

TEXAF n.v.

Corporate Governance Charter



TEXAF



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Laatste bijwerking: 24 februari 2024

INHOUDSOPGAVE

A. Bestuursstructuur

1. Structuur
2. Raad van Bestuur
 - 2.1. Samenstelling
 - 2.2. Opdracht
 - 2.3. Rol van de Voorzitter
 - 2.4. Werking
 - 2.5. Vertegenwoordiging
 - 2.6. Comités van de Raad van Bestuur
 - 2.7. Bezoldiging
 - 2.8. Gedragsregels
3. Uitvoerend management
 - 3.1. Functie van de Gedelegeerd Bestuurder-CEO
 - 3.2. Assistenten van de Gedelegeerd Bestuurder-CEO
 - 3.3. Bezoldiging
 - 3.5. Gedragsregels

B. Aandeelhoudersstructuur

1. Maatschappelijk kapitaal en maatschappelijke aandelen
2. Transparantieverklaringen
3. Rechten en belangen van de aandeelhouders

C. Relaties met de aandeelhouders en beleggers

1. Bijwonen van de algemene vergadering
2. Dividendbeleid
3. Financiële communicatie

D. Afwijkingen

- Bijlage I: Charter van het Auditcomité
Bijlage II: Charter van het Benoemings- en Remuneratiecomité

Inleidende verklaring

Texaf voegt zich naar de principes van de Belgische Corporate Governance Code 2020 en past de tien principes ervan toe, onverminderd de toepasselijke wetgeving (o.a. Het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen) en de statuten van de Vennootschap.

De raad van bestuur heeft de originele versie van het Charter in 2003 goedgekeurd. De Raad onderzoekt regelmatig of de inhoud van het Charter in overeenstemming is met de toepasselijke wetten en reglementen. De huidige versie van het Charter is goedgekeurd op 24 maart 2021.

De toepassing van deze principes houdt echter rekening met de bijzondere kenmerken van Texaf, een holding met een beperkt personeelsbestand en met uitsluitend deelnemingen in Congolese bedrijven. De afwijkingen zijn samengevat in het laatste deel van dit Charter.

De huidige versie van het Charter is beschikbaar op www.texaf.be.

Meer informatie over het corporate governance-beleid is beschikbaar in de corporate governance verklaring, opgenomen in het jaarverslag van de Vennootschap, overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen.

A. BESTUURSSTRUCTUUR

1. De structuur is monistisch en omvat:

- De Raad van Bestuur
- De uitvoerende bestuurders, onder het gezag van de Gedelegeerd Bestuurder - CEO
- Een Auditcomité en een Benoemings- en Remuneratiecomité
- Om de vijf jaar onderzoekt de Raad of de monistische structuur nog steeds geschikt is.

2. Raad van Bestuur

2.1. Samenstelling

2.1.1. De Raad bestaat ten minste uit vijf bestuurders waarvan de meerderheid niet-uitvoerend is en minstens drie bestuurders onafhankelijk zijn.

2.1.2. Worden beschouwd als uitvoerende bestuurders:

- De Gedelegeerd Bestuurder - CEO
- De bestuurders die binnen de groep een directiefunctie uitoefenen

2.1.3. Een bestuurder wordt als onafhankelijk beschouwd in de zin van de *Belgische Corporate Governance Code 2020* wanneer hij, in het algemeen, met de Vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap, geen relatie heeft die van aard is om zijn onafhankelijkheid in het gedrang te brengen. Om als onafhankelijk bestuurder gekwalificeerd te kunnen worden, moet de bestuurder voldoen aan de volgende criteria:

- geen lid zijn of geweest zijn van het uitvoerend management of van de directie gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming;
- geen betekenisvolle vergoeding of ander belangrijk voordeel ontvangen hebben van de Vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap, buiten de vergoeding ontvangen als niet-uitvoerend bestuurder;
- niet minstens 10% van de aandelen van de Vennootschap bezitten, noch voorgedragen zijn door een aandeelhouder die minstens 10% van de aandelen van de Vennootschap bezit;
- geen betekenisvolle zakelijk relatie hebben of in het jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad met de Vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, bestuurder of lid van het leidinggevend personeel van een entiteit die een dergelijke relatie onderhoudt;
- geen partner of lid zijn of geweest zijn in de drie voorafgaande jaren van het huidig of vorig audit-team van de Vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap;
- geen lid zijn van het uitvoerend management van een andere vennootschap waarin een lid van het uitvoerend management van de Vennootschap zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend bestuurder, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de Vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;
- geen nauwe verwant, echtgenoot, wettelijke samenwonende partner of verwant van een bestuurder, van een uitvoerend manager, van een directielid of van personen zijn die zich in één van bovenstaande situaties bevindt.

In afwijking van de Belgische Corporate Governance Code 2020 beslist de Vennootschap dat de niet-uitvoerende bestuurders niet automatisch hun hoedanigheid van onafhankelijk lid van de Raad van Bestuur verliezen wanneer zij er meer dan twaalf jaar gezeteld hebben.

2.1.4. Benoeming en herbenoeming

- De duur van het mandaat van de bestuurder bedraagt maximaal vier jaar en is eventueel verlengbaar.
- Bij de benoeming van nieuwe bestuurders wordt rekening gehouden met het onderzoek uitgevoerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité in functie van objectieve criteria, van het evenwicht van de competenties binnen de Raad en, indien mogelijk, van hun affiniteit met Afrika.

2.1.5. Evaluatie

- De Raad evalueert om de drie (3) jaar zijn omvang, zijn samenstelling, zijn werkwijzen en zijn relaties met de leidinggevendenden als orgaan van de Vennootschap, evenals de individuele bijdrage van elke bestuurder aan de globale werking ten einde de efficiëntie van zijn werking en de bijdrage ervan aan het deugdelijk bestuur van de Vennootschap en de groep voortdurend te verbeteren.

2.1.6. Opleiding van nieuwe bestuurders

- De nieuwe bestuurders ontvangen uitgebreide informatie over de Vennootschap en haar activiteiten opdat ze hun mandaat zo snel mogelijk en geheel met de verwachte efficiëntie zouden kunnen uitoefenen.
- In deze opleiding is ook een bezoek ter plaatse van de Congolese dochtervennootschappen voorzien.

2.2. Opdracht

Behoudens zijn wettelijke en statutaire bevoegdheden en die van de Algemene Vergadering, voert de Raad van Bestuur de volgende taken uit:

- de strategie en waarden van de Vennootschap bepalen, de strategische en operationele plannen en de budgetten van de Vennootschap goedkeuren;
- de leden van het uitvoerend management benoemen en ontslaan;
- de opvolgingsplanning van de leden van het uitvoerend management opvolgen;
- een regelmatige interactie tussen de Raad en het uitvoerend management onderhouden;
- op basis van de voorstellen van het uitvoerend management, beslissen over de strategie van de Vennootschap en regelmatig evalueren van die strategie;
- over de belangrijke financiële operaties, investeringen en desinvesteringen beslissen;
- ervoor zorgen dat de nodige organisatiestructuren, procedures en controles geïmplementeerd zijn om de doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken en de daaraan verbonden risico's passend te beheren;
- toezicht houden op en onderzoek uitvoeren wat betreft de prestaties van het dagelijks bestuur;
- zorgen voor een efficiënte communicatie met de aandeelhouders van de Vennootschap en de andere belanghebbenden;
- de meerderheidsaandeelhouder aansporen om zijn strategische doelstellingen kenbaar te maken;
- voortdurend controleren van de veiligheidsmaatregelen voor de personen en goederen in de Democratische Republiek Congo.

2.3. Rol van de Voorzitter

- De Voorzitter heeft geen uitvoerende functie.
- De Voorzitter zorgt voor een evenwichtige samenstelling van de Raad en is verantwoordelijk voor de leiding en de goede werking ervan en hij creëert een vertrouwensklimaat met open discussies en een constructieve uitdrukking van de uiteenlopende meningen.
- De Voorzitter vertegenwoordigt de Vennootschap, in overleg met de Gedelegeerd Bestuurder - CEO.
- De Voorzitter bepaalt de agenda van de vergaderingen van de Raad.
- De Voorzitter onderhoudt een rechtstreekse dialoog met de Gedelegeerd Bestuurder - CEO.
- De Voorzitter zorgt voor een efficiënte communicatie met de aandeelhouders en waakt erover dat de bestuurders de standpunten van de aandeelhouders en andere belanghebbenden begrijpen.
- De Raad werkt een procedure uit voor de benoeming van een plaatsvervangend voorzitter voor de bijeenkomsten van de Raad waarbij de Voorzitter afwezig is of om de discussies en besluitvormingen van de Raad voor te zitten wanneer er in hoofde van de Voorzitter een belangenconflict bestaat.

2.4. Werking

- De Raad van Bestuur vergadert telkens het belang van de Vennootschap dit vereist en minstens vier keer

per jaar waarvan twee keer in aanwezigheid van de Commissaris.

- De statuten regelen de wijze van oproeping, beraadslaging en vertegenwoordiging van de afwezige leden.
- De Raad kan slechts geldig beraadslagen wanneer ten minste de meerderheid van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd is.
- De besluiten worden genomen met een meerderheid van de stemmen. In geval van gelijkheid van stemmen, is de stem van de Voorzitter doorslaggevend.
- De Secretaris van de Raad woont de vergaderingen bij en stelt de voorlopige notulen op die tijdens de volgende vergadering ter goedkeuring aan de Raad zullen worden voorgelegd. De Secretaris helpt de Voorzitter van de Raad bij de voorbereiding van de vergaderingen, bewaart de notulen die hij ter beschikking van de bestuurders houdt, waakt over de naleving van de werkingsmodaliteiten van de Raad en, meer algemeen, over de naleving van de wetten en reglementen die van toepassing zijn op de Raad van Bestuur.

2.5. Vertegenwoordiging

- De Vennootschap wordt rechtsgeldig vertegenwoordigd tegenover derden door twee bestuurders onder wie ten minste de Voorzitter, de Vicevoorzitter of de Gedelegeerd Bestuurder of, binnen de grenzen van het dagelijks bestuur, door de Gedelegeerd Bestuurder. Bovendien wordt de Vennootschap geldig vertegenwoordigd door bijzondere lasthebbers binnen de grenzen van hun mandaat.
- In het interne besluitvormingsproces wordt het principe van de dubbele handtekening systematisch toegepast, tenzij voor minder belangrijke handelingen en verbintenissen.

2.6. Comités van de raad van bestuur

De Raad heeft twee raadgevende comités opgericht: het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité.

2.6.1 Auditcomité

- Het Auditcomité bestaat uit ten minste drie niet-uitvoerende, voornamelijk onafhankelijke, bestuurders.
- Het Auditcomité staat voornamelijk in voor de opvolging van de financiële verslaggeving, de opvolging van de efficiëntie van de systemen van interne controle en van externe audit, de opvolging van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde rekeningen, de opvolging van het risicobeheer en het onderzoek en de opvolging van de onafhankelijkheid van de Commissaris.
- Het Auditcomité vergadert minstens drie keer per jaar waaronder minstens twee keer in aanwezigheid van de Commissaris en brengt verslag uit van zijn werkzaamheden aan de Raad van Bestuur.
- Het charter van het Comité dat door de Raad goedgekeurd is, is opgenomen in Bijlage I.

2.6.2. Benoemings- en Remuneratiecomité

- De functies die de Code toekent aan het Remuneratiecomité en aan het Benoemingscomité worden gegroepeerd in één comité, het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uit ten minste drie bestuurders, allen niet-uitvoerend en voornamelijk onafhankelijk, onder wie de Voorzitter van de Raad.
- Het Comité formuleert voorstellen aan de Raad aangaande de benoeming en bezoldiging van de bestuurders en leden van het uitvoerend management en waakt over de herbenoeming van de bestuurders en de opvolging van de CEO en andere leden van het uitvoerend management.
- Het Comité doet aanbevelingen aan de Raad betreffende het remuneratiebeleid van de niet-uitvoerende bestuurders en van de leden van het uitvoerend management.
- Het Comité waakt over de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het uitvoerend management en zorgt ervoor dat de Vennootschap beschikt over formele, rigoureuze en transparante procedures om de besluiten van de Raad te ondersteunen.
- Het Comité vergadert minstens twee keer per jaar en brengt verslag uit over zijn werkzaamheden aan de Raad van Bestuur.
- Het Charter van het Comité dat door de Raad goedgekeurd is, is opgenomen in Bijlage II.

2.7. Bezoldiging

- De Vennootschap voert een remuneratiebeleid met het oog op het aantrekken en behouden in de Raad van Bestuur van bestuurders met brede bevoegdheden in de diverse domeinen nodig voor een rendabele ontwikkeling van de activiteiten van de Vennootschap.
- De bestuurders ontvangen een jaarlijkse vaste remuneratie en zitpenningen waarvan het bedrag bepaald wordt op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Sommige bestuurders ontvangen bovendien een aanvullende remuneratie voor het uitoefenen van specifieke prestaties als Voorzitter of Vicevoorzitter van de Raad of voor deelname aan een of meerdere

Comités van de Raad.

- Bovendien kunnen bepaalde dochtervennootschappen sommige bestuurders vergoeden voor de uitoefening van een mandaat binnen hun Raad.
- De vergoeding van elke bestuurder worden bekendgemaakt in het jaarverslag.

2.8. Gedragsregels

2.8.1. Belangenconflicten

- De Vennootschap is onderworpen aan de wettelijke voorschriften en aan de voorschriften van de statuten en dit charter met betrekking tot belangenconflicten.
- De bestuurders vermijden rechtstreekse of onrechtstreekse belangenconflicten met de Vennootschap of met een van haar dochtervennootschappen.
- Wanneer een bestuurder rechtstreeks of onrechtstreeks een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een beslissing of verrichting die behoort tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur, dient hij zulks aan de Raad mee te delen; hij verlaat de vergadering en de Raad keurt de beslissing of verrichting goed zonder de betrokken bestuurder; hij dient ook te Commissaris in te lichten.
- Zijn verklaring dient opgenomen te worden in de notulen van de Raad van Bestuur en in het jaarverslag.

2.8.2. Transacties in effecten

- Gelet op het feit dat de bestuurders toegang hebben tot voorwetenschap zijn zij gehouden aan de geldende wetgeving betreffende voorkennis en marktmisbruik.
- Alle transacties in effecten of instrumenten zoals converteerbare warrants of obligaties van de Vennootschap zijn verboden:
 - tijdens de periode van **twee maanden** voorafgaand aan de jaarlijkse en **45 dagen** voorafgaand aan de halfjaarlijkse mededeling van de resultaten van de betrokken vennootschappen;
 - te allen tijde voor de personen met voorkennis;
- Elk plan tot transactie in effecten van de Vennootschap moet voorafgaandelijk meegedeeld worden aan de Secretaris van de Raad als Compliance Officer. Hij zal desgevallend het bestaan mededelen van een periode of reden tot verbod. Na de verwezenlijking van een of meerdere verrichtingen op effecten zal de betrokken persoon, schriftelijk of via e-mail de Compliance Officer op de hoogte brengen binnen 2 werkdagen na de betrokken verrichting(en) met vermelding van de aard en de datum van de verrichting, het aantal verhandelde effecten en de prijs waartegen zij verhandeld zijn. De Compliance Officer dient de schriftelijke bewijzen van deze kennisgevingen te bewaren.
- Wanneer het totaalbedrag van de verrichte transacties gecumuleerd door een persoon tijdens een kalenderjaar € 5.000 overschrijdt, dient de Compliance Officer de FSMA daarvan in te lichten binnen 3 dagen na de laatste transactie, evenals telkens diezelfde drempel opnieuw overschreden wordt tijdens hetzelfde jaar. Wanneer de jaarlijkse drempel van € 5.000 niet bereikt wordt, zal de Vennootschap via het jaarverslag en de website van de Vennootschap aan het publiek, zonder individuele details, het geheel van transacties in aandelen van de Vennootschap mededelen die per persoon verwezenlijkt zijn tijdens het voorbije jaar. In dit geval zullen de transacties door de betrokkenen uiterlijk op 31 januari van het jaar dat volgt op de verwezenlijking ervan door de betrokkenen aangegeven worden aan de FSMA.

2.8.3. Transacties met de Vennootschap

- Zonder afbreuk te doen aan de regels betreffende belangenconflicten, mogen de bestuurders, rechtstreeks of onrechtstreeks, geen goederen kopen van of verkopen aan de Vennootschap of haar dochtervennootschappen zonder de uitdrukkelijke toestemming daartoe van de Raad van Bestuur, behalve wat betreft de transacties die uitgevoerd worden in het gewoonlijk kader van de activiteiten van de Vennootschap.
- Zij moeten de Voorzitter of de Gedelegeerd Bestuurder raadplegen die dan beslist of er een vraag tot afwijking moet ingediend worden bij de Raad van Bestuur.
- Deze transacties zijn in ieder geval enkel toegestaan wanneer dit gebeurt tegen marktconforme commerciële voorwaarden.

2.8.4. Vertrouwelijkheid

- De bestuurders verbinden er zich toe om de vertrouwelijkheid van de informatie waarover ze krachtens hun mandaat beschikken, niet te schenden, in overeenstemming met de wetgeving ter zake.

3. Uitvoerend management

3.1. De Gedelegeerd Bestuurder - CEO neemt het algemeen bestuur van de groep waar evenals het dagelijks bestuur:

De taak van de Gedelegeerd Bestuurder - CEO omvat:

- het vastleggen en voorstellen aan de Raad van Bestuur van strategieën die kunnen bijdragen aan de rendabele ontwikkeling van de groep;
- het ten uitvoer brengen van de door de Raad van Bestuur genomen beslissingen en goedgekeurde strategieën;
- het senior management evalueren en aan het Benoemings- en Remuneratiecomité voorstellen formuleren met betrekking tot de ontwikkeling en bezoldiging van het senior management;
- aan de Raad van Bestuur de nodige en nuttige informatie verstrekken voor de goede uitoefening van zijn bevoegdheden en de Raad op de hoogte stellen van de in de uitoefening van zijn functies genomen initiatieven en beslissingen;
- de spreekbuis van de groep zijn naar de buitenwereld toe.

3.2. De Gedelegeerd Bestuurder - CEO wordt voor deze taken bijgestaan door:

- Een of meerdere uitvoerende bestuurders met een directiefunctie;
- Een secretaris van de Raad die ook de functie van Compliance Officer uitoefent;
- De functies van financieel directeur en van secretaris van de Raad kunnen gecumuleerd worden.

3.3. Bezoldiging

- De bezoldiging van de Gedelegeerd Bestuurder - CEO wordt bepaald door de Raad op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Hetzelfde geldt voor de andere leden van het uitvoerend management.
- De bezoldiging van de Gedelegeerd Bestuurder - CEO en van de uitvoerende managers bestaat uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte dat verbonden is aan de prestaties van het bedrijf en aan de individuele prestaties.
- Het Benoemings- en Remuneratiecomité baseert zich voor zijn voorstellen op objectieve en transparante evaluatiemethoden.
- In het hoofdstuk "Remuneratieverslag" van het Jaarverslag publiceert de Vennootschap het bedrag van de bezoldigingen en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de uitvoerende bestuurders toegekend zijn evenals alle andere informatie vereist door het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen; de Vennootschap publiceert op een globale basis dezelfde gegevens met betrekking tot de andere uitvoerende managers.
- Het hoofdstuk "Remuneratieverslag" in het Jaarverslag bevat individuele informatie met betrekking tot het aantal en de belangrijkste kenmerken van de aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verkrijgen, toegekend tijdens het boekjaar en de verbintenissen op het gebied van vergoeding in geval van vroegtijdig vertrek.

3.4. Gedragsregels

- De gedragsregels voor de bestuurders op het vlak van transacties in aandelen en transacties met de Vennootschap, evenals op het vlak van vertrouwelijkheid, gelden ook voor de leden van het uitvoerend management.

B. AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR

1. Maatschappelijk kapitaal en aandelen die het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen

Op 31 december 2020 bedraagt het maatschappelijk kapitaal € 23.398.380,08; het wordt vertegenwoordigd door 3.603.536 aandelen zonder aanduiding van de nominale waarde, volledig volgestort.

2. Transparantieverklaringen

In overeenstemming met de geldende wetgeving richt elke aandeelhouder van wie de inbreng in het maatschappelijk kapitaal, afzonderlijk beschouwd of in het kader van een gezamenlijke actie, hoger is dan 5% van de effecten met stemrecht of een veelvoud daarvan, een transparantieverklaring aan de Vennootschap.

3. Aandeelhoudersovereenkomsten

Er is een aandeelhoudersovereenkomst afgesloten tussen SFA en Middle Way; deze voorziet geen onderling overleg.

Er is eveneens een aandeelhoudersovereenkomst afgesloten tussen SFA en Texaf, N.V.: in ruil voor de overdracht

aan Texaf, N.V. voor € 1 van de vorderingen van SFA op Texaf N.V. in 2002, heeft laatstgenoemde zich ertoe verbonden om de boekhouding en de administratie van SFA te verzorgen.

4. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat de aandeelhouders met zeggenschap de rechten en belangen van de minderheidsaandeelhouders eerbiedigen.

C. RELATIES MET DE AANDEELHOUDERS EN BELEGGERS

De Vennootschap waakt erover dat alle middelen en informatie die toelaten dat de aandeelhouders hun rechten kunnen uitoefenen, beschikbaar zijn.

1. Bijwonen van de algemene vergaderingen

- De gewone algemene vergadering van de Vennootschap wordt gehouden op de tweede dinsdag van de maand mei om 11.00 u. of, indien die datum op een wettelijke feestdag valt, op de eerstvolgende werkdag op hetzelfde tijdstip.
- De oproepingen, speciale verslagen, volmachtmodellen, gecoördineerde statuten en andere documenten die van nut kunnen zijn voor de deelname van de aandeelhouders aan de algemene vergaderingen, zijn gemakkelijk toegankelijk dankzij hun bekendmaking binnen de wettelijke termijnen op de website.
- De vereiste formaliteiten om tot de vergaderingen te worden toegelaten, worden in de oproepingen uiteengezet.

2. Dividendbeleid

- De Raad van Bestuur voert een beleid van een zo groot mogelijke autofinanciering.
- De Raad van Bestuur stelt daarnaast een beleid van een regelmatig stijgend dividend voor; dit beleid wordt jaarlijks herzien.

3. Financiële communicatie

- De Vennootschap voert een actief beleid van financiële communicatie.
- Naast de halfjaarlijkse publicatie van de resultaten en de driemaandelijke mededelingen, informeert de Vennootschap de markt onmiddellijk over de gebeurtenissen die voor de aandeelhouders en de beleggers van nut zijn voor de evaluatie van haar prestaties of die van de vennootschappen van de groep en voor de evaluatie van de waarde van de effecten die zij uitgeeft.

D. AFWIJINGEN VAN DE BELGISCHE CORPORATE GOVERNANCE CODE 2020

1. De Vennootschap kan aan een onafhankelijke bestuurder een of meerdere specifieke opdrachten toevertrouwen, eventueel bezoldigd.
2. Voor de Vennootschap verliezen de niet-uitvoerende bestuurders niet automatisch hun hoedanigheid van onafhankelijk lid van de Raad nadat ze er meer dan twaalf jaar gezeteld hebben.
3. De Raad is niet bijeen gekomen wanneer het uitvoerend management afwezig is.
4. De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen gedeelte van hun bezoldiging in de vorm van aandelen van de Vennootschap.
5. De Raad van Bestuur heeft geen minimum aantal aandelen vastgesteld dat de leiders van de Vennootschap moeten bezitten.

BIJLAGE I

Charter van het Auditcomité

Artikel 1 Samenstelling

- De Raad van Bestuur richt in zijn midden een Auditcomité op dat bestaat uit minstens drie bestuurders, allen deskundigen op dit gebied, niet-uitvoerende bestuurders en hoofdzakelijk onafhankelijke bestuurders.
- De duur van het mandaat van de leden van het Comité valt samen met de duur van hun bestuursmandaat. De duur van dit mandaat kan verlengd worden samen met de verlenging van de duur van het bestuursmandaat.
- Het Comité kiest onder zijn leden een Voorzitter.

Artikel 2 Rol

Het Auditcomité krijgt volgende opdrachten toegewezen van de Raad van Bestuur:

1. Financiële en niet-financiële verslaggeving
 - a. onderzoeken van de financiële informatie die door de Vennootschap verspreid wordt, nagaan of deze informatie correct, volledig en coherent is;
 - b. onderzoeken van de halfjaarlijkse en jaarlijkse jaarrekening en geconsolideerde rekeningen voor de voorstelling ervan aan de Raad van Bestuur;
 - c. controleren van de relevantie en coherentie van de door de Vennootschap gehanteerde boekhoudkundige principes en regels en van de reikwijdte van de consolidatiekring en, desgevallend, het verlenen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur aangaande de wijziging van deze boekhoudkundige principes en regels;
 - d. ervoor te zorgen dat er een rapportagesysteem op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur wordt opgezet dat in overeenstemming is met de strategie van de onderneming en de geldende wetgeving.
2. Risicobeheer
 - a. opvolgen van de efficiëntie van de systemen van interne controle, herzien van de doeltreffendheid van de methoden van risicobeheer die zijn ingevoerd door het management en ervoor zorgen dat de belangrijke risico's geïdentificeerd, beheerd en meegedeeld worden aan de Raad van Bestuur;
 - b. desgevallend herzien van de communicatie over het risicobeheer in het jaarverslag;
 - c. de risicomatrix te beoordelen voordat deze door de Raad wordt goedgekeurd;
 - d. jaarlijks te beoordelen of het nodig is een interne auditfunctie in te stellen en, bij gebrek aan een dergelijke functie, een jaarlijks programma van controleopdrachten op het gebied van interne controle vast te stellen, dit te volgen en de conclusies en aanbevelingen daarvan in ontvangst te nemen;
 - e. indien nodig transacties met verbonden partijen te herzien.
3. Externe controle
 - a. aan de Raad van Bestuur aanbevelingen doen aangaande de keuzen, benoeming en bezoldiging van de Commissaris;
 - b. zich vergewissen van de onafhankelijkheid van de Commissaris met betrekking tot het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en het Koninklijk Besluit van 4 april 2003;
 - c. jaarlijks, samen met de Commissaris, zijn interventieplannen onderzoeken, de besluiten van deze plannen, zijn aanbevelingen en het gevolg dat eraan gegeven wordt.

Artikel 3 Werking

- Het Comité komt ten minste drie keer per jaar samen op basis van een op voorhand meegedeelde agenda. Het Comité ontmoet ten minste twee keer per jaar de Commissaris, waarvan één keer in afwezigheid van het management.
- Om geldig te zetelen, moeten minstens de helft van de leden van het Comité, en minstens twee leden aanwezig zijn. Een lid van het Directiecomité mag zich niet laten vertegenwoordigen.
- Het Auditcomité kan op zijn vergaderingen de Gedelegeerd Bestuurder, de Financieel Directeur of eender welke werknemer van de groep uitnodigen.
- Van de vergaderingen van het Auditcomité worden notulen opgemaakt. Deze notulen worden verzonden naar de Bestuurders en de deelnemers van de vergadering.
- Het Comité brengt verslag uit aan de Raad van Bestuur over zijn werkzaamheden.
- Het Comité voert regelmatig een eigen evaluatie uit en legt deze voor aan de Raad.

BIJLAGE II

Charter van het Benoemings- en Remuneratiecomité

1. Samenstelling, voorzitterschap en werking van het Comité

De Raad van Bestuur richt een Benoemings- en Remuneratiecomité op dat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders bestaat, van wie de meerderheid onafhankelijk.

De duur van het mandaat van de leden van het Comité valt samen met de duur van hun bestuursmandaat en kan samen met die duur verlengd worden.

Het Comité telt minimaal drie en maximaal vijf leden; het Comité kiest in zijn midden een Voorzitter.

Het Comité komt minstens twee keer per jaar bijeen en elke keer wanneer het dit nodig acht voor de uitvoering van zijn opdrachten.

Om geldig te vergaderen, dienen de helft van de leden van het Comité en ten minste twee leden aanwezig te zijn.

Het Comité brengt over zijn werkzaamheden verslag uit aan de Raad.

2. Rol van het Comité inzake benoemingen

Het Comité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur betreffende de benoeming van de bestuurders. Het Comité waakt erover dat de procedure van benoeming en herbenoeming op een objectieve en professionele manier georganiseerd/gepland wordt.

Meer in het bijzonder:

- stelt het Comité procedures op voor de benoeming van bestuurders;
- evalueert het Comité periodiek de omvang en de samenstelling van de Raad van Bestuur en doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur aangaande eventuele wijzigingen;
- identificeert het Comité de kandidaten voor de vacante functies en stelt hen voor aan de Raad van Bestuur;
- formuleert het Comité zijn mening over de voorstellen tot benoeming, uitgaande van de aandeelhouders.

Het Comité zorgt er eveneens voor dat er voldoende en regelmatig aandacht geschonken wordt aan de herbenoeming van de uitvoerende managers; met name:

- onderzoekt het Comité de vragen met betrekking tot de opvolging van het uitvoerend management. De Gedelegeerd Bestuurder - CEO kan voorstellen formuleren aan het Comité met betrekking tot de vernieuwing van het directieteam.
- de Voorzitter van de Raad van Bestuur kan betrokken worden bij de bespreking maar zit het Comité niet voor wanneer het de benoeming van zijn opvolger moet behandelen.
- zorgt voor de opstelling van een evaluatiebeleid van het management, van programma's voor talentontwikkeling en voor promotie van diversiteit.

3. Rol van het Comité inzake bezoldiging

De Gedelegeerd Bestuurder - CEO neemt deel aan de vergaderingen van het Comité wanneer het de bezoldiging behandelt van de andere leden van het uitvoerend management.

Het Comité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur betreffende het remuneratiebeleid van de niet-uitvoerende bestuurders en daaropvolgende voorstellen aan de aandeelhouders.

Het Comité stelt aan de Raad een remuneratiebeleid voor dat opgezet is om volgende doelstellingen te bereiken: het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent, het stimuleren van de verwezenlijking van de strategische doelstellingen en het bevorderen van duurzame waardecreatie. Het Comité bereidt het remuneratieverslag voor overeenkomstig het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, verslag dat door de Raad van Bestuur opgenomen wordt in de corporate governance verklaring.

Het remuneratiebeleid van de leden van het uitvoerend management heeft minstens betrekking op:

- de voornaamste contractuele bepalingen, met inbegrip van de pensioenplannen en de bepalingen voorzien bij het voortijdig beëindigen van de contractuele relatie;
- de sleutelementen voor de vaststelling van het remuneratiebeleid, inclusief het relatief belang van de bestanddelen van de bezoldiging (vast en variabel), de prestatiecriteria (individueel en globaal) voor de variabele bestanddelen van de bezoldiging en de voordelen in natura;
- het Comité formuleert aanbevelingen met betrekking tot de individuele bezoldiging van de bestuurders en de leden van het uitvoerend management, met inbegrip van de bonussen en incentiveprogramma's op lange termijn, al dan niet verbonden aan aandelen, toegekend in de vorm van opties op aandelen of andere financiële instrumenten.
- op hun vraag oefent het Benoemings- en Remuneratiecomité de hierboven beschreven functies uit bij de dochtervennootschappen van wie Texaf de controlerende aandeelhouder is.