprise et à l'approche de rémunération fondée sur la performance approuvée par le Conseil d'administration, plus de la moitié de la rémunération totale des Dirigeants du Groupe TITAN, ainsi que plus d'un tiers de celle des membres du Comité de direction, est directement liée à l'atteinte des objectifs de performance de TITAN. Cela comprend des incitations à court et à long terme fondées sur le cours de l'action, ainsi que sur des indicateurs financiers et opérationnels mesurables, de manière à ce que la rémunération reflète la performance durable du Groupe et les intérêts de long terme des actionnaires.

4.1. Élément de rémunération fixe

4.1.1. Rémunération fixe

L'élément de rémunération fixe (le Salaire annuel de base) vise à rémunérer équitablement et raisonnablement la personne la plus appropriée pour le poste, en tenant compte du niveau de responsabilité, ainsi que des connaissances et de l'expérience requises pour répondre aux attentes, tout en veillant à ce que le Groupe ne paie pas plus que nécessaire, en soutenant toujours ses intérêts à long terme et son développement durable.

Les salaires sont normalement réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés.

La Société a pour politique de fixer les niveaux en tenant compte de la rémunération dans d'autres entreprises de taille similaire opérant sur des marchés pertinents relative à des postes de portée et de responsabilités similaires (voir la section « Référence du marché » ci-dessus).

Les décisions sont influencées par :

- La performance et l'expérience de la personne ;
- La performance du Groupe ;
- Le poste et les responsabilités de la personne ;
- La rémunération et les conditions d'emploi ailleurs dans le Groupe ;
- Les augmentations à l'échelle du marché sur les différents sites internationaux ;
- L'emplacement géographique de la personne concernée.

4.1.2. Allocation de retraite

Dans le but de proposer des avantages de retraite compétitifs par rapport au marché à des fins de recrutement et de conservation de ses collaborateurs, la Société possède un plan de retraite à cotisations définies auquel les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction peuvent participer. Ce régime se compose de deux niveaux de cotisation. Les cotisations sont fixées au minimum tous les trois ans sur la base d'une analyse des références du marché, sur décision du Conseil d'administration.

Actuellement, au premier niveau, la Société verse jusqu'à 8 % du Salaire annuel de base du bénéficiaire, en fonction de son poste. Le deuxième niveau renforce cet avantage en abondant les

cotisations individuelles à hauteur d'un ratio de 1:2, la Société versant ainsi une contribution équivalente au double de celle du bénéficiaire. Actuellement, le niveau maximal de cotisation est de 10 % du Salaire annuel de base du bénéficiaire. Si un Dirigeant du Groupe TITAN ou un membre du Comité de direction quitte la Société avant l'expiration du délai d'acquisition depuis son entrée dans le régime, les éventuelles contributions de la Société sont perdues. Toute dérogation éventuelle est soumise à l'approbation du Directeur général, du Président du Comité exécutif du Groupe et du Directeur des Ressources humaines ou du Conseil d'administration s'il s'agit d'un Dirigeant du Groupe TITAN ou d'un membre du Comité de direction suite à la recommandation du Comité de rémunération.

4.1.3. Autres avantages

Les autres avantages proposés ont pour but d'offrir un ensemble d'avantages concurrentiels à des fins de recrutement et de rétention, et assurer le bien-être des Dirigeants du Groupe TITAN et des membres du Comité de direction.

Les avantages proposés incluent actuellement, sans s'y limiter, une voiture de fonction, le carburant, une assurance santé et une assurance vie. Des avantages supplémentaires, généralement de faible valeur, peuvent être proposés périodiquement s'ils sont considérés adéquats et conformes à la pratique du marché. La valeur maximale de chaque catégorie d'avantages est définie sur la base des références pertinentes du marché.

Tous les avantages peuvent être supprimés ou modifiés à tout moment, à la discrétion de la Société.

4.1.4 Approche en matière de rémunération lors du recrutement

Lors de l'embauche d'un nouveau Dirigeant du Groupe TITAN ou d'un membre du Comité de direction, le Comité de rémunération s'assure que l'enveloppe de rémunération proposée est conforme à la Politique en vigueur au moment du recrutement.

Le Comité de rémunération veille à ce que toute proposition de rémunération serve au mieux les intérêts de la Société et de ses actionnaires, en évitant toute sur-rémunération par rapport à ce qui est nécessaire pour attirer le profil adéquat.

Afin de permettre au Groupe d'attirer des dirigeants de haut niveau, le Comité de rémunération peut exercer son pouvoir d'appréciation afin de compenser la perte de rémunération variable ou d'autres avantages abandonnés par le candidat au sein de son précédent employeur. Toute compensation de cette nature (indemnité compensatrice à l'embauche, « buyout ») sera structurée de manière raisonnable et en adéquation avec les intérêts de la Société.

4.2. Éléments de rémunération variable

4.2.1. Cadre d'incitations

Le modèle de rémunération de la Société assure un degré élevé de transparence en associant les objectifs à des indicateurs clairement définis en matière de bénéfices, de création de valeur et de développement durable. La structure d'incitation globale se compose d'éléments à court terme et à long terme.

La rémunération variable à court terme est versée l'année suivant la réalisation des objectifs fixés. La combinaison de paramètres cibles assure une représentation équilibrée des objectifs à court terme de la Société pour l'année concernée, en mettant l'accent sur la performance opérationnelle et les initiatives internes visant à créer de la valeur pour les actionnaires tout en garantissant le respect des normes de sécurité de la Société.

La rémunération variable à long terme incite à contribuer à améliorer la performance de l'action à long terme conformément aux intérêts des actionnaires de la Société, assurant ainsi une performance durable.

Le Conseil considère que l'alignement avec les actionnaires résulte non seulement de conditions explicites de performance financière, mais également d'une exposition durable aux actions sur plusieurs années. La combinaison d'attributions conditionnelles liées à la performance et d'actions restreintes acquises en fonction du temps garantit que les dirigeants sont exposés à l'évolution du cours de l'action, à la politique de dividendes et à la perception du marché, dans des conditions comparables à celles des actionnaires de long terme. Cette « logique d'actionnaire » renforce une allocation disciplinée du capital, une gestion prudente des risques et une prise de décisions stratégiques inscrite dans le long terme, au-delà des cycles annuels de performance.

4.2.2. Incitations à court terme

Le plan d'incitation à court terme (STI) est un dispositif annuel lié à la performance, qui vise à récompenser les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction pour l'atteinte des objectifs de performance fixés annuellement au titre de l'exercice du Groupe. Cet élément de rémunération vise à mettre l'accent sur la performance à court terme de la Société et à reconnaître l'atteinte des objectifs annuels de performance, tant au niveau collectif qu'individuel, tout en garantissant le respect des normes de sécurité à l'échelle du Groupe.

Le niveau des incitations au titre du plan STI, exprimé en pourcentage du Salaire de base annuel (SBA), augmente avec le niveau de responsabilité et peut atteindre jusqu'à 120 % du SBA.

Ces incitations STI sont assorties d'objectifs collectifs (financiers, sécurité) et individuels. La répartition des pondérations entre les objectifs financiers, de sécurité et individuels pour les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction est la suivante : jusqu'à 55 % pour les objectifs financiers, 10 % pour les objectifs de sécurité et le solde, soit 35 %, pour les objectifs individuels liés au périmètre de responsabilité de chacun. Les objectifs financiers sont liés à l'EBITDA, au ROACE et au flux de trésorerie d'exploitation disponible (OFCF), en fonction du niveau de responsabilité. La performance au regard des objectifs financiers est mesurée par référence à des niveaux prédéfinis de seuil, d'objectif et de surperformance.

La performance en matière de sécurité est mesurée au moyen d'indicateurs rétrospectifs et prospectifs. L'indicateur rétrospectif est lié au taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR), tandis que les indicateurs prospectifs sont liés à la clôture des actions critiques et majeures et/ou aux audits de sécurité, ou encore à l'amélioration de l'indice de maturité en matière de sécurité, selon les fonctions. La performance est mesurée par référence à des niveaux prédéfinis de

seuil et d'objectif, les niveaux de surperformance ne s'appliquant qu'aux indicateurs prospectifs (une mesure binaire de la performance s'applique aux audits de sécurité). En cas d'accident mortel, le montant de la prime de sécurité ainsi déterminé peut faire l'objet d'un ajustement à la baisse, reflétant l'engagement de la Société en faveur du principe de « zéro accident ».

La part de prime individuelle est liée à des objectifs propres au périmètre de responsabilité de chaque bénéficiaire et a été ramenée de 40 % à 35 % de la pondération globale du plan STI. Les objectifs individuels sont examinés chaque année par le Conseil d'administration, au regard des priorités de performance et des comportements spécifiques que la Société entend promouvoir. Ces objectifs individuels sont définis selon les catégories non exhaustives suivantes :

- Exécution stratégique et création de valeur durable — objectifs axés sur la réalisation de jalons stratégiques clés, alignés sur le plan à court et moyen terme du Groupe ;
- Excellence opérationnelle et compétitivité structurelle — objectifs liés à l'amélioration de l'efficacité opérationnelle, de la productivité et de la compétitivité des coûts ;
- Leadership, gouvernance et gestion des risques — objectifs visant à renforcer la profondeur organisationnelle, la préparation à la relève, les contrôles internes, la conformité et une gestion efficace des risques, tout en consolidant une culture de responsabilité et de leadership éthique ;
- Durabilité, sécurité et impact à long terme — objectifs soutenant des progrès mesurables au regard des engagements du Groupe en matière de durabilité, de sa trajectoire de décarbonation et de son ambition en matière de sécurité, reflétant l'engagement de TITAN en faveur d'une croissance responsable et du principe de « zéro accident ».

En cas de surperformance, le versement maximal au titre du plan STI est plafonné à 165 % du SBA.

Le calcul du montant alloué au plan STI intervient une fois par an et repose sur les résultats annuels de l'exercice précédent ainsi que sur les évaluations annuelles de la performance, telles qu'examinées par le Comité de rémunération. Les incitations au titre du plan STI sont versées en numéraire après la publication officielle des résultats définitifs, sans mécanisme de différé.

4.2.3. Incitations à long terme

Le plan d'incitation à long terme (LTI) vise à inciter les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction à contribuer à l'amélioration de la performance de l'action à long terme, en ligne avec les intérêts des actionnaires, et à centrer l'attention sur la réalisation de performances durables pour la Société à long terme. Le plan LTI favorise également une « logique actionnaire » par le biais d'une exposition aux actions sur plusieurs années et sert de mécanisme de fidélisation.

Les avantages individuels octroyés sont déterminés en fonction du poste de chaque participant, son salaire fixe, sa performance individuelle et son potentiel de progression. Les incitations à long terme attribuées sont plafonnées à 250 % du SBA pour les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du

Comité de direction. Les primes sont accordées par le biais d'un programme d'incitation à deux niveaux, comme décrit ci-dessous.

La dilution potentielle résultant du plan LTI fait l'objet d'un suivi continu, et TITAN a mis en place, et entend poursuivre, des mesures visant à en atténuer les effets, notamment au moyen de programmes de rachat d'actions, lorsque cela est jugé approprié.

Les incitations sont accordées personnellement à chaque participant. Elles ne sont donc pas cessibles à un tiers.

4.2.3.1. Incitations à long terme – Actions de performance (LTI-PS)

Le plan LTI-PS vise à permettre un meilleur alignement des intérêts des Dirigeants du Groupe TITAN et des membres du Comité de direction sur ceux des actionnaires en liant les incitations de performance à long terme à la rentabilité et à la performance en matière de durabilité du Groupe.

Les participants au LTI-PS reçoivent des incitations, qui prennent la forme d'actions de performance de la Société.

L'attribution au titre du LTI-PS est plafonnée à 80 % du montant total des attributions au titre du LTI (sans tenir compte de l'attribution au titre du plan C-LTI additionnel pour le Président du Comité exécutif du Groupe, telle que décrite à la section 4.2.3.3) pour les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction.

Le nombre d'actions de performance attribuées au titre du LTI-PS conditionnel est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société à la date d'attribution. La valeur de chaque action de performance est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'octroi. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action de performance sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'attribution. Les incitations du plan LTI-PS seront attribuées au mois d'avril de chaque année ou plus tard, sur décision du Conseil d'administration.

Le versement est fonction de la performance réalisée au regard d'indicateurs clés de performance (KPI) liés à l'évolution du cours de l'action de la Société (objectif de bénéfice par action sur trois ans et/ou tout autre objectif pertinent approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération), ainsi que d'un KPI en matière de durabilité (émissions nettes de CO₂ par tonne de matériau cimentaire, ou tout autre objectif pertinent approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération).

La période de performance est de trois (3) ans, au terme de laquelle le nombre d'actions acquises est déterminé en fonction de l'atteinte des objectifs KPI prédéfinis susmentionnés, tels qu'examinés par le Comité de rémunération. La valeur de chaque « action acquise » est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'acquisition. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action acquise sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'acquisition.

Le versement sera de 50 % si le seuil de performance est atteint, de 100 % si la performance cible est atteinte et sera plafonné à 150 % en cas de performance supérieure aux objectifs (surperformance), avec un calcul linéaire du versement entre ces trois niveaux de performance.

4.2.3.2. Incitations à long terme – Actions restreintes (LTI-RS)

Les primes sont accordées sous la forme d'une attribution conditionnelle d'un certain nombre d'actions de la Société.

L'attribution au titre du LTI-RS est plafonnée à 50 % du montant total des attributions au titre du LTI (sans tenir compte de l'attribution au titre du plan C-LTI additionnel pour le Président du Comité exécutif du Groupe, telle que décrite à la section 4.2.3.3) pour les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction.

L'attribution sous condition du nombre d'actions de la Société est déterminée en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'attribution. La valeur de chaque « action attribuée sous condition » est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'attribution. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action attribuée sous condition sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'attribution. Les incitations du plan LTI-RS seront attribuées au mois d'avril de chaque année ou plus tard, sur décision du Conseil d'administration.

La période d'acquisition est de trois (3) ans. Une fois la période d'acquisition achevée, l'avantage perçu par l'employé est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société au moment de l'acquisition. La valeur de chaque « action acquise » est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'acquisition. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action acquise sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'acquisition.

4.2.3.3. Plan d'incitations à long terme additionnel (C-LTI) applicable au Président du Comité exécutif du Groupe

Le plan d'incitation à long terme additionnel (le « plan C-LTI ») vise à renforcer l'alignement des intérêts du Président du Comité exécutif du Groupe avec les objectifs stratégiques de long terme de la Société et ceux de ses actionnaires, en cohérence avec les cycles de vie intrinsèquement longs des projets et des actifs caractéristiques du secteur des matériaux de construction. Ce plan met un accent marqué sur la création de valeur durable, l'efficacité du capital et la résilience au travers de cycles industriels pluriannuels.

Le Conseil d'administration estime que le plan C-LTI renforce une allocation disciplinée du capital, une gestion prudente des risques et une prise de décisions stratégiques véritablement inscrite dans le long terme, au-delà du standard de performance triennal généralement observé sur le marché.

L'attribution annuelle maximale au titre du plan C-LTI peut atteindre 120 % du SBA du Président du Comité exécutif du Groupe.

Dans le cadre du plan C-LTI, le Président du Comité exécutif du Groupe peut se voir attribuer une rémunération conditionnelle sous forme d'une combinaison d'actions restreintes et d'actions de performance de la Société. Les actions restreintes sont soumises à une condition de présence continue pendant la période d'acquisition. Les actions de performance sont soumises à l'atteinte de critères financiers prédéfinis, fondés sur des KPIs liés à l'évolution du cours de l'action de la Société et/ou à d'autres indicateurs financiers pertinents, tels qu'approuvés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération. Avant chaque date d'attribution, le Conseil d'administration, après consultation du Comité de rémunération, détermine les KPIs applicables, leurs pondérations et les niveaux de performance correspondants.

Le nombre d'actions attribuées sous condition est déterminé en fonction de la valeur de l'action de la Société à la date d'attribution, celle-ci étant calculée comme la moyenne des cours de clôture de l'action sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'attribution. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action attribuée sous condition sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'attribution. Les incitations au titre du plan C-LTI sont attribuées au mois d'avril de chaque année ou plus tard, sur décision du Conseil d'administration.

Le plan C-LTI prévoit une période d'acquisition de sept (7) ans.

La valeur de chaque action acquise sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'acquisition.

Cet horizon d'acquisition étendu vise à garantir que la rémunération économique du Président du Comité exécutif du Groupe est étroitement liée à la performance de long terme de la Société et au cycle de vie des principaux investissements du secteur.

Le traitement de toute attribution au titre du plan C-LTI en cours en cas de démission, de cessation du mandat ou de changement de contrôle est régi par les dispositions de la présente Politique.

4.2.4. Autres conditions et traitement de la rémunération variable

Incitations à court terme : les attributions au titre du plan STI deviennent exigibles sous réserve que les Dirigeants du Groupe TITAN et les membres du Comité de direction soient en fonction à la date de publication officielle des résultats annuels du Groupe.

Incitations à long terme :

les incitations à long terme (LTI-RS, LTI-PS, C-LTI) sont traitées conformément aux règles des plans concernés. En cas de fin de la relation de travail, les montants déjà octroyés sont traités comme indiqué ci-dessous.

- 1. Retraite** (pour cause de départ à la retraite ou d'invalidité) : l'ensemble des éléments précisés dans le plan s'agissant des participants actifs (continuant à travailler au sein du Groupe) s'appliquent sans aucune distinction.
- 2. Démission volontaire, résiliation non motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus. Sous réserve de la recommandation du Comité de rémunération et de l'accord du Conseil d'administration, le participant (Dirigeants du Groupe

TITAN et membres du Comité de direction) peut recevoir au maximum les montants qui seraient acquis au prorata sur la base des mois calendaires écoulés sur la période d'acquisition (n/36 ou n/84) jusqu'à la date de fin de la relation de travail.

3. **Résiliation motivée** : l'acquisition prend fin à la date de résiliation, et tous les montants non acquis sont perdus.
4. **Décès** : les héritiers légaux du participant ont droit à recevoir au prorata les montants acquis jusqu'à la date de décès du participant. Le montant acquis est calculé en fonction des mois civils écoulés durant la période d'acquisition jusqu'au décès du participant. Pour des raisons pratiques, les héritiers perçoivent le bénéfice en numéraire, sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société au cours du mois civil précédant le décès du participant.

4.2.5. Exigences en matière de détention d'actions

Il est attendu des participants qu'ils constituent et maintiennent un niveau minimal de détention en actions de la Société (ou en parts de Fonds principalement investis en actions de la Société), représentant au moins 20 % du total des attributions acquises au cours des cinq (5) dernières années d'acquisition, sur une base glissante. Les actions de la Société ainsi que les parts de Fonds déjà détenues par les participants au titre de plans LTI antérieurs seront prises en compte dans ce calcul.

4.3. Autres conditions

Pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration

Sous réserve d'une recommandation du Comité de rémunération, le Conseil d'administration se réserve le droit :

- d'ajuster les paramètres cibles convenus (y compris les KPI et les plages d'objectifs) dans des situations qui sont, ou dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront, nettement défavorables à l'activité, aux opérations, aux actifs ou aux perspectives commerciales de la Société. Ces circonstances peuvent englober notamment, mais sans s'y limiter, les crises économiques généralisées touchant des régions dépassant les activités spécifiques de la Société et susceptibles d'entraîner une modification substantielle des paramètres cibles définis. Dans ces circonstances, où une modification substantielle des paramètres cibles prédéfinis est à prévoir, le Conseil d'administration a le pouvoir de recalibrer ces paramètres en phase avec les objectifs d'un programme de gestion réexaminé. Cette approche vise à sauvegarder les intérêts de toutes les parties prenantes associées à la Société.
- d'approuver d'éventuelles dérogations au versement de la rémunération variable, telles que proposées par le Directeur financier du Groupe et le Président du Comité exécutif du Groupe au Comité de rémunération, en lien avec des éléments exceptionnels et des contributions non

récurrentes à l'EBITDA (notamment les droits d'émission de CO₂ gérés centralement), ainsi qu'avec d'autres indicateurs de performance.

- d'approuver toute dérogation, au niveau individuel ou du plan, aux conditions de versement et/ou d'acquisition établies décrites au paragraphe 4.2.4 en lien avec les plans STI et LTI.

Toutes les dérogations seront évaluées au cas par cas, documentées et communiquées de manière transparente.

Tout exercice du pouvoir discrétionnaire par le Conseil d'administration s'effectue de manière équilibrée et responsable et peut s'appliquer tant à la hausse qu'à la baisse.

Dérogation

Dans des circonstances exceptionnelles nécessitant de telles mesures pour protéger les intérêts à long terme de la Société, sa durabilité ou sa viabilité financière, conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et des associations, y compris dans des situations particulières où de telles mesures sont jugées nécessaires pour soutenir les objectifs stratégiques de la Société ou pour retenir ou motiver des Dirigeants clés du Groupe TITAN et des membres du Comité de direction, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, peut déroger aux dispositions du paragraphe 4.2 ci-dessus, notamment en approuvant des attributions *ad hoc* en actions pour certaines fonctions.

Ces attributions *ad hoc* en actions, dont le montant ne peut excéder 100 % du SBA, doivent s'inscrire dans le cadre standard régissant les plans LTI et peuvent être assorties de conditions de conservation obligatoire supplémentaires, distinctes de celles prévues dans les plans usuels, sous réserve qu'elles demeurent conformes aux principes généraux de la Politique.

Toute attribution *ad hoc* en actions de ce type est examinée avec soin au cas par cas, afin de garantir son caractère approprié, raisonnable et conforme aux intérêts à long terme de la Société et de ses actionnaires.

Une telle dérogation ne peut être mise en œuvre qu'en cas d'événements exceptionnels et structurants affectant de manière significative le positionnement stratégique de long terme du Groupe. Elle ne saurait être utilisée de manière générale pour compenser des résultats de performance courants.

Les attributions *ad hoc* en actions accordées en vertu de la présente disposition restent soumises aux mêmes garanties de gouvernance que celles applicables aux plans LTI usuels, y compris les obligations de conservation ainsi que les mécanismes de malus et de récupération (*clawback*).

Malus et récupération

Dans les circonstances exceptionnelles énumérées ci-dessous, le Conseil d'administration est habilité à décider de la déchéance des attributions en actions non acquises ou de la récupération des attributions acquises accordées aux Dirigeants du Groupe TITAN et aux membres du Comité de direction, au titre de leur rémunération variable à long terme. Ce pouvoir peut être exercé pendant une période de récupération limitée, expirant au deuxième anniversaire de la date d'acquisition concernée. Ces circonstances exceptionnelles sont notamment les situations dans lesquelles la

rémunération a été calculée ou payée sur la base d'informations / de données inexactes ou erronées, ou dans lesquelles des preuves d'une violation des règles internes de l'entreprise ou de la législation en vigueur sont apparues ultérieurement. Cette autorité peut s'exercer plus spécifiquement dans les cas suivants :

- déclaration incorrecte significative dans les comptes financiers révisés du Groupe ;
- imposition de sanctions réglementaires ou condamnation en justice imputable à un Dirigeant du Groupe TITAN et à un membre du Comité de direction ; et
- faille substantielle dans la gestion des risques et/ou les contrôles internes.

Changement de contrôle

En cas de changement de contrôle de la Société, le Comité de rémunération examinera les attributions et peut recommander au Conseil d'administration :

- de maintenir les attributions actuelles sans aucune modification du/des Plans(s) ;
- d'accélérer les attributions sur la base des conditions de performance effectives ;
- d'échanger les attributions à base d'actions contre des attributions équivalentes en actions de l'acheteur.

4.4. Contrats de travail et indemnités pour perte de mandat

Les contrats de travail des Administrateurs du Groupe TITAN et des membres du Comité de direction peuvent être des contrats à durée indéterminée ou déterminée. En cas de résiliation de leur contrat de travail à l'initiative de la Société, une indemnité est versée. Cette indemnité est égale à celle prévue par la loi ou par le contrat de travail.

Les indemnités de résiliation ne devraient pas dépasser dix-huit (18) mois de rémunération. Le Conseil d'administration peut envisager des indemnités de départ plus élevées sur recommandation unanime du Comité de rémunération.

Pour le paiement d'une indemnité supplémentaire en cas de retraite ou de résiliation anticipée du contrat de travail, l'approbation du Conseil d'administration est requise conformément à la recommandation concernée du Comité de rémunération.

Les périodes de préavis sont fixées conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

5. Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Le tableau ci-dessous présente la politique de rémunération des Administrateurs exécutifs et non exécutifs, y compris le Président non exécutif du Conseil d'administration, au titre de l'exercice de leur mandat d'administrateur.

Structure et paiement de la rémunération

Jetons

La rémunération des Administrateurs exécutifs au titre de leur participation au Conseil d'administration consiste en un montant fixe brut annuel par Administrateur exécutif. Les Administrateurs exécutifs et le Président n'ont pas droit à des jetons de présence au titre de leur appartenance aux Comités du Conseil.

La rémunération des Administrateurs non exécutifs consiste en :

- des jetons d'administrateur forfaitaires et couvrant le temps requis pour accomplir leurs missions ;
- le cas échéant, des jetons de présidence de comité ;
- le cas échéant, des jetons d'appartenance à des comités ;
- le cas échéant, des allocations de déplacement pour tous les Administrateurs non exécutifs qui ne sont pas basés en Grèce ni à Chypre.

Les Administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucune rémunération variable liée à la performance ni d'aucun régime de retraite.

Rémunération fondée sur des actions pour les Administrateurs non exécutifs (NED-SBC)

Afin de mieux aligner les intérêts des Administrateurs non exécutifs sur ceux des actionnaires, une partie de leur rémunération fixe peut être reçue en actions de la Société.

Le NED-SBC fait partie de la rémunération annuelle totale du Conseil d'administration approuvée par l'Assemblée des actionnaires, sur recommandation du Comité de rémunération et décision du Conseil d'administration, pour les Administrateurs non exécutifs. Les Administrateurs non exécutifs reçoivent une incitation sous la forme d'une attribution sous condition d'actions de la Société.

Le montant attribué est plafonné à 50 % de la rémunération annuelle totale de l'Administrateur non exécutif (c'est-à-dire que la rémunération annuelle totale = jeton d'administrateur en numéraire + valeur du NED-SBC). La valeur de chaque action est égale à la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours des sept (7) derniers jours de Bourse du mois de mars de l'année d'attribution. À compter de janvier 2027, la valeur de chaque action sera calculée sur la base de la moyenne des cours de clôture de l'action de la Société sur Euronext Bruxelles au cours du mois de mars de l'année d'attribution.

Aucun délai d'acquisition n'est prévu conformément à l'article 29 des Statuts. La période de conservation est fixée à trois ans.

Les actions doivent être conservées jusqu'à au moins un an après que l'Administrateur non exécutif a quitté le Conseil d'administration.

Les attributions ne sont pas transférables ni cessibles au profit d'un tiers.

Ce plan est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2025 et s'applique actuellement uniquement au Président non exécutif du Conseil d'administration.

Frais

La Société prend en charge tous les frais de voyage et d'hébergement des membres du Conseil d'administration.

La Société fournit les polices d'assurance habituelles couvrant les activités du Conseil d'administration dans l'exercice de ses fonctions.

Fixation du niveau de rémunération

Le marché de référence utilisé pour fixer et augmenter les jetons des Administrateurs non exécutifs se compose généralement d'entreprises de taille similaire (capitalisation boursière, chiffre d'affaires, bénéfice, complexité et caractère international de l'activité, et tous autres facteurs jugés pertinents par le Conseil d'administration, y compris les niveaux des jetons d'administrateurs dans les pays où sont éventuellement recrutés les Administrateurs non exécutifs).

Les montants des jetons d'administrateurs et leurs augmentations seront déterminés selon :

- les taux du marché ;
- la nécessité de garantir la possibilité de recruter des Administrateurs non exécutifs possédant les compétences, la diversité, les connaissances et l'expérience requises pour le Conseil d'administration ;
- le temps consacré à la fonction ;
- toute augmentation de l'envergure, de la portée ou des responsabilités de la fonction ;
- la nécessité de recruter un Administrateur non exécutif possédant des compétences et une expérience spécifiques.

La rémunération du Conseil d'administration, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire des Actionnaires du 13 mai 2019 et modifiée par les Assemblées générales annuelles des Actionnaires du 12 mai 2022, du 11 mai 2023 et du 9 mai 2024, sur recommandation du Comité de rémunération et décision du Conseil d'administration, est la suivante :

Président : 850 000 euros brut par an, reçus en partie sous la forme d'honoraires bruts en numéraire et en partie sous la forme d'une rémunération fondée sur des actions.

Vice-Président : 40 000 euros brut par an, reçus sous la forme d'honoraires fixes, en plus des jetons d'Administrateur indépendant.

Administrateurs indépendants : 50 000 euros brut par an et par Administrateur indépendant.

Administrateurs exécutifs : 30 000 euros brut par an et par Administrateur exécutif.

De même, la rémunération des membres indépendants des comités du Conseil d'administration a été approuvée par l'Assemblée générale annuelle des Actionnaires du 9 mai 2024 selon les termes suivants :

Comité d'audit et des risques :

- Président 40 000 euros brut par an
- Membres 20 000 euros brut par an et par membre

Comité de nomination :

- Président 15 000 euros brut par an
- Membres 10 000 euros brut par an et par membre

Comité de rémunération :

- Président 15 000 euros brut par an
- Membres 10 000 euros brut par an et par membre

Examen des paiements

Les jetons des Administrateurs sont réexaminés chaque année, mais pas nécessairement augmentés

Comité de stratégie :

- Président 30 000 euros brut par an
 - Membres 20 000 euros brut par an et par membre
-