

REMUNERATIEBELEID (2022 VERSIE)

Inleiding

Herziening in 2020 en remuneratiebeleid (2021 versie)

In 2020 hebben we ons remuneratiebeleid voor 2021 en de volgende jaren grondig herzien. De aangebrachte wijzigingen zijn een weerspiegeling van ontwikkelingen in het landschap voor deugdelijk bestuur in België, de EU en internationaal, de bezorgdheden geuit door een aantal aandeelhouders alsook de wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur en de komst van een nieuwe CEO. De Raad van Bestuur is zich bewust van de noodzaak om het remuneratiebeleid drastisch te herzien om de remuneratie van leidinggevendenden beter af te stemmen op de resultaten voor de aandeelhouders, niet in het minst in de context van de niet-goedkeuring van het remuneratiebeleid en remuneratieverslag door opeenvolgende algemene vergaderingen.

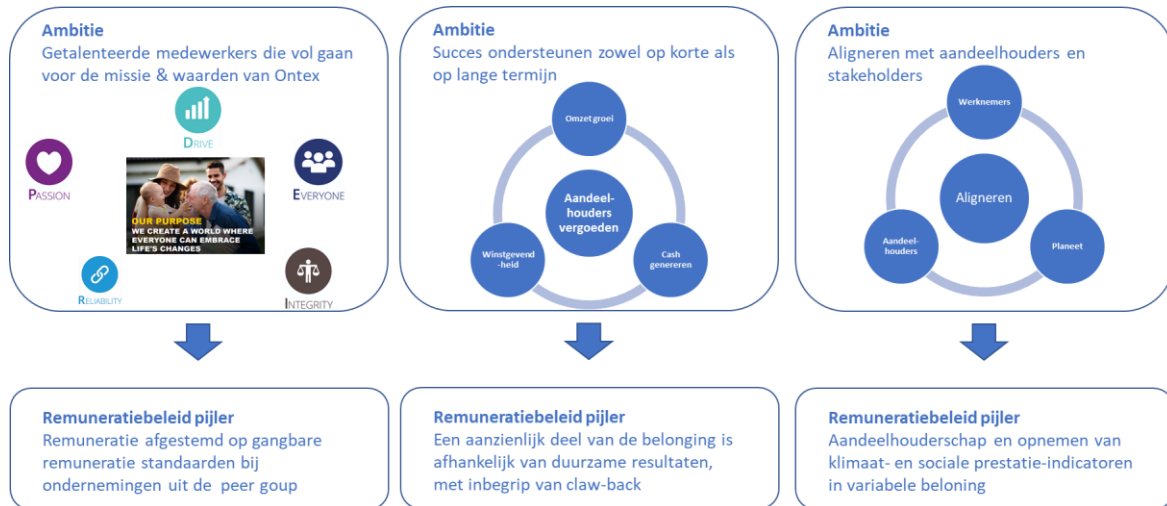
Gedurende 2020 heeft de Raad van Bestuur een intense dialoog gevoerd met aandeelhouders, investeerders en proxy advisors om hun bezorgdheden in verband met het remuneratiebeleid te begrijpen en om hun perspectieven over remuneratie te integreren in ons herziene remuneratiebeleid. We hadden het genoeg om meer dan 40 vergaderingen te faciliteren met aandeelhouders en proxy advisors rond deugdelijk bestuur en remuneratie, en hebben zo gesproken met meer dan 50% van onze aandeelhouders. Met een aantal aandeelhouders hebben we meermaals gesproken om op een voortschrijdende wijze hun feedback te integreren in het nieuwe beleid. De visie van onze aandeelhouders op de principes van remuneratie, en de wijze waarop deze principes vertaald werden in concrete wijzigingen aan ons remuneratiebeleid, is hierna weergegeven.

| Remuneratie principes | Wijzigingen in het remuneratiebeleid (2021) |
|---|---|
| Variabele beloning is gebaseerd op resultaten zoals gerapporteerd in de gepubliceerde financiële resultaten. | Met uitzondering van de omzet, die zal worden geëvalueerd op een 'like-for-like' basis, zullen de financiële prestatie-indicatoren "Adjusted EBITDA" en "Cash Flow" niet langer gecorrigeerd worden voor wisselkoersverschillen. |
| Slechts één keer betalen voor een bepaald resultaat. | Geen duplicatie van prestatie-indicatoren in de jaarlijkse bonus en de lange-termijn beloning. Stopzetten van het 'T2G Incentive' programma. |
| Een lange-termijn beloning die eenvoudiger is en volledig afhankelijk van resultaten. | Het lange-termijn beloningsprogramma maakt enkel nog gebruik van prestatieaandelen. |
| De variabele beloning is gebaseerd op een gezonde mix van financiële en kwantificeerbare niet-financiële prestatie-indicatoren, met inbegrip van 'ESG' indicatoren. | De relatieve gewichten van de financiële en de niet-financiële prestatie-indicatoren in de jaarlijkse bonus en het lange-termijn beloningsprogramma werden herzien, en 'ESG' prestatie-indicatoren werden opgenomen in het lange-termijn beloningsprogramma. |
| Er wordt betaald voor structurele en duurzame resultaten. | Invoering van een mechanisme om betaalde bonussen in bepaalde omstandigheden terug te vorderen ("claw-back"). |
| Afstemming van de beloning op de belangen van de aandeelhouders. | Invoering van de vereiste dat leden van het Uitvoerend Comité een zekere aandelenparticipatie opbouwen en aanhouden. |
| Transparantie. | Het publiceren van prestatie-indicatoren en prestatiedoelen bij het begin van de periode waarop ze betrekking hebben, tenzij deze commercieel gevoelig zijn. In dat geval zullen deze prestatie-indicatoren worden bekendgemaakt na afloop van de periode waarop zij betrekking hebben. |
| Vermijden dat vertrekkers worden betaald voor een falend beleid. | Het invoeren van beter omlijnde afscheidsregelingen. |

Het remuneratiebeleid is van toepassing op de leden van Raad van Bestuur en de leden van het Uitvoerend Comité.

Het algemene kader voor het remuneratiebeleid

Rekening houdend met de feedback van investeerders en met recente ontwikkelingen in het domein van corporate governance, heeft de Raad van Bestuur een nieuw remuneratiebeleid vormgegeven dat uitgaat van de hierna weergegeven ambities en principes.



Wijzigingen vanaf 2022 aan de remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur

In 2022 heeft de Raad van Bestuur voorgesteld om het remuneratiebeleid aan te passen om de remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur te verhogen door (i) de vaste vergoeding te verhogen, en (ii) een jaarlijkse transformatievergoeding toe te kennen tot het einde van het lopende mandaat van de Voorzitter, zoals verder in dit remuneratiebeleid uiteengezet. Deze wijzigingen zijn retroactief van toepassing vanaf 1 januari 2022.

De wijzigingen aan de vaste vergoeding werden voorgesteld om de Voorzitter passend te vergoeden voor de aanzienlijke tijdsbesteding die hij heeft gehad en verwacht wordt te zullen hebben met betrekking tot, onder andere, (i) het onderhouden en uitbreiden van de relaties van de Groep met haar verschillende belanghebbenden, met inbegrip van haar aandeelhouders, en (ii) het coördineren van interacties tussen de Raad en het uitvoerend management van de Groep, met inbegrip van het verzekeren dat gepaste ondersteuning wordt gegeven om de implementatie van de strategische doelstellingen van de Groep te verzekeren.

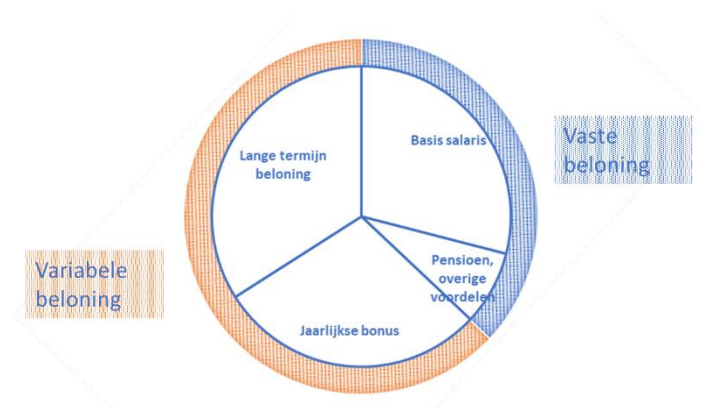
De jaarlijkse transformatievergoeding heeft als doel om de rol van de Voorzitter te weerspiegelen in de context van de lopende transformatie van de Groep (zoals aangekondigd in december 2021), wat een aanzienlijke bijkomende tijdsbesteding vereist, bijkomend aan de algemene taken van de Voorzitter, onder meer ten aanzien van het uitvoerend management van de Groep en haar verschillende belanghebbenden (met inbegrip van haar aandeelhouders). Aangezien deze transformatievergoeding erop doelt te vergoeden voor een tijdelijke bijkomende tijdsbesteding, zal de Raad van Bestuur het recht hebben om te beslissen, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, dat de transformatievergoeding niet langer verschuldigd en betaalbaar is aan de Voorzitter van de Raad wanneer de transformatie van de Groep niet langer de bijkomende tijdsbesteding vereist waarvoor deze vergoeding compenseert.

Zowel de verhoging van de vaste vergoeding als de transformatievergoeding werden bepaald op basis van advies van een gerenommeerde externe adviseur op het gebied van bestuurders- en leiderschapsbeloning en een benchmarking-oefening van vergelijkbare internationale en Belgische beursgenoteerde ondernemingen.

Remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité

Remuneratie-onderdelen en hun aandeel in de totale remuneratie

De structuur en de onderdelen van de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité zorgen ervoor dat zij er alle belang bij hebben op de doelstellingen van de onderneming te behalen, zowel op de korte als op de lange termijn. Indien de prestatiedoelen volledig worden behaald is de totale remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité in overeenstemming met de mediaan van de Europese ondernemingen uit de 'Personal & Household Goods' sector. Dit geldt zowel voor de waarde van de totale remuneratie als voor de weging van de verschillende onderdelen ervan.



Onderstaande tabel geeft de verschillende bestanddelen weer van de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité, hun voornaamste kenmerken, hun aandeel in de totale remuneratie en hoe zij bijdragen tot de strategie, langetermijnvisie en duurzaamheid van de onderneming.

| | Voornaamste kenmerken | Aandeel in de totale beloning | Link met strategie, langetermijnvisie en duurzaamheid |
|-------------------------------------|--|---|---|
| Basis salaris | <ul style="list-style-type: none"> Ligt vast voor 3 jaar (tenzij bij grote wijziging van verantwoordelijkheden) In lijn met het mediaan salaris bij Europese sectorgenoten | <ul style="list-style-type: none"> Vertegenwoordigt 29% van de totale remuneratie van de CEO en tussen 40% en 43% voor de overige leden van het Uitvoerend Comité | <ul style="list-style-type: none"> Een competitief basissalaris is een essentieel element om getalenteerde executives aan te trekken die de doelstellingen van de onderneming helpen bereiken |
| Jaarlijkse Bonus | <ul style="list-style-type: none"> Afhankelijk van financiële en niet-financiële resultaten (meer detail hierna) Van 0% tot 200% van de doelbonus 'claw back' van toepassing | <ul style="list-style-type: none"> Vertegenwoordigt 29% van de totale remuneratie van de CEO en tussen 21% en 28% voor de overige leden van het Uitvoerend Comité bij het bereiken van de doelstellingen | <ul style="list-style-type: none"> Zorgt voor focus op het behalen van de financiële en niet-financiële doelstellingen, op de nauwkeurigheid van de financiële rapportering en op integriteit in de bedrijfsvoering |
| Lange termijn-beloning | <ul style="list-style-type: none"> In de vorm van prestatieaandelen 'Cliff vesting' na 3 jaar Afhankelijk van financiële en 'ESG' prestatiedoelen (meer detail hierna) Vesting tussen 0% en 200% | <ul style="list-style-type: none"> Vertegenwoordigt 34% van de totale remuneratie van de CEO en tussen 21% en 22% voor de overige leden van het Uitvoerend Comité bij het bereiken van de doelstellingen | <ul style="list-style-type: none"> Zorgt voor focus op het genereren van aandeelhouders-rendement op lange termijn en op de menselijke en klimaatimpact van de bedrijfsvoering |
| Pensioen en andere voordelen | <ul style="list-style-type: none"> Vaste-bijdragen pensioenplan ten belope van 20% van de basissalaris Overige voordelen omvatten bedrijfswagen, medische, levens- en arbeids-ongeschiktheidsverzekering | <ul style="list-style-type: none"> Vertegenwoordigen 8% van de totale remuneratie van de CEO en tussen 10% en 13% voor de overige leden van het Uitvoerend Comité | <ul style="list-style-type: none"> Een uitgebreid pakket aanvullende voordelen is een essentieel element om getalenteerde executives aan te trekken en is een uiting van de zorgzaamheidsplicht van de onderneming om medewerkers te beschermen tegen omstandigheden die een grote impact hebben op hun vermogen om een inkomen te verwerven |

The samenstelling van de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité is gelijkaardig aan de samenstelling van de remuneratie van andere medewerkers van de onderneming, met uitzondering van de lange-termijnbeloning die niet systematisch aan alle medewerkers toegekend. Ook is het relatieve aandeel van de variabele beloning in de totale beloning groter bij de leden van het Uitvoerend Comité dan bij andere medewerkers.

Basis salaris

Doel en verband met de strategie

Een competitief basissalaris is een essentieel element om getalenteerde executives aan te trekken die de doelstellingen van de onderneming helpen bereiken

Beheer en uitwerking

Het niveau van het basis salaris wordt zo bepaald dat, wanneer alle doelstellingen worden behaald, de totale remuneratie in overeenstemming is met de mediaan van de sectorgenoten.

Het basis salaris ligt in principe vast voor een periode van 3 jaar, maar kan eventueel aangepast worden bij een aanzienlijke wijziging in de verantwoordelijkheden.

Wijzigingen in het basissalaris van de CEO worden beslist door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Wijzigingen in het basis salaris van de andere leden van het Uitvoerend Comité worden beslist door de Raad van bestuur, op aanbeveling van de CEO en van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

De volgende elementen worden in overweging genomen bij beslissingen tot aanpassing van het basis salaris:

- o De prestaties, vaardigheden en verantwoordelijkheden
- o Verhogingen van het basis salaris voor overige medewerkers van de onderneming
- o Economische overwegingen en trends in deugdelijk bestuur
- o Basis salarissen voor gelijkaardige functies in een Europese groep van bedrijven uit de 'Personal and Household Goods' sector, op mediaan niveau

Jaarlijkse Bonus

Doel en verband met de strategie

Zorgt voor focus op het behalen van de financiële en niet-financiële doelstellingen, op de nauwkeurigheid van de financiële rapportering en op integriteit in de bedrijfsvoering

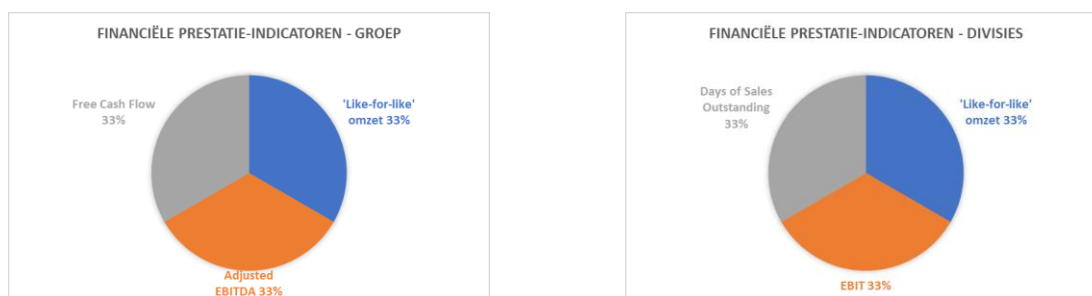
Beheer en uitwerking

De doelbonus van de CEO bedraagt 100% van het basis salaris, en tussen 50% en 70% van het basis salaris voor de overige leden van het Uitvoerend Comité.

De jaarlijkse bonus hangt af van de mate waarin een reeks financiële en niet-financiële doelstellingen worden behaald, zoals hierna weergegeven:



De financiële prestatie-indicatoren voor de Groep en de divisies worden jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur. Zij kunnen doelstellingen omvatten op het vlak van omzet, winstgevendheid, cash, werkkapitaal of andere criteria die representatief zijn voor waardecreatie voor de onderneming en de sector waarin de onderneming opereert. Voor 2021 zijn de prestatie-indicatoren en hun relatieve gewichten als volgt:



Omzet wordt geëvalueerd op een 'like-for-like' basis (aan de hand van de wisselkoersen van het vorige jaar). De andere financiële prestatie-indicatoren worden geëvalueerd op basis van de cijfers zoals gerapporteerd in de financiële verslaggeving van de groep.

De prestatiedoelen voor de financiële prestatie-indicatoren voor de groep en de divisies worden jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur, op basis van het jaarlijks bedrijfsplan. Gezien deze doelstellingen commercieel gevoelig zijn worden zij niet bij de aanvang van het jaar gepubliceerd. De prestatiedoelen en de effectief behaalde resultaten zullen evenwel ex-post worden bekendgemaakt, in het remuneratieverslag over jaar waarop zij betrekking hebben.

De niet-financiële prestatie-indicatoren en prestatiedoelen worden jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité in functie van de strategische en operationele doelstellingen van het jaar. De niet-financiële prestatie-indicatoren en -doelen kunnen domeinen omvatten zoals leiderschap, talentontwikkeling, engagement van medewerkers, diversiteit en andere domeinen die relevant zijn voor de bevoegdheidsdomeinen van de respectievelijke leden van het Uitvoerend Comité.

Het behalen van de niet-financiële prestatie-indicatoren en -doelen wordt jaarlijks geëvalueerd door het Remuneratie- en Benoemingscomité (op aanbeveling van de CEO voor de overige leden van het Uitvoerend Comité) als onderdeel van de jaarlijkse individuele prestatiebeoordeling van elke van de leden van het Uitvoerend Comité.

Voor de financiële prestatie-indicatoren geldt het behalen van 75% van het prestatiedoel als minimale vereiste voor het uitbetalen van de jaarlijkse bonus. De bonus bedraagt 100% van de doelbonus bij het volledig behalen van de financiële prestatiedoelen en kan oplopen tot 200% van de doelbonus wanneer 125% of meer van de prestatiedoelen wordt gerealiseerd. De prestatiedoelen en de effectief behaalde resultaten zullen worden gepubliceerd in het remuneratieverslag over het jaar waarop zij betrekking hebben.

Om de leden van het Uitvoerend Comité er toe aan te zetten rechtmatig te handelen en om het nemen van overdreven risico's te vermijden die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de duurzame resultaten van de onderneming over de lange termijn is de bonus onderworpen aan een terugbetalingsregeling. Terugbetaling van de bonus zal gevorderd worden indien een lid van het Uitvoerend Comité zich schuldig heeft gemaakt aan fraude, zich wetens en willens heeft misdragen of een grove nalatigheid heeft begaan die tot gevolg heeft dat de financiële resultaten van de onderneming moeten aangepast worden.

Lange-termijn beloning

Doel en verband met de strategie

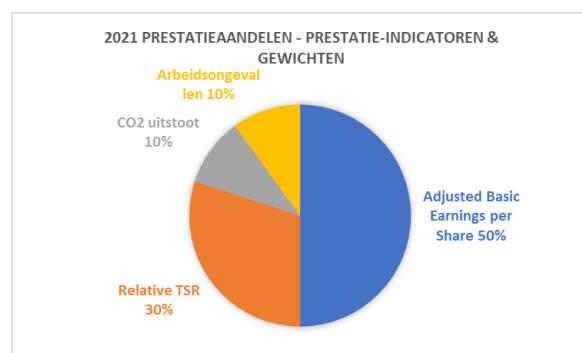
Zorgt voor focus op het genereren van aandeelhouders-rendement op lange termijn en op de menselijke en klimaatimpact van de bedrijfsvoering.

Beheer en uitwerking

De leden van het Uitvoerend Comité komen in aanmerking voor een jaarlijkse toekenning van prestatieaandelen. Op dit vlak wijkt het nieuwe remuneratiebeleid af van het vorige, dat voorzag in de toekenning van een combinatie van prestatieaandelen, aandelenopties en voorwaardelijk toegekende aandelen. Deze wijziging vloeit voort uit de vele gesprekken die wij hebben gevoerd met aandeelhouders en is ingegeven door de ambitie van de Raad van Bestuur om de lange-termijn beloning volledig prestatie-afhankelijk te maken. Daarenboven bieden prestatieaandelen de mogelijkheid, via de prestatie-indicatoren en de prestatiedoelstellingen, om de inspanningen van de leden van het Uitvoerend Comité te focussen op duurzame waardecreatie voor de onderneming. Ze laten tenslotte toe om een volgehouden inspanning te doen voor het behalen van de 'ESG' doelstellingen van de onderneming.

De door de onderneming uitgegeven prestatieaandelen worden pas definitief door de leden van het Uitvoerend Comité verworven indien de prestatiedoelen worden gehaald en bij volgehouden tewerkstelling over een periode van 3 jaar. Het niveau van de jaarlijkse toekenning wordt jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de CEO bedraagt de toekenning bij het behalen van de prestatiedoelen 115% van het jaarsalaris, en 55% van het jaarsalaris voor de overige leden van het Uitvoerend Comité.

De prestatie-indicatoren, hun respectievelijke gewichten, de prestatiedoelen en de onder- en bovengrens voor definitieve verwerving worden jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de prestatieaandelen die in 2021 worden toegekend zijn de prestatie-indicatoren en hun gewichten als volgt:



"Relative Total Shareholder Return" wordt gemeten ten opzichte van de STOXX Europe 600 Personal & Household Goods Index. Er werd voor deze index gekozen omdat hij een relevante vergelijkingsbasis is voor de onderneming, zowel wat betreft de sector als op het vlak van de geografische aanwezigheid van de onderneming.

Er is een minimaal prestatieniveau vereist vooraleer prestatieaandelen definitief worden verworven. Vanaf dit minimale prestatieniveau stijgt het percentage definitief verworven aandelen lineair door tot 100% van de toegekende prestatieaandelen indien alle prestatiedoelen worden behaald. De maximale definitieve verwerving bedraagt 200% van de initieel toegekende prestatieaandelen, en wordt behaald indien alle prestatiedoelen significant worden overschreden.

Voor de prestatie-indicatoren die niet commercieel gevoelig zijn zullen de prestatiedoelen worden bekendgemaakt in het remuneratieverslag over het jaar waarin de prestatieaandelen zijn toegekend. Voor de commercieel gevoelige prestatie-

indicatoren zullen de prestatiedoelen en de effectief behaalde resultaten worden bekend gemaakt in het remuneratierapport over het jaar waarin de definitieve verwerving plaatsvindt.

De prestatie-indicatoren, prestatiedoelen en de minimale en maximale prestatieniveaus voor de prestatieaandelen die in 2021 worden toegekend zijn hierna weergegeven.

| 2021 Prestatie-indicatoren | Gewicht | 2020 Base Line | Minimaal prestatieniveau | Prestatiedoel | Maximaal prestatieniveau |
|--|---------|--|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Adjusted Basic EPS | 50% | Commercieel gevoelig, zal worden bekendgemaakt ex-post | | | |
| Relative TSR | 30% | N/A | < 80% vd index Geen verwerving | 100% vd index 100% verwerving | 120% vd index 200% verwerving |
| Ton CO2/Mio geproduceerde stuks | 10% | 251 | >210 Geen verwerving | 192 100% verwerving | 172 200% verwerving |
| Arbeidsongevallen frequentie | 10% | 5,45 | > 4,73 Geen verwerving | 3,73 100% verwerving | 2,73 200% verwerving |
| #arbeidsongevallen x 100000 #totaal gewerkte uren | | | | | |

Pensioen en andere voordelen

Doel en verband met de strategie

Een uitgebreid pakket aanvullende voordelen is een essentieel element om getalenteerde executives aan te trekken en is een uiting van de zorgzaamheidsplicht van de onderneming om medewerkers te beschermen tegen omstandigheden die een grote impact hebben op hun vermogen om een inkomen te verwerven.

Beheer en uitwerking

De overige voordelen die worden toegekend aan de leden van het Uitvoerend Comité hangen af van het land waarin ze tewerkgesteld zijn. Deze voordelen kunnen onder meer bestaan uit een bedrijfswagen of transportvergoeding, een levensverzekering, een ongevallen- en/or arbeidsongeschiktheidsverzekering, een medische verzekering en bijstand bij het vervullen van fiscale aangifteverplichtingen. Deze voordelen kunnen ook een bijdrage van de onderneming omvatten aan een pensioenplan van het type 'vaste bijdragen' (bijdrage 20% van het jaarsalaris, verworven op het ogenblik dat de premie betaald wordt), en eventuele bijstand bij verandering van plaats van tewerkstelling.

De samenstelling van de overige voordelen wordt vastgelegd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, en is in overeenstemming met de mediaan van de algemene industriernorm voor het land van tewerkstelling.

Opbouw en aanhouden van een aandelenparticipatie

Doel en verband met de strategie

Door aan de leden van het Uitvoerend Comité de verplichting op te leggen om een zekere aandelenparticipatie op te bouwen en aan te houden worden hun belangen op lange termijn afgestemd op die van de aandeelhouders, en wordt er een focus gecreëerd op het beheersen van de risico's die eigen zijn aan de bedrijfsvoering.

Beheer en uitwerking

De vereisten voor het opbouwen en aanhouden van een aandelenparticipatie worden vastgelegd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

De CEO dient een aandelenparticipatie op te bouwen ten belope van twee maal het basissalaris. De aandelenparticipatie op te bouwen door de overige leden van het Uitvoerend Comité bedraagt één maal het jaarsalaris. Deze participatie moet worden opgebouwd door minstens 50% van de aandelen verworven onder de lange-termijn beloning bij te houden op het ogenblik dat die definitief verworven worden, tot de vereiste aandelenparticipatie volledig is bereikt.

Voornaamste tewerkstellingsvoorwaarden

De leden van het Uitvoerend Comité hebben een dienstverleningsovereenkomst met de Vennootschap voor onbepaalde duur. Elk van de partijen kan deze overeenkomst beëindigen mits het inacht nemen van een opzegperiode van drie maanden. Bij

beëindiging van de overeenkomst door de Vennoetschap om een andere reden dan een zware tekortkoming ontvangt het desbetreffende lid van het Uitvoerend Comité de volgende vergoedingen:

- De jaarlijkse bonus voor het jaar waarin de kennisgeving is gegeven, berekend *pro rata temporis* en in de veronderstelling dat alle prestatiedoelen van dat jaar bereikt zijn ("on target").
- Een ontslagvergoeding ten belope van het basissalaris voor één jaar, met inbegrip van de bijdrage van de onderneming in het pensioenplan, eveneens voor één jaar.¹
- Een gedeeltelijke verwerving van de nog niet definitief verworven lange-termijn beloningsinstrumenten, berekend *pro rata* de dienstverlening van het desbetreffende lid van het Uitvoerend Comité gedurende de driejarige verwervingsperiode. De definitieve verwerving wordt bij ontslag niet vervoegd, en het aantal definitief verworven instrumenten is eveneens afhankelijk van het al dan niet behalen van de prestatiedoelen gedurende de verwervingsperiode.

Welkomstbonussen

De Vennoetschap kent in principe geen welkomstbonussen toe bij indiensttreding. Enkel in uitzonderlijke omstandigheden waarin een daadwerkelijk verlies van remuneratie kan worden aangetoond bij de vorige werkgever en dit verlies niet gecompenseerd kan worden binnen de grenzen van het normale remuneratiebeleid kan de Raad van Bestuur, op aanbevelen van het Remuneratie- en Benoemingscomité, beslissen om een welkomstbonus toe te kennen. Deze uitzonderlijke bonus zal de vorm aannemen van een uitzonderlijke toekenning van prestatieaandelen, die pas na drie jaar definitief verworven zijn.

Remuneratiebeleid voor Niet-Uitvoerende Bestuurders

Om haar doelen te bereiken, heeft de Vennoetschap nood aan een Raad van Bestuur die is samengesteld uit individuen van het hoogste niveau, die de kennis en ervaring hebben die nodig is om te navigeren in een complexe zakelijke en maatschappelijke omgeving.

In het licht van deze ambitie worden de Niet-Uitvoerende Bestuurders bezoldigd op basis van een vaste jaarlijkse vergoeding, aangevuld met een vergoeding per bijgewoonde vergadering. De totale remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur is afgestemd op de beloning van bestuurders in andere Belgische beursgenoteerde ondernemingen die qua omvang en complexiteit vergelijkbaar zijn. De vaste jaarlijkse vergoeding en de vergoedingen voor het bijwonen van vergaderingen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

| Rol | Vaste jaarlijkse vergoeding | Vergoeding per vergadering |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Lid van de Raad van Bestuur | 60.000 EUR | 2.500 EUR |
| Voorzitter van de Raad van Bestuur | + 190.000 EUR | + 2.500 EUR |
| Voorzitter van een Comité | + 10.000 EUR | + 2.500 EUR |
| Lid van een Comité | | + 2.500 EUR |

Bijkomend aan deze vaste vergoeding en vergoeding per vergadering, zal de Voorzitter van de Raad van Bestuur, vanaf 1 januari 2022 en tot het einde van zijn huidige mandaat als bestuurder (i.e. eindigend onmiddellijk na de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennoetschap voor de goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar eindigend op 31 december 2023), een jaarlijkse transformatievergoeding ontvangen van 50.000 EUR per boekjaar. De Raad van Bestuur, handelend op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, zal kunnen beslissen dat de transformatievergoeding niet langer verschuldigd en betaalbaar zal zijn wanneer de transformatie van de Groep niet langer de bijkomende tijdsbesteding vereist waarvoor deze vergoeding compenseert.

Bepaling 7.6 van de 2020 Corporate Governance Code doet de aanbeveling dat niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de vennoetschap dienen te ontvangen. Na zorgvuldig afwegen is beslist om van deze aanbeveling af te wijken en de volledige vergoeding van de Niet-Uitvoerende Bestuurders uit te betalen in contanten. Deze beslissing is ingegeven door de complexiteit die een gedeeltelijke betaling in aandelen met zich mee zou brengen op het vlak van sociale zekerheid en belastingen, zowel voor de begunstigen als voor de Vennoetschap. Wij zijn er niettemin van overtuigd dat het aanhouden van een aandelenparticipatie door de Niet-Uitvoerende Bestuurders een positieve invloed kan hebben op hun toewijding en engagement. Daarom heeft de Vennoetschap aan de Niet-Uitvoerende Bestuurders de aanbeveling gedaan om over de vier jaar van hun bestuurdersmandaat een aandelenparticipatie op te bouwen ten belope van één maal hun vaste jaarlijkse vergoeding die zij ontvangen als lid van de Raad van Bestuur, en die participatie aan te houden tot minstens één jaar na afloop van hun mandaat.

De vergoedingen die worden betaald aan de Niet-Uitvoerende Bestuurders worden gerapporteerd in het jaarlijkse remuneratieverslag.

¹ Voor de CEO omvat de ontslagvergoeding het basissalaris voor één jaar, de doelbonus voor een volledig jaar en de bijdrage van de onderneming in het pensioenplan voor één jaar.

Procedure voor de herziening van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité en de Niet-Uitvoerende Bestuurders wordt op regelmatige tijdstippen geëvalueerd door de Raad van Bestuur, met input van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Doordat de Raad van Bestuur alleen bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders, zijn er geen belangenconflicten wanneer de Raad van Bestuur het remuneratiebeleid voor leden van het Uitvoerend Comité herzielt.

Als materiële wijzigingen aan het remuneratiebeleid vereist zijn, dan zullen zulke wijzigingen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van het jaar waarin de voorgestelde wijzigingen van kracht zouden worden. Als uitzonderlijke omstandigheden een afwijking van het remuneratiebeleid zouden vergen, zal de afwijking door de Raad van Bestuur worden beslist en ter bekrachtiging worden voorgelegd op de eerstvolgende jaarlijkse algemene vergadering. In ieder geval zal het remuneratiebeleid om de vier jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering, zoals vereist door de Belgische en Europese wetgeving.