

MDXHEALTH

Société anonyme

CAP Business Center
Zone Industrielle des Hauts-Sarts
Rue d'Abhooz 31
4040 Herstal
Belgique

Enregistrée au Registre des Personnes Morales
TVA BE 0479.292.440 (RPM Liège, division Liège)

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

1. INTRODUCTION

Cette politique de rémunération a été préparée par le conseil d'administration sur recommandation du comité de nomination et de rémunération conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et associations du 23 mars 2019, tel que modifié (le "**CSA**") et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (le "**Code 2020**") et s'applique aux membres du conseil d'administration et au management exécutif de MDxHealth SA (la "**Société**").

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires de la Société qui se tiendra le 27 mai 2021 afin d'aligner la politique de rémunération actuelle de la Société sur les exigences de l'article 7:89/1 du CSA. Si une proportion significative des votes devait être exprimée contre cette politique de rémunération révisée, la Société prendra les mesures nécessaires pour répondre aux préoccupations de ceux qui votent contre, et envisagera d'adapter sa politique de rémunération.

2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

En tant que société de diagnostic moléculaire innovante en phase de commercialisation, la Société vise à mettre en œuvre une stratégie impliquant la recherche, le développement, le testing et finalement (après obtention des autorisations réglementaires et autres nécessaires) la commercialisation de solutions (potentielles) pour les urologues et cliniciens afin d'identifier avec précision le cancer de la prostate et d'autres maladies et affections urologiques cliniquement significatifs tout en minimisant l'utilisation de procédures invasives. Une mise en œuvre avec succès de la stratégie susmentionnée exige un effort intense à long terme de la part d'experts hautement qualifiés. Il est donc important que la Société soit en mesure d'attirer et de retenir des administrateurs et des membres du management exécutif ayant le talent, les connaissances, les capacités, l'expérience, les compétences, les valeurs et le comportement adéquats pour réaliser la stratégie et les objectifs à long terme de la Société, pour soutenir l'objet de la Société et pour promouvoir l'amélioration continue des activités de la Société.

Cette politique de rémunération est fondée sur la méritocratie et le sens des responsabilités et est conçue pour récompenser les performances afin de motiver les membres du conseil d'administration et du management exécutif de la Société à délivrer un accroissement de valeur pour les actionnaires grâce à des résultats commerciaux supérieurs. Les niveaux de rémunération fixe et, le cas échéant, variable, doivent être suffisants pour attirer, récompenser et retenir les administrateurs et les membres du management exécutif qui ont le profil déterminé

par le conseil d'administration, pour promouvoir la réalisation des objectifs stratégiques conformément au profil de risque et normes de comportement de la Société et pour promouvoir la création de valeur durable et améliorer le bien-être et la vie des patients. Enfin, il est également important que la politique de rémunération de la Société soit compétitive sur les marchés (de l'emploi) dans lesquels la Société opère.

Le conseil d'administration détermine la rémunération des administrateurs et des membres du management exécutif conformément aux dispositions du BCAC et du Code 2020, sur recommandation et proposition du comité de nomination et de rémunération, tout en respectant les prérogatives de l'assemblée générale des actionnaires. Le comité de nomination et de rémunération compare (le cas échéant avec l'aide de conseillers externes) la rémunération des membres du conseil d'administration et du management exécutif à celle de sociétés comparables afin de s'assurer qu'elle reste équitable, compétitive et conforme aux pratiques du marché. La rémunération des membres du conseil d'administration et du management exécutif est donc orientée vers le marché.

Les pouvoirs spécifiques et la composition du comité de nomination et de rémunération sont définis dans la charte de gouvernance d'entreprise de la Société (approuvée par le conseil d'administration le 14 avril 2021).

Conformément à l'article 7:89/1, §5 du CSA, la Société peut déroger temporairement à cette politique de rémunération dans des circonstances exceptionnelles. Ces circonstances exceptionnelles couvrent les situations dans lesquelles la dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité. Une telle dérogation requiert l'approbation du comité de nomination et de rémunération et du conseil d'administration. Le rapport de rémunération relatif à l'exercice financier concerné comprendra des informations sur toute dérogation, y compris sa justification.

3. COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

3.1. Membres du conseil d'administration

Le niveau et la structure de la rémunération des membres du conseil d'administration sont déterminés en fonction de leurs responsabilités générales et spécifiques et des pratiques du marché.

(a) Administrateurs indépendants

La rémunération des administrateurs indépendants comprend des honoraires annuels fixes prédéfinis structurés comme suit : (i) des honoraires de base pour chaque administrateur indépendant, (ii) des honoraires forfaitaires supplémentaires pour le président du conseil d'administration et (iii) des honoraires supplémentaires pour leur participation à un ou plusieurs comités spéciaux du conseil d'administration ou pour chaque présidence d'un tel comité. Ces honoraires supplémentaires s'ajoutent aux honoraires de base et peuvent être combinés, selon que les critères d'éligibilité applicables ont été remplis ou non. La rémunération peut être réduite *pro rata temporis* en fonction de la durée du mandat, de la présidence ou de la participation d'un administrateur indépendant au cours d'une année donnée.

Un registre des présences des administrateurs est tenu par le secrétaire du conseil d'administration. Ce registre est ensuite examiné par le conseil d'administration et confirmé par l'approbation du procès-verbal du conseil d'administration. La présence régulière aux réunions prévues du conseil d'administration, y compris aux réunions des comités, est attendue. Si un administrateur n'assiste pas à au moins 75 % des réunions prévues du conseil d'administration au cours d'une année civile, le conseil d'administration peut réduire les honoraires annuels fixes prédéfinis de cet administrateur indépendant d'un montant proportionnel à la présence réelle.

(b) Administrateurs non-indépendants non-exécutifs

Les administrateurs non-exécutifs qui ne sont pas des administrateurs indépendants n'ont pas droit à une rémunération en numéraire, mais ont le droit de recevoir chaque année des options sur actions (*share options*) pour un maximum de 10.000 actions de la Société.

Ceci est contraire à la disposition 7.6 du Code 2020, qui prévoit qu'aucune option sur action (*share option*) ne peut être accordée aux administrateurs non-exécutifs. La Société est d'avis que cette disposition du Code 2020 n'est pas appropriée et adaptée pour prendre en compte les réalités des entreprises du secteur de la biotechnologie et des sciences de la vie qui sont encore en phase de développement. Notamment, la possibilité de rémunérer les administrateurs non-exécutifs (autres que les administrateurs indépendants non-exécutifs) avec des options sur actions (*share options*) permet à la Société de limiter la part de la rémunération en numéraire que la Société devrait autrement payer pour attirer ou retenir des experts renommés possédant les compétences, les connaissances et l'expertise les plus pertinentes. La Société est d'avis qu'offrir aux administrateurs non-indépendants non-exécutifs la possibilité d'être rémunérés en partie sous la forme incitatifs en actions plutôt qu'entièrement en numéraire permet aux administrateurs non-indépendants non-exécutifs de lier leurs rémunération effective à la performance de la Société et de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires de la Société. La Société est d'avis que ceci est dans l'intérêt de la Société et de ses parties prenantes. Par ailleurs, la Société est d'avis que ceci est coutumier pour des administrateurs de sociétés actives dans le secteur des sciences de la vie. Pour plus d'informations sur l'octroi d'options sur actions aux administrateurs, voir la section 6 ci-dessous.

(c) Administrateurs non-exécutifs

Outre les rémunérations susmentionnées, la Société rembourse également les dépenses raisonnables des administrateurs (y compris les frais de déplacement et de séjour) encourues dans l'exercice de leurs fonctions. Sans préjudice des pouvoirs accordés par la loi à l'assemblée générale des actionnaires, le conseil d'administration fixe et révisé les règles de remboursement des frais professionnels des administrateurs.

Les administrateurs non-exécutifs ne bénéficient d'aucune forme de régime de retraite de la part de la société.

Conformément à la disposition 7.6 du Code 2020, les administrateurs non-exécutifs doivent recevoir une partie de leur rémunération sous forme d'actions de la Société. La Société n'a cependant pas de réserves distribuables et ne remplit donc pas les conditions légales pour procéder à un rachat d'actions. Par conséquent, la Société ne possède pas d'actions propres et n'est pas en mesure d'accorder des actions existantes aux administrateurs non-exécutifs dans le cadre de leur rémunération. Les intérêts des administrateurs non-indépendants non-exécutifs sont toutefois actuellement considérés comme suffisamment orientés vers la création de valeur à long terme pour la Société. Enfin, les administrateurs indépendants sont rémunérés en numéraire, mais en laissant à leur propre initiative le soin d'utiliser ou non ces fonds (en tout ou en partie) pour acquérir des actions existantes de la Société.

(d) Administrateurs exécutifs

Les administrateurs qui sont également membres du management exécutif sont rémunérés pour leur mandat de management exécutif (voir section 3.2 ci-dessous), mais pas pour leur mandat d'administrateur.

(e) Tous les administrateurs

Les administrateurs n'ont droit à aucun type de bonus de performance en numéraire ou autre type de rémunération variable. Les administrateurs n'ont pas non plus droit à une quelconque rémunération à la fin de leur mandat.

En outre, la Société a conclu des accords d'indemnisation avec les administrateurs et a mis en place une couverture d'assurance pour les administrateurs et les dirigeants afin de couvrir la responsabilité qu'ils pourraient encourir dans l'exercice de leurs fonctions.

Comme mentionné ci-dessus, la Société peut déroger temporairement à cette politique de rémunération conformément à l'article 7:89/1, §5 du CSA.

3.2. Membres du management exécutif

Chaque membre du management exécutif a droit à une rémunération fixe de base conçue pour correspondre aux responsabilités, à l'expérience pertinente et aux compétences, conformément aux taux du marché pour des postes équivalents. La majorité de la rémunération annuelle est un montant fixe. Il n'y a pas de bonus variable minimum ou maximum.

Le *chief executive officer* a une rémunération fixe, un bonus fixe et un bonus variable lié à la performance de la Société et à sa capacité à gérer les coûts de rémunération.

Les autres membres de l'équipe de management reçoivent une rémunération fixe plus un bonus variable lié à leurs accomplissements personnels (expérience, savoir-faire, éducation, compétences, responsabilités et performances) et aux accomplissements de la Société. La rémunération est étroitement liée aux performances.

Les bonus, le cas échéant, sont liés à des objectifs identifiables et à des projets spéciaux et sont fixés et mesurés sur la base d'une année civile. Les personnes non performantes ne sont pas retenues dans la Société. Les objectifs de performance des membres de l'équipe de management sont principalement évalués au regard des critères suivants : (i) le respect du budget annuel approuvé par le conseil d'administration, et (ii) l'atteinte d'objectifs opérationnels mesurables. Les différents objectifs et leur pondération peuvent différer pour chaque manager.

Le comité de nomination et de rémunération du conseil d'administration se réunit chaque année pour examiner les performances des managers exécutifs, pour comparer les résultats réels mesurables aux objectifs prédéfinis par le comité et pour établir les objectifs mesurables pour l'année civile suivante. Pour de plus amples informations sur les critères d'attribution de la rémunération variable, voir la section 5 ci-dessous.

Chaque membre du management exécutif a en principe le droit de recevoir des options sur actions (*share options*) ou des droits de souscription. Pour plus d'informations sur l'octroi d'options sur actions (*share options*) aux membres du management exécutif, voir la section 6 ci-dessous.

Chaque membre du management exécutif qui est salarié peut avoir droit à un certain nombre d'avantages sociaux, qui peuvent inclure la participation à un régime de pension ou de retraite à cotisations définies, une assurance invalidité, une voiture de fonction, un téléphone mobile, un accès à Internet et/ou un ordinateur portable conformément à la politique générale de la Société, et d'autres avantages collectifs (tels qu'une assurance hospitalisation et des chèques repas). Les membres exécutifs qui sont engagés sur la base d'un contrat de services ne bénéficient pas d'avantages sociaux, si ce n'est qu'ils peuvent disposer d'un téléphone mobile et d'un ordinateur portable conformément à la politique générale de la Société, et qu'ils ont droit au remboursement des frais encourus dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles.

Les managers exécutifs de la Société qui sont employés dans le cadre de contrats de travail ont le droit de s'inscrire à des plans de retraite à cotisations définies (tels que les plans 401K aux États-Unis). Les managers exécutifs de la Société qui sont engagés sur la base d'un contrat de service n'ont pas droit à des plans de retraite ou à des contributions à des plans de retraite de la part de la Société. Pour plus d'informations, veuillez consulter la section 7.3.

En outre, la Société a conclu des accords d'indemnisation avec les membres du management exécutif et a mis en place une couverture d'assurance pour les administrateurs et les dirigeants afin de couvrir la responsabilité qu'ils peuvent encourir dans l'exercice de leurs fonctions.

Conformément à la disposition 7.9 du Code 2020, le conseil d'administration doit fixer un seuil minimum d'actions à détenir par les membres du management exécutif. Une partie de la rémunération des membres du management exécutif consiste en des options pour souscrire à des actions (*share options*) de la Société, ce qui devrait permettre aux membres du management exécutif d'acquérir à terme des actions de la Société, conformément aux objectifs des plans d'options.

Comme mentionné ci-dessus, la Société peut déroger temporairement à cette politique de rémunération conformément à l'article 7:89/1, §5 du CSA.

4. CONSIDÉRATION DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ET D'EMPLOI DES SALARIÉS

La Société souhaite attirer des salariés talentueux qui combinent expertise et passion pour l'activité innovante de diagnostic moléculaire et s'efforcent de faire croître l'activité, en tenant compte de la gouvernance et des procédures de travail que la Société a mises en place. C'est pourquoi la Société verse des salaires compétitifs.

Pour les salariés de la Société, l'enveloppe de rémunération est composée d'une rémunération fixe compétitive, récompensant leurs compétences, leur expertise et leur expérience, et si les résultats de la Société le permettent, et en fonction des performances individuelles et des pratiques du marché, d'une rémunération variable, récompensant des objectifs quantitatifs et qualitatifs spécifiques. Un cycle annuel de fixation d'objectifs et d'évaluation définit les objectifs de chaque salarié. Un processus d'évaluation intermédiaire et d'évaluation finale de fin d'année évalue les objectifs et les résultats réels de tous les salariés, lequel peut conduire à une rémunération variable, basée sur ce processus.

Le comité de nomination et de rémunération tient compte de la rémunération des salariés lorsqu'il prépare la politique de rémunération applicable aux administrateurs et aux membres du management exécutif. En particulier, le comité de nomination et de rémunération discute et évalue les domaines clés de la politique de rémunération pour l'ensemble du personnel tout au long de l'année, le pool de bonus annuels et les résultats salariaux qui en découlent pour les salariés de l'ensemble du personnel, ainsi que tout changement important de la structure de la rémunération du personnel.

5. CRITÈRES POUR L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Les critères d'attribution de la rémunération variable sont soit de nature quantitative, soit de nature qualitative. Chaque année, le conseil d'administration, sur recommandation et proposition du comité de nomination et de rémunération, détermine les critères et paramètres à appliquer à la rémunération variable.

Comme indiqué, les critères appliqués pour déterminer la rémunération variable des membres du management exécutif comprennent le respect du model financier approuvé par le conseil

d'administration comme critère quantitatif et, d'autre part, certains objectifs opérationnels mesurables, tels que faire preuve d'entrepreneuriat et de leadership, respecter la gouvernance de la Société et les processus et procédures convenus, générer des flux de trésorerie, augmenter le chiffre d'affaires net, alimenter le pipeline de projets, la progression des essais cliniques, le développement de partenariats et de collaborations externes, l'obtention d'une visibilité externe (via des publications revues par les pairs et des publications d'entreprise, dans les médias, lors de conférences, ...), le bien-être des salariés, la livraison des projets dans les délais, la mise en œuvre d'un plan de qualité sur un sujet défini, l'amélioration des processus commerciaux, financiers, de contrôle ou de soutien, la gestion et l'amélioration de la pérennité de l'activité (que cela soit d'un point de vue environnemental, social ou de gouvernance). Les critères susmentionnés peuvent changer d'une année à l'autre. Les critères et le poids relatif attribué à chacun d'entre eux sont fixés annuellement par le conseil d'administration, en tenant compte des priorités stratégiques de la Société.

La rémunération variable versée aux membres du management exécutif est attribuée sans condition et n'est soumise à aucun mécanisme d'acquisition.

Chaque année, sur recommandation et proposition du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration décide des objectifs du management exécutif pour l'exercice à venir et évalue leurs performances pour la période écoulée, conformément à la procédure en vigueur. Cette évaluation des performances est également utilisée pour déterminer la partie variable de leur rémunération annuelle.

Conformément à la disposition 7.12 du Code 2020, le conseil d'administration doit prévoir 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. La Société estime que cette disposition du Code 2020 n'est pas appropriée et adaptée pour tenir compte des réalités des sociétés du secteur de la biotechnologie et des sciences de la vie, y compris, notamment, pour les équipes de management situées aux États-Unis. Les plans d'options sur actions (*share options*) mis en place par la Société contiennent toutefois des dispositions de "*bad leaver*" qui peuvent avoir pour conséquence que les options sur actions (*share options*), qu'elles soient acquises ou non, deviennent automatiquement et immédiatement nulles et non avenues. Nonobstant la position de la Société selon laquelle les options sur actions (*share options*) ne doivent pas être qualifiées de rémunération variable, le conseil d'administration est d'avis que ces dispositions de "*bad leaver*" protègent suffisamment les intérêts de la Société et qu'il n'est donc actuellement pas nécessaire de prévoir des dispositions contractuelles supplémentaires qui donnent à la Société un droit contractuel de réclamer toute rémunération (variable) aux membres du management exécutif. Pour cette raison, il n'existe pas de dispositions contractuelles entre la Société et les membres du management exécutif qui donnent à la société le droit contractuel de réclamer auxdits dirigeants toute rémunération variable qui leur serait attribuée.

6. RÉMUNÉRATION EN ACTIONS

La Société peut, de temps à autre, attribuer des options sur actions (*share options*) (sous la forme de droits de souscription) aux membres du conseil d'administration (autres que les administrateurs non-exécutifs indépendants) et au management exécutif, à la discrétion du conseil d'administration. À la date de la présente politique de rémunération, la Société dispose des plans existants suivants:

- Le plan de "March 2012 Share Options", émis le 15 mars 2012 pour des membres du personnel, des administrateurs et des consultants de la Société, permettant à leur détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions (*share options*);

- Le plan de "May 2012 Share Options" plan, émis le 15 juin 2012 pour des membres du personnel, des administrateurs et des consultants de la Société, permettant à leur détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions (*share options*);
- Le plan de "2014 Share Options" plan, émis le 23 juin 2014 pour des membres du personnel, des administrateurs et des consultants de la Société, permettant à leur détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions (*share options*);
- Le plan de "2017 Share Options" plan, émis le 19 juin 2017 pour des membres du personnel, des administrateurs et des consultants de la Société, permettant à leur détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions (*share options*); et
- Le plan de "2019 Share Options" plan, émis le 21 juin 2019 pour des membres du personnel, des administrateurs et des consultants de la Société, permettant à leur détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions (*share options*).

En outre, la Société soumettra à l'approbation de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires du 27 mai 2021 un nouveau plan d'options sur actions (*share options*) (le plan de "2021 Share Options") pour les membres du personnel de la Société, tel que défini à l'article 1:27 du CSA (à l'exclusion des administrateurs indépendants), permettant à leurs détenteurs d'acquérir une action lors de l'exercice de l'une de ses options sur actions.

Pour plus d'informations sur les plans d'options sur actions (*share options*) susmentionnés, il est fait référence à la dernière version de la déclaration de gouvernement d'entreprise de la Société.

Le nombre d'options sur actions (*share options*) offertes à chacun des bénéficiaires est librement déterminé par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération. Le nombre d'options sur actions (*share options*) à octroyer est basé sur un exercice de *benchmarking* qui est régulièrement effectué, afin de garantir que les octrois sont compétitifs et conformes aux pratiques du marché.

L'octroi ou l'acquisition d'options sur actions (*share options*) ne dépend pas d'objectifs variables ou de critères de performance. Les options sur actions (*share options*) sont donc considérées comme ne constituant pas une rémunération variable.

Conformément à l'article 7:91 du CSA et à la disposition 7.11 du Code 2020, les actions ne doivent pas être acquises et les options sur actions ne doivent pas pouvoir être exercées dans les trois ans suivant leur octroi. Il a été expressément prévu par l'assemblée générale des actionnaires de la Société que le conseil d'administration est explicitement autorisé à déroger aux dispositions de l'article 7:91 du CSA, pour toutes les personnes qui tombent sous le coup de ces dispositions (que ce soit directement ou en vertu des articles 7:108 et 7:121 du CSA, ou autrement). La Société est d'avis que cela permet une plus grande flexibilité lors de la structuration des octrois de rémunération en actions. Par exemple, il est d'usage que les plans d'options prévoient un mécanisme d'acquisition en plusieurs tranches sur une période de temps bien définie, au lieu d'une acquisition au bout de trois ans seulement. Cela semble plus conforme à la pratique courante et a également été confirmé par l'assemblée générale des actionnaires.

La rémunération en actions vise à contribuer à la stratégie commerciale, aux intérêts à long terme et à la pérennité de la Société en incitant les bénéficiaires à créer de la valeur pour les actionnaires et à améliorer le bien-être et la vie des patients.

7. CONTRATS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU MANAGEMENT EXÉCUTIF

7.1. Administrateurs non-exécutifs

Chaque administrateur non-exécutif exerce ses mandats en tant que travailleur indépendant. Selon les statuts de la Société, la durée d'un mandat d'administrateur ne peut excéder quatre (4) ans, mais peut être renouvelée. Les mandats des administrateurs peuvent être résiliés "*ad nutum*" (à tout moment) sans aucune forme de compensation. Il n'existe aucun accord spécifique entre la Société et les administrateurs non-exécutifs qui renonce à ou limite ce droit de la Société de mettre fin "*ad nutum*" (à tout moment) aux mandats des administrateurs.

7.2. Managers exécutifs

Conformément à la disposition 7.12 du Code 2020, le conseil d'administration approuve, sur recommandation et proposition du comité de nomination et de rémunération, les principaux termes et conditions des contrats du *chief executive officer* et des autres membres du management exécutif.

Actuellement, tous les membres du management exécutif sont engagés sur la base d'un contrat de travail. Les contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée, avec une période d'essai. Les contrats de travail comprennent, le cas échéant, des engagements de non-concurrence, ainsi que des engagements de confidentialité et de transfert de propriété intellectuelle (qui visent à protéger au maximum les intérêts de la Société, conformément aux lois applicables et sous réserve de l'accord du salarié).

La Société a embauché M. Michael K. McGarrity, agissant en qualité de *chief executive officer*, à compter du 18 février 2019. Le contrat de travail exécutif avec M. McGarrity prévoit que si la Société résilie le contrat de travail sans motif ou si M. McGarrity démissionne pour une bonne raison, M. McGarrity sera en droit de recevoir à titre d'indemnité de départ un montant égal à douze mois de salaire de base en vigueur au moment de la séparation. En outre, la Société a le droit, exerçable à tout moment, de mettre fin au contrat de travail exécutif avec effet immédiat pour un motif valable (tel que défini dans le contrat de travail) moyennant une notification écrite.

Agissant sous la direction du conseil d'administration, la Société a embauché M. Ron Kalfus, agissant en qualité de *chief financial officer*, à compter du 22 juillet 2019. Le contrat de travail exécutif avec M. Kalfus prévoit que si la Société résilie le contrat de travail sans motif ou si M. Kalfus démissionne pour une bonne raison, M. Kalfus pourra recevoir à titre d'indemnité de départ un montant égal à six mois de salaire de base en vigueur au moment de la séparation, montant qui sera porté à douze mois de salaire de base pour une résiliation survenant après le 22 juillet 2020. En outre, la Société a le droit, exerçable à tout moment, de mettre fin au contrat de travail exécutif avec effet immédiat pour un motif valable (tel que défini dans le contrat de travail) moyennant une notification écrite.

Agissant sous la direction du conseil d'administration, la Société a embauché M. John Bellano, agissant en qualité de *chief commercial officer*, à compter du 19 juin 2019. Le contrat de travail exécutif avec M. Bellano prévoit que si la Société résilie le contrat de travail sans motif ou si M. Bellano démissionne pour une bonne raison, M. Bellano pourra recevoir à titre d'indemnité de départ un montant égal à six mois de salaire de base en vigueur au moment de la séparation, montant qui passera à douze mois de salaire de base pour une résiliation intervenant après le 19 juin 2020. En outre, la Société a le droit, exerçable à tout moment, de mettre fin au contrat de travail exécutif avec effet immédiat pour un motif valable (tel que défini dans le contrat de travail) moyennant une notification écrite.

Le contrat de travail exécutif avec M. Joe Sollee date d'avant l'entrée en vigueur de la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées et est conforme au droit commun du travail. Le contrat avec M. Sollee prévoit que si son emploi est résilié pour une raison autre qu'une faute grave ou si M. Sollee démissionne pour de bonnes raisons, il aura droit à une indemnité de départ de neuf (9) mois de rémunération brute et d'avantages sociaux. En outre, la Société a le droit, exerçable à tout moment, de mettre fin au contrat de travail exécutif avec effet immédiat pour un motif valable (tel que défini dans le contrat de travail) moyennant une notification écrite.

7.3. Régimes de pension et de retraite anticipée

Les managers exécutifs de la Société qui sont salariés dans le cadre de contrats de travail ont le droit de s'inscrire à des plans de retraite à cotisations définies (tels que les plans 401K aux États-Unis). Les actifs de ces plans de pension sont détenus et gérés par des organisations tierces et la Société ne verse des contributions à ces plans que pendant la durée de service du salarié. Les managers exécutifs de la Société qui sont engagés sur la base d'un contrat de services n'ont droit à aucun plan de retraite ni à aucune contribution de la Société à ces plans.

Il n'existe pas de régime spécifique de retraite anticipée pour les membres du management exécutif.

8. PROCESSUS DE DÉCISION

Le conseil d'administration, sur recommandation et proposition du comité de nomination et de rémunération, valide la politique de rémunération et la propose à l'assemblée générale ordinaire des actionnaires pour approbation. Le conseil d'administration évalue, sur une base annuelle, si la politique de rémunération doit être adaptée.

Le comité de nomination et de rémunération évalue chaque année si tous les éléments de la politique de rémunération sont conformes aux objectifs stratégiques de la Société et propose des améliorations au conseil d'administration, le cas échéant.

Comme mentionné dans la charte de gouvernance d'entreprise de la Société, les administrateurs (donc les membres du comité de nomination et de rémunération, ou de tout autre comité consultatif concerné) doivent agir de manière à éviter tout conflit d'intérêts, ou l'apparence d'un tel conflit. Chaque membre du conseil d'administration doit, en particulier, être attentif aux conflits d'intérêts qui peuvent survenir entre la Société, les membres du conseil d'administration, son ou ses actionnaires importants ou de contrôle et les autres actionnaires. Les membres du conseil proposés par un ou plusieurs actionnaires importants ou de contrôle doivent également s'assurer que les intérêts et les intentions de cet ou ces actionnaires sont suffisamment clairs et communiqués au conseil d'administration en temps utile.