

BOBST GROUP SA

CHARTRE DU COMITE DE REMUNERATION ET DE NOMINATION

Conformément aux dispositions de son Règlement (Chapitre I, Section 1 c), le Conseil d'administration ("le Conseil") de Bobst Group SA ("la Société") a créé un Comité de Rémunération et de Nomination et adopté la Charte du Comité de Rémunération et de Nomination lors de sa séance du 14 décembre 2007. La présente Charte remplace et annule la Charte de Rémunération adoptée le 12 décembre 2003.

COMPOSITION

Le Comité de Rémunération et de Nomination est composé de deux ou trois membres du Conseil, indépendants, ne faisant pas partie de l'exécutif. Un membre du Conseil indépendant ne doit pas avoir eu de relation ayant pu intervenir à travers un engagement par la Société ou une société du Groupe qui aurait pu avoir lieu pendant les trois ans qui ont précédé sa nomination au Comité de Rémunération et de Nomination, pouvant influencer son jugement en tant que membre du Comité. Un directeur indépendant ne peut être associé avec un fournisseur ou client important de la Société ou d'une de ses filiales.

Aucun membre du Conseil, qui est, dans une autre société ou d'une autre manière, soumis ou sous les ordres d'une personne dont la rémunération est décidée conformément à cette Charte, ne peut être membre du Comité de Rémunération et de Nomination.

Les membres du Comité de Rémunération et de Nomination ainsi que son Président sont désignés par le Conseil d'administration. Le terme de leur mandat est de trois ans à moins qu'ils ne quittent le Conseil avant ce délai. Les membres sont rééligibles et la durée de leurs mandats est échelonnée afin d'assurer la continuité.

BUT

Le Comité de Rémunération et de Nomination a les fonctions suivantes:

A. Nomination

- recommande au Conseil le nombre de membres du Conseil que le Comité estime adéquat;
- revoit les principes du Conseil relatifs à l'âge et aux limitations de mandats des membres du Conseil ;
- propose au Conseil les critères de sélection des candidats pour leur élection ou réélection au Conseil par les actionnaires ;
- prépare une brève liste de candidats répondant aux critères adoptés par le Conseil ;
- évalue et propose au Conseil des candidats au Conseil, ainsi que les membres du Conseil à réélire et ceux à destituer ;
- recommande au Conseil la nomination de membres du Conseil au poste de Président, Vice-Président et comme membres d'un comité du Conseil ;
- prépare un programme d'orientation pour les nouveaux membres du Conseil et un programme de formation continue pour les membres actuels du Conseil ;
- recommande au Conseil la nomination d'une personne en tant que Président du Comité de direction.

B. Rémunération

Principe/politique

- soumet au Conseil pour approbation les éléments principaux du système de rémunération du Conseil et du Comité de direction, respectant les principes suivants :
 - simplicité, clarté, cohérence
 - une rémunération compétitive pour attirer des personnes possédant les compétences et les qualités nécessaires
 - dans la mesure du possible, les intérêts des membres de la direction correspondent aux intérêts de la Société
 - la rémunération actuellement payée doit être en rapport avec la performance individuelle ainsi que de celle du Groupe
 - le calcul de la part variable de la rémunération s'appuie sur des critères objectifs et tient compte également des qualités de la personne dirigeante moins faciles à mesurer
 - une partie de la rémunération variable est payée sous forme d'attribution d'actions de la Société. Les titres sont bloqués pendant plusieurs années pour mettre en rapport la rémunération actuelle avec les objectifs à long terme de la Société.
 - Aménagement d'un système de rémunération visant à éviter les mauvaises incitations
 - Comparaison avec des groupes de comparaisons appropriés et choisis selon des critères pertinents et en rapport avec la Société
- revoit le groupe de comparaison et soumet les changements au Conseil pour approbation;

- revoit le système de Rémunération des membres du Conseil et soumet les modifications au Conseil pour approbation;
- revoit le système de Rémunération actuel des membres du Comité de direction et soumet les modifications au Conseil pour approbation ;
- revoit le régime actuel de prévoyance des membres du Comité de direction et des administrateurs-délégués et soumet les modifications aux membres du Conseil pour approbation.

Rémunération annuelle

- propose au Conseil la rémunération individuelle des membres du Conseil, selon leurs fonctions et responsabilités, et soumet les propositions au Conseil pour approbation ;
- approuve, sur proposition du Président du Conseil, la rémunération totale du Président du Comité de direction et informe le Conseil de cette rémunération totale. La décision finale revient au Conseil ;
- approuve, sur proposition du Président du Comité de direction, la rémunération totale de chaque membre ordinaire du Comité de direction, et soumet la rémunération totale de tous les membres ordinaires du Comité de direction au Conseil pour approbation du montant total de la rémunération ;
- Veille à ce que les informations sur les rémunérations des membres exécutifs ou non-exécutifs, publiées dans le Rapport Annuel soient exactes.

Les membres du Conseil et du Comité de direction sont informés de leur rémunération de la manière suivante:

- Le président du Comité de Rémunération et de Nomination informe le Président du Conseil de sa rémunération;
- le président du Conseil informe chaque membre du Conseil de sa rémunération;
- le président du Conseil informe le président du Comité de direction de sa rémunération;
- le président du Comité de direction informe chaque membre du Comité de direction de sa rémunération.

Le Comité doit régulièrement procéder à une auto-évaluation.

REUNIONS

Le Comité se réunit au moins deux fois par an. Les réunions sont normalement convoquées par le Président, mais un autre membre du Comité peut également le faire. Le Comité a l'autorisation d'obtenir des informations des membres de la direction de la Société et consulter des consultants ou conseillers externes. Il appartient au Comité de choisir et d'instruire les conseillers externes.

Les procès-verbaux des réunions doivent se limiter aux décisions qui ont été prises et être distribués aux membres du Comité, au Président du Conseil et au Président du Comité de direction. Si le procès verbal contient des informations concernant le Président du Conseil ou le Président du Comité de direction, il ne doit pas lui être distribué au Président du Comité de direction.

RAPPORT

Le Président du Comité informe le Conseil de ses décisions. Le Comité soumet un rapport annuel de ses activités au Conseil durant une séance en automne chaque année et donne son appréciation du système de Rémunération.