

KEYWARE TECHNOLOGIES NV

Remuneratiebeleid



1. Toepassingsgebied

Het remuneratiebeleid van Keyware Technologies NV (de “Vennootschap”) en van haar dochtervennootschappen (de “Groep”) is opgemaakt in overeenstemming met het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en met de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code (“Code 2020”). Zodoende is het remuneratiebeleid uitgewerkt voor de Groep in haar geheel.

Dit remuneratiebeleid is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur van de Vennootschap (de niet-uitvoerende bestuurders en de uitvoerende bestuurders) en de leden van het uitvoerend management, zijnde de personen vermeld in het artikel 7:89/1, §1 van het WVV (het “Wetboek van vennootschappen en verenigingen”).

In de Raad van Bestuur zetelen uitvoerende bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders. Binnen de categorie niet-uitvoerende bestuurders onderscheidt men verder de onafhankelijke bestuurders en de niet-onafhankelijke bestuurders.

Dit remuneratiebeleid, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 22 april 2021, is van toepassing, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering der aandeelhouders van 28 mei 2021, vanaf 1 januari 2021. Dit remuneratiebeleid zal, eens goedgekeurd, elke vier jaar, of bij elke materiële wijziging eraan, worden voorgelegd ter goedkeuring aan de algemene vergadering.

De doelstelling van het uitgewerkte remuneratiebeleid bestaat erin om de betrokkenen bij het beheer van de Groep een marktconforme vergoeding aan te bieden, in lijn met vergoedingen die vergelijkbare vennootschappen op gebied van activiteit en omvang hanteren voor gelijkaardige functies, waardoor de gewenste betrokkenen kunnen worden aangetrokken, behouden en gemotiveerd.

Het remuneratiebeleid houdt tevens rekening met de kenmerken en de uitdagingen van de Groep. Het remuneratiebeleid streeft ernaar een nauwere band te creëren tussen de belangen van het management comité en deze van de Groep, haar aandeelhouders en andere betrokken partijen.

Te dien einde heeft de Vennootschap in maart 2021 een benchmarking studie laten uitvoeren door een gespecialiseerd bedrijf die de verloning van de leden van het management comité positioneert t.a.v. vergelijkbare functies in de markt.

Het remuneratiebeleid is erop gericht om de duurzame waardecreatie in de Groep te bevorderen en bij te dragen tot de concrete uitvoering van de strategie, meer bepaald door de bepaling van kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria voor de leden van het management comité.

2. Procedure

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld en zal worden aangepast, op voorstel van het remuneratiecomité van de Vennootschap, door de Raad van Bestuur, telkens onder voorbehoud van goedkeuring van de algemene vergadering der aandeelhouders bij materiële wijzigingen, met toepassing van het artikel 7:89/1 van het WVV en de Corporate Governance Code.

Aldus zijn er 3 niveaus betrokken bij het remuneratiebeleid.

Vooreerst is er het **remuneratiecomité**, wiens rol van adviserende aard is aan de Raad van Bestuur, bij onderwerpen zoals:

- het uitwerken van het remuneratiebeleid;
- de bepaling van de bezoldiging van de (niet-uitvoerende)bestuurders;
- de bepaling van de individuele bezoldiging van de leden van het management comité;
- de bepaling van de prestatiedoelstellingen van de uitvoerende bestuurders en de leden van het management comité op korte en eventueel middellange termijn;
- de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het management comité ten aanzien van de vooropgestelde prestatiecriteria en de bepaling van de variabele vergoeding die hierdoor werd behaald;
- het opstellen en voorstellen van het jaarlijkse remuneratieverslag dat finaal moet worden voorgelegd aan de algemene vergadering der aandeelhouders

Vervolgens is er de **Raad van Bestuur** die vooraf adviezen inwint bij het remuneratiecomité. De Raad van Bestuur neemt als eindverantwoordelijke de beslissing over de volgende elementen:

- het voorgestelde remuneratiebeleid;
- de bepaling van de individuele bezoldiging van de leden van het management comité en dit in lijn met dit remuneratiebeleid;
- de bepaling van de prestatiedoelstellingen van de leden van het management comité op korte en middellange termijn;
- de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het management comité ten aanzien van de vooropgestelde prestatiecriteria en de bepaling van de variabele vergoeding die hierdoor werd behaald;
- het voorgestelde jaarlijks remuneratieverslag.

Tenslotte is er de **algemene vergadering der aandeelhouders**, die bij gewone meerderheid het remuneratiebeleid op bindende wijze goedkeurt evenals beslist over de vergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders.

Belangenconflicten die kunnen ontstaan in het kader van het opstellen of wijzigen van het remuneratiebeleid worden vermeden door de volgende maatregelen:

- het remuneratiecomité bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders, waarbij dit comité de uitvoerende bestuurders (en het uitvoerend management) dient uit te nodigen indien zij het noodzakelijk achten dat deze op de vergadering aanwezig zijn. Dit stelt het remuneratiecomité in staat om te vergaderen buiten aanwezigheid van de uitvoerende bestuurders en de leden van het management comité. Deze laatsten hebben in elk geval geen stemrecht;
- de beslissingen over de vergoeding van bestuurders vereisen in elk geval goedkeuring van de algemene vergadering der aandeelhouders;

- beslissingen over vergoeding dienen binnen de Raad van Bestuur te worden genomen met inachtnaam van de regels inzake belangenconflicten van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, in het bijzonder zal artikel 7:96 van WVV dienen te worden toegepast voor de vergoedingen van de uitvoerende bestuurders m.b.t. hun managementtaken.

Het remuneratiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd. Men streeft naar een regelmatige toetsing op met behulp van een externe benchmarking, en dit minstens één keer om de vier jaar. Op vierjaarlijkse basis wordt het remuneratiebeleid voorgelegd aan de algemene vergadering der aandeelhouders ter goedkeuring, met dien verstande dat indien de jaarlijkse evaluatie of de tussentijdse benchmarking tot materiële wijzigingen leiden, deze wijzigingen eveneens onderworpen zijn aan de goedkeuring van de algemene vergadering der aandeelhouders.

3. Algemeen

De remuneratie dient voldoende te zijn voor het aantrekken, het behouden en het motiveren van bestuurders en leden van het management comité die voldoen aan het profiel bepaald door de Raad van Bestuur.

4. Remuneratie van de (niet-uitvoerende) bestuurders

4.1. Bezoldigd/onbezoldigd karakter van het bestuursmandaat

Enkel de niet-uitvoerende bestuurders van de Vennootschap worden vergoed voor hun bestuursmandaat. Zoals gesteld vallen onder de categorie van de niet-uitvoerende bestuurders zowel de onafhankelijke bestuurders als de niet-afhankelijke bestuurders.

De uitvoerende bestuurders van de Vennootschap worden niet afzonderlijk vergoed voor hun bestuursmandaat binnen de Vennootschap (behalve wat betreft een vergoeding voor normale en gerechtvaardigde uitgaven en kosten en een verzekering voor bestuurdersaansprakelijkheid).

4.2. Contracten met de bestuurders

De bestuurders hebben het statuut van zelfstandige en worden in overeenstemming met artikel 14 van de statuten van de Vennootschap benoemd door de algemene vergadering voor maximum 6 jaar.

De algemene vergadering kan het mandaat van elke bestuurder te allen tijde en zonder opgave van redenen met onmiddellijke ingang beëindigen. Het staat de algemene vergadering evenwel vrij om op het moment van de opzegging de datum te bepalen waarop het mandaat eindigt of een vertrekvergoeding toe te kennen.

4.3. Beslissingsproces en maatregelen om belangenconflicten te vermijden of te behandelen

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders van de Vennootschap wordt bepaald door de algemene vergadering der aandeelhouders, op voorstel van de Raad van Bestuur (na advies van het remuneratiecomité).

4.4. Remuneratie componenten

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat enkel uit een vaste vergoeding van EUR 20.000 per bestuurder per jaar. Deze vaste vergoeding is een compensatie voor de inzet van de niet-uitvoerende bestuurder doorheen het jaar. Deze vaste vergoeding wordt, behoudens uitzonderlijke

omstandigheden, enkel toegekend indien de niet-uitvoerende bestuurder op het einde van het jaar heeft deelgenomen aan minstens 75% van de vergaderingen van de Raad van Bestuur.

Aan de niet-uitvoerende bestuurders die deel uitmaken van het audit comité en het remuneratiecomité worden eveneens vergoedingen toegekend. Deze vergoedingen worden bepaald op EUR 2.500 per betrokken bestuurder voor het zetelen in een auditcomité en een remuneratiecomité, hetgeen met EUR 5.000 per jaar overeenstemt in geval de bestuurder zetelt in de twee comités.

De niet-uitvoerende bestuurders kunnen ten exceptionele titel ook bijkomende vergoedingen ontvangen voor uitzonderlijke werkzaamheden.

Elke vergoeding wordt uitbetaald tegen het voorleggen van een factuur met referentie naar de betreffende vergadering. Voor de zittingen van de Raad van Bestuur kan de factuur op trimestriële basis worden opgemaakt, zijnde $\frac{1}{4}$ van het jaarlijks toegekende bedrag.

De niet-uitvoerende bestuurders genieten geen andere voordelen (bedrijfswagen, pensioen, GSM, enz.). Ze ontvangen geen prestatie gebonden remuneratie, zoals bonussen of aandelen-gerelateerde incentive programma's op lange termijn, en geen voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

Het principe 7.6 van de Corporate Governance Code beveelt aan dat de niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap ontvangen om hen te laten handelen met het perspectief van een lange-termijn aandeelhouder. De Vennootschap wijkt van dit principe af en kent geen vergoeding in aandelen toe aan de niet-uitvoerende bestuurders. De Raad van Bestuur is ervan overtuigd dat de toepassing van dit principe niet zou bijdragen aan het handelen met het perspectief van een lange termijn aandeelhouder. Anderzijds bestaat de verloning van de uitvoerende bestuurders en de leden van het management comité ook niet uit aandelen.

De uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders zullen worden vergoed voor de normale en gerechtvaardigde uitgaven en kosten, die zij kunnen doen gelden als gedaan in de uitoefening van hun opdracht.

De vennootschap heeft een verzekeringspolis onderschreven die de bestuurdersaansprakelijkheid van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders dekt en waarvan de premie wordt betaald door de Vennootschap.

5. Remuneratie van de leden van het management comité

5.1. Contracten met de leden van het management comité

De leden van het management comité hebben elk een managementovereenkomst van onbepaalde duur als zelfstandige dienstverlener afgesloten met de Vennootschap of een dochtervennootschap.

5.2. Algemene principes en beslissingsproces en maatregelen om belangenconflicten te vermijden of te behandelen

De Raad van Bestuur streeft ernaar het niveau en de structuur van de remuneratie van het uitvoerend management (en de verhouding tussen deze vergoeding en de vergoeding van de overige personeelsleden van de Vennootschap) zodanig vast te leggen dat gekwalificeerde en deskundige professionals aangetrokken, behouden en gemotiveerd kunnen worden, rekening houdend met de aard en de draagwijdte van hun individuele verantwoordelijkheden (voor elke categorie).

De Raad van Bestuur, op voordracht van het remuneratiecomité, keurt de contracten goed voor de aanstelling van de CEO en de andere leden van het management comité.

Teneinde de belangen van de CEO en de andere leden van het management comité af te stemmen op die van de Vennootschap en haar aandeelhouders, wordt een gepast deel van hun remuneratiepakket gekoppeld aan de prestaties van de Groep en aan individuele prestaties.

Overeenkomstig artikel 7:90 WvV moeten de criteria die de toekenning van een vergoeding aan een uitvoerend bestuurder, een persoon belast met het dagelijks bestuur (CEO) of een eventueel ander lid van het management comité variabel maken, uitdrukkelijk opgenomen worden in de contractuele of andere bepalingen die de betrokken rechtsverhouding beheersen. De uitbetaling van deze variabele remuneratie kan enkel gebeuren indien de criteria over de aangeduide periode werden bereikt. Bij miskennen van deze regels wordt met deze variabele vergoedingen geen rekening gehouden bij de berekening van de vertrekvergoeding.

De statuten voorzien in de mogelijkheid af te wijken van artikel 7:91 WvV.

5.3. Componenten van de remuneratie

De verloning van de leden van het management comité bestaat uit :

- a) Een vaste verloning
- b) Een variabele verloning op korte termijn
- c) Terugbetaling van onkosten
- d) Overige voordelen

6.2.1 Vaste verloning

De vergoeding van de leden van het management comité bestaat uit een vast bedrag per dag, per maand of per jaar, dat wordt vastgelegd in een bijzondere overeenkomst goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Vennootschap op voorstel van het remuneratiecomité.

6.2.2 Variabele verloning op korte termijn

De variabele verloning op korte termijn van de leden van het management comité bestaat uit doelstellingen en/of key performance indicators die uitdrukkelijk worden bepaald door de Raad van Bestuur bij aanvang van het boekjaar, op advies van het remuneratiecomité.

De variabele verloning van de Voorzitter van de Raad van Bestuur is uitsluitend gekoppeld aan de algemene performantie op groepsniveau. Voor de CEO en de andere leden van het management team zijn de weerhouden doelstellingen dubbel en wordt de variabele vergoeding gekoppeld aan zowel de algemene performantie op groepsniveau als aan de individuele performantie van de betrokken personen.

De algemene performantie op groepsniveau vertegenwoordigt een weging van 80% van de totale jaarlijkse variabele verloning op korte termijn, terwijl de individuele doelstellingen een weging van 20% hebben. Voor de CEO van Magellan is de weging van beide elementen respectievelijk 60% en 40%.

6.2.2.1. Algemene performantie

Voor de CEO, CFO en COO wordt een financieel prestatie criterium gehanteerd, met name de algemene performantie op basis van de EBITDA.

De Groeps EBITDA ('geconsolideerde EBITDA') die wordt vooropgesteld, houdt rekening met het budget van de Groep en verwijst aldus naar de EBITDA volgens de IFRS Standaarden.

De CEO van Magellan vormt een uitzondering op dit criteria van algemene performantie: de algemene performantiemaatstaf is de EBITDA van Magellan zelf, eveneens bepaald volgens de IFRS Standaarden.

Indien het gerapporteerde EBITDA van het boekjaar het vooropgestelde bedrag bereikt, dan wordt 100% van de voorziene variabele remuneratie voor de betrokken persoon toegekend ('OTE' : on target earnings). Bij het behalen van minstens 80% van de EBITDA-target kan er lineair aanspraak worden gemaakt op de voorziene variabele remuneratie bij OTE voor de betrokken persoon. Onder de grens van 80% van de EBITDA is er geen variabele vergoeding voorzien.

Bij overperformantie, zijnde een hogere EBITDA dan de EBITDA-target, kan de variabele verloning oplopen tot maximaal 120% van de OTE, bij een EBITDA die minstens 120% bedraagt van de begrote EBITDA. Tussenin geldt een lineaire aangroei van het bedrag in verhouding met de aangroei van de EBITDA.

Gerapporteerde EBITDA	Variabele verloning in functie van OTE
<=80% van EBITDA-target	geen variabele vergoeding
80% - 100% van EBITDA-target	Lineaire progressie van 80% - 100% van OTE
=100% van EBITDA-target	100% van OTE
>= 100% - 120% van EBITDA-target	Lineaire progressie van 100% - 120% van OTE
>120% van EBITDA-target	Capped op 120% van OTE

Zoals gesteld dienen voor de betrokken personen die eveneens individuele doelstellingen hebben, de berekende bedragen te worden herleid tot 80% zijnde de toegekende weging.

Voor de CCO's is voorzien dat zij een variabele vergoeding kunnen ontvangen die verband houdt met de gerealiseerde verkoopsprestaties in vergelijking met de gestelde jaarobjectieven. Deze variabele vergoeding wordt op maandelijkse basis bepaald.

6.2.2.2. Individuele doelstellingen

De variabele verloning is tevens gedeeltelijk bepaald op basis van het realiseren van persoonlijke doelstellingen, op jaarlijkse basis worden bepaald.

De individuele doelstellingen van de CEO en van de overige leden van het management comité houden rekening met de specifieke taak en verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en zijn derhalve niet-financiële performantiecriteriën.

Deze doelstellingen hebben betrekking op de specifiek, op maat bepaalde operationele doelstellingen voor het domein waarvoor de betrokken persoon verantwoordelijk is.

Om de omvang van de toe te kennen variabele vergoeding te bepalen, voortspruitend uit de persoonlijke doelstellingen, beoordeelt de Raad van Bestuur, op voorstel van het Remuneratiecomité dat zelf vooraf met de CEO sprak, na afloop van elk jaar de prestaties van de andere leden van het management comité tijdens het voorbije boekjaar, ten opzichte van de doelstellingen die ze bij aanvang van het boekjaar kregen.

6.2.2.3. Samenvatting van de variabele verloning

De variabele verloning op korte termijn kan als volgt worden samengevat:

	Algemene performantie	Individuele doelstellingen	Weging algemene performantie	Weging individuele doelstellingen
Voorzitter	EBITDA Groep	-	100%	-
CEO	EBITDA Groep	Specifiek	80%	20%
CFO	EBITDA Groep	Specifiek	80%	20%
COO	EBITDA Groep	Specifiek	80%	20%
CCO	Verkoopsdoelen	Specifiek	80%	20%
CEO Magellan	EBITDA Magellan	Specifiek	60%	40%

De som van de variabele verloning voortvloeiend uit beide criteria, algemeen en individueel, maakt de globale variabele verloning uit van de betrokken persoon die uitbetaald wordt op basis van een facturatie aan de Vennootschap. De korte termijn variabele verloning wordt aldus niet deels in aandelen van de Vennootschap betaald.

De variabele verloning kan worden gefactureerd van zodra deze ondubbelzinnig vastligt. Dit houdt in dat de referentie EBITDA is geauditeerd, en de performantie van de individuele doelstellingen is beoordeeld en dat het remuneratiecomité de globale variabele verloning heeft kunnen valideren.

De variabele verloning dient beperkt te blijven tot maximaal 25% - 40% van de totale jaarlijkse verloning van het betrokken lid van het management comité. De vaste verloning situeert zich bijgevolg binnen een vork van 60% - 75%.

De Raad van Bestuur is ervan overtuigd dat deze criteria, en de flexibiliteit geboden door het jaarlijks bepalen en aanpassen van de invulling en weging van deze criteria, de Vennootschap en de Raad van Bestuur de meest optimale handvaten biedt om het verloningsbeleid aan te sturen en te doen aansluiten op de lange termijn strategie van de Vennootschap. Door het bewust beperken van het aandeel van de variabele verloning in het totaalpakket wordt gestreefd naar een billijke vergoeding, hetgeen ten goede komt aan de aandeelhouderswaarde.

De variabele vergoeding kan herleid worden tot nul, niettegenstaande het bereiken van doelstellingen, in geval de statutaire of wettelijke bepalingen van de Vennootschap niet worden gerespecteerd. De toetsing hiervan wordt verricht door het remuneratiecomité.

6.2.3 Vergoeding van onkosten

De leden van het uitvoerend management krijgen kosten vergoed die zij hebben gemaakt in het kader van hun professionele werkzaamheden, op vertoon van bewijsstukken die het beroepsmatig karakter van de gemaakte onkosten aantonen. In kader van de verplaatsingskosten dient op dagbasis een overzicht van de verplaatsing met afstand en doel van de verplaatsing te worden gerapporteerd.

6.2.4 Overige voordelen

Aan de leden van het uitvoerend management kan een laptop toegekend worden. Zij hebben echter geen recht op een bedrijfswagen, op een pensioenbijdrage of op enige verzekering.

6.3 Vergoeding in aandelen, aandelenopties

Systemen op basis waarvan de leden van het uitvoerend management worden vergoed in de vorm van aandelen, aandelenopties of elk ander recht om aandelen te verwerven, worden vooraf door de aandeelhouders goedgekeurd via een aparte resolutie op de (buitengewone) algemene vergadering. Deze goedkeuring heeft dan alleen betrekking op het plan zelf, maar niet op de individuele toekenning van aandelen gebonden vergoedingen onder het plan. Deze wordt bepaald door de Raad van Bestuur op advies van het remuneratiecomité.

Onder het huidige remuneratiebeleid worden geen vergoedingen in aandelen, warranten, aandelenopties, ... voorzien.

Er worden geen andere aanvullende vergoedingen toegekend aan de uitvoerende bestuurders noch aan de leden van het management comité. Er bestaan geen voorwaardelijke, andere variabele, of uitgestelde betalingen.

6.4 Overige bepalingen

Er wordt voorzien in een terugvorderingsrecht ten gunste van de Vennootschap van de variabele vergoeding die wordt toegekend in geval de statutaire of wettelijke bepalingen van de Vennootschap niet worden gerespecteerd.

De overeenkomsten met het uitvoerend management werden afgesloten tegen marktconforme voorwaarden.

7 Belangrijkste kenmerken van de vertrekvergoedingen in de contracten van het uitvoerend management

De clausules inzake vertrekvergoedingen van de huidige leden van het management comité zijn contractueel bepaald. Zij kunnen als volgt worden samengevat :

Functie	Vennootschap	Opzeg bij vrijwillig vertrek (in maanden)	Bijkomende schadevergoeding bij gedwongen vertrek (in maanden)
Uitvoerend Voorzitter RvB	Powergraph BV	3	
CEO (*)	Aan te duiden	-	-
CFO	Hubert & Co BV	3	-
COO	LeadHighTec S.Com	6	-
CCO Keyware	JM Services Comm.V	3	-
CCO EasyOrder (**)	European Investment Hub BV	6	6
CEO Magellan	FAAM SAS	6	-

(*) Opzegtermijn zullen bepaald worden bij het afsluiten van een nieuwe overeenkomst met de nieuwe CEO;

(**) Contract wordt in de loop van 2021 opnieuw onderhandeld

Voor de berekening van de vertrekvergoedingen mag de variabele remuneratie niet in aanmerking worden genomen, en deze vertrekvergoedingen mogen niet meer bedragen dan 12 (twaalf) maanden

basisremuneratie, wanneer het vertrekkend lid van het management comité niet aan de prestatiecriteria heeft voldaan waarnaar in het contract wordt verwezen.

Indien een vertrekvergoeding hoger is van 12 (twaalf) of 18 (achttien) maanden verloning, zoals bepaald in artikel 3:6, §3, derde lid, 1° van het WVV), dan zal een specifieke goedkeuring vereist zijn vanwege de algemene vergadering der aandeelhouders.

8 Bijdrage tot de bedrijfsstrategie, de lange termijn belangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

De structuur van de remuneratie van het uitvoerend management is erop gericht een duurzame waardecreatie van de Vennootschap te bevorderen.

Het niveau van de vaste vergoeding zorgt ervoor dat de Vennootschap ten allen tijde, ook in moeilijkere tijden, pandemieën of in laagconjunctuur, kan rekenen op een professioneel en ervaren management.

De uitbetaling van de korte termijnbonus hangt af van de realisatie van prestatiecriteria die de strategie van de Vennootschap vertalen, deze bestaat erin een hogere waarde te creëren voor de aandeelhouder. Gelet op de afbouw van de financiële schulden is de waarde van het aandeel meer dan ooit bepaald door de ondernemingswaarde (enterprise value). Hierin is de EBITDA een essentiële drijfveer. Vandaar dat 80% van de performantiecriteria daaraan gekoppeld zijn. Voor de Chief Commercial Officers is de korte termijn variabele verloning gekoppeld aan hun verkoopsresultaten, hetgeen finaal ook de EBITDA ten goede komt.

De groei van de EBITDA en de daaraan gekoppelde aandeelhouderswaarde staat centraal. De Raad van Bestuur is zich bewust dat het succes van de Vennootschap op langere termijn verder gestimuleerd kan worden door een lange termijn incentive plan, waaraan een variabele verloning is gekoppeld.

Uiterlijk in 2022 zal de Vennootschap zich buigen over de opportuniteit van een variabele verloning gekoppeld aan een nieuw long-term incentive plan voor de leden van het uitvoerend management, in functie van de strategie en de lange termijn belangen van de Vennootschap op dat ogenblik.

9 Verband tussen de verloning van het personeel en het remuneratiebeleid

De verloning van zowel het uitvoerend management als van het personeel van de Groep is gebaseerd op de volgende principes : eenvoudig, transparant en in lijn met de strategie van het bedrijf.

Het personeel van de Groep kan eveneens aanspraak maken op een variabele verloning, bij het bereiken van objectieven die gelden voor de betrokken werknemer. De personeelsleden kunnen, afhankelijk van hun niveau, aanvullend beschikken over maaltijdcheques, een bedrijfswagen, een GSM en een groepsverzekering.

Net zoals dit het geval is voor het uitvoerend management, worden geen aandelen, warranten, aandelenopties, ... toegekend aan de personeelsleden als onderdeel van hun verloning.

Net zoals dit het geval is voor het uitvoerend management, dient de remuneratie van het personeel voldoende te zijn voor het aantrekken, het behouden en het motiveren van personeelsleden. Deze verloning draagt hiertoe bij.

10 Afwijkingen van het remuneratiebeleid

De Vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:

- (1) de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en
- (2) de afwijking is toegestaan door de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het remuneratiecomité. Een afwijking kan op eender welke bepaling van dit remuneratiebeleid betrekking hebben, voor zover zij niet strijdig is met de wet.

Zonder hierbij exhaustief te zijn, kunnen afwijkingen worden toegepast bij laagconjunctuur of pandemieën, niet behalen van tussentijdse targets in een meerjarenplan, ...

11 Herzieningen van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid kan worden gewijzigd wanneer dit door de Raad van Bestuur op advies van het remuneratiecomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering der aandeelhouders.

Uiterlijk in 2022 zal de Vennootschap zich buigen over de opportuniteit van een variabele verloning gekoppeld aan een nieuw long-term incentive plan voor de leden van het uitvoerend management, in functie van de strategie en de lange termijn belangen van de Vennootschap op dat ogenblik.

In geval het remuneratiebeleid wordt herzien, moet de volgende informatie worden beschreven en toegelicht aan de algemene vergadering der aandeelhouders:

- a) de belangrijke veranderingen die zich hebben voorgedaan;
- b) de manier waarop rekening werd gehouden met de stemmen en standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering der aandeelhouders.

12 Materiële wijzigingen in vergelijking met het vorige remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid heeft tot doel om het bestaande remuneratiebeleid, dat deel uitmaakte van het remuneratieverslag zoals voorgelegd aan en goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering der aandeelhouders van 22 mei 2020, af te stemmen op de nieuwe bepalingen van artikel 7:89/1 van het WVV.

De materiële wijzigingen in vergelijking met het vorige remuneratiebeleid zijn de volgende:

1. De Voorzitter van de Raad van Bestuur fungeert als een uitvoerende bestuurder i.p.v. een niet-uitvoerende bestuurder;
2. De uitvoerende bestuurders worden niet langer vergoed voor hun bestuursmandaat;
3. De niet-uitvoerende bestuurders worden vergoed voor hun bestuursmandaat met een vaste jaarlijkse vergoeding (gekoppeld aan een voldoende aanwezigheid tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur);
4. Algemene performantiecriteriën worden bepaald met het oog op de korte termijn variabele verloning van de Voorzitter, de CEO en de andere leden van het management comité;

5. Specifieke persoonlijke performantiecriteriën worden bepaald met het oog op de korte termijn variabele verloning van de CEO en de andere leden van het management comité;
6. Er werden gewichten toegekend aan de beide categorieën performantiecriteriën.