

## REMUNERATIEBELEID 2021

In overeenstemming met artikel 7: 89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, stelt de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van 11 mei 2021 voor om dit remuneratiebeleid goed te keuren.

De vennootschap wordt bestuurd door een Raad van Bestuur die zowel niet-uitvoerende als uitvoerende bestuurders omvat, inclusief de gedelegeerd bestuurder voor het dagelijks bestuur. Er zijn geen andere personen belast met de leiding in de zin van het Wetboek.

De vergoeding van deze twee categorieën bestuurders volgt verschillende principes. Ze worden jaarlijks herzien door het Benoemings- en Beloningscomité voordat ze aan de Raad van Bestuur worden voorgelegd. Het remuneratieverslag wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering en, in overeenstemming met de wet, behoort een variabele vergoeding, die een bepaald bedrag overschrijdt, tot de exclusieve bevoegdheid van de Algemene Vergadering.

Ongeacht de vergoeding, heeft de vennootschap een verzekering afgesloten ter dekking van de activiteiten die de bestuurders uitvoeren in het kader van hun mandaat.

### NIET-UITVOEREND BESTUURDERS

De niet-uitvoerende bestuurders worden beloond met een vast jaarbedrag en met presentiegeld.

Het variabele gedeelte hangt dus enkel af van het aantal vergaderingen waaraan de bestuurders deelnemen en is onafhankelijk van de prestaties van de vennootschap. Het staat ook los van de beloningsvoorwaarden van de werknemers van het bedrijf. Over het algemeen, blijft het lager dan het vaste deel.

Niet-uitvoerende bestuurders genieten geen bonussen, aandelenopties of een extralegaal pensioenplan.

### UITVOEREND BESTUURDERS

De uitvoerende bestuurders worden vergoed door een vast jaarlijks bedrag, door een korte termijn variabele vergoeding en een lange termijn variabele vergoeding.

Het bezoldigingsbeleid voor uitvoerende bestuurders hecht het grootste belang aan het variabele deel van de bezoldiging ten opzichte van het vaste deel, dat al vele jaren weinig veranderd is. Hierdoor kan de variabele beloning de vaste beloning overstijgen.

Het doel is om deze vergoedingen in lijn te brengen met zowel de jaarresultaten van de onderneming als met haar prestaties op lange termijn en de winstgevendheid van de aandeelhouders en zo bij te dragen tot haar strategie, haar belangen en haar duurzaamheid.

### **Vaste beloning**

De vaste beloning is in lijn met het personeelsbeloningsraster en de criteria voor variabele beloning op korte termijn zijn gedeeltelijk dezelfde als die voor de kaderleden.

### **Korte termijn variabele beloning**

De criteria voor de variabele beloning zijn financieel en gebaseerd op publieke cijfers, dus de berekening is transparant. Als er een fout in een afrekening zou worden gevonden, zou de correctie worden toegepast op de volgende afrekening.

De variabele verloning op korte termijn is gebaseerd op de gemiddelde vooruitgang van een boekjaar ten opzichte van het vorige van

- Het recurrente geconsolideerde bedrijfsresultaat voor 50% en van
- Het geconsolideerde resultaat vóór belastingen voor 50%.

Bij toepassing van deze formule, kan de variabele verloning op korte termijn meer dan een vierde van de vaste vergoeding bedragen. Gezien de gestage groei van de resultaten, worden de criteria voor korte termijn variabele beloning niet afgevlakt over periodes van twee of drie jaar. Bijgevolg, in overeenstemming met artikel 14 van de wet van 6 april 2010 (wet “corporate governance”), wordt deze variabele verloning op korte termijn uitdrukkelijk door de Algemene Vergadering goedgekeurd, in de jaren waarin ze meer dan een vierde van de vaste beloning bedraagt.

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, kan de Raad van Bestuur beslissen om af te zien van deze formule voor variabele verloning op korte termijn om niet-recurrente elementen te elimineren waarop de uitvoerende bestuurders geen impact hebben.

### **Lange termijn variabele beloning**

De variabele beloning op lange termijn is gebaseerd op de gemiddelde vooruitgang over drie jaar van

- De marktkapitalisatie met re-integratie van dividenden voor 70%,
- Het recurrente geconsolideerde resultaat vóór belastingen voor 15% en
- Het driejarige gemiddelde van de eenmalige winst vóór belastingen (exclusief non-cash items) voor 15%.

De variabele verloning op lange termijn wordt berekend en is betaalbaar om de drie jaar en, voor het eerst, in 2023 op basis van parameters van 2020 tot 2022. De doelstelling is een maximum van 750.000 EUR per uitvoerend bestuurder bij een verdubbeling van de gemiddelde van de criteria. De berekening vindt plaats naar rato van deze doelstelling.

De vennootschap heeft aan de uitvoerend bestuurders geen aandelen of opties toegekend. Ze genieten een extralegale pensioenregeling.

Afhankelijk van het geval worden de uitvoerende bestuurders ofwel aangeworven als werknemer voor onbepaalde tijd en genieten ze een ontslagvergoeding volgens de geldende wetgeving, ofwel zijn ze geen werknemer en krijgen ze een ontslagvergoeding gelijk aan één jaar bezoldiging.