

## BPOST<sup>1</sup> BEZOLDIGINGSBELEID

### 1 TOEPASSINGSGBIED

De Raad van Bestuur van de Vennootschap (de “Raad”) heeft het bezoldigingsbeleid (het “**Bezoldigingsbeleid**”) opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het “**BWVV**”) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “**Corporate Governance Code**”). Het Bezoldigingsbeleid zet de bezoldigingsprincipes uiteen met betrekking tot: (i) de niet-uitvoerende leden van de Raad, (ii) de Chief Executive Officer (de “**CEO**”)<sup>2</sup> en (iii) de andere leden van het Executive Comité<sup>3</sup>.

Het Bezoldigingsbeleid is gebaseerd op markttrends en best practices, en houdt rekening met het globale bezoldigingskader van de Vennootschap.

Het Bezoldigingsbeleid werd voor het eerst goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 en is vanaf 1 januari 2021 van toepassing binnen de Vennootschap en haar dochterondernemingen (de “**bpostgroup**”).

Op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité heeft de Raad op 10 oktober 2023 een herziene versie van het Bezoldigingsbeleid aangenomen. Indien goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023 zal het herziene Bezoldigingsbeleid vanaf 23 november 2023 van toepassing zijn binnen de bpostgroup.

Indien het bijgewerkte Bezoldigingsbeleid niet wordt goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023, blijft het huidige Bezoldigingsbeleid (zoals goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021) van toepassing en kan de Raad een herzien Bezoldigingsbeleid voorleggen aan een volgende Vergadering van Aandeelhouders.

In geval van materiële wijzigingen, en ten minste om de vier jaar, zal het Bezoldigingsbeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vergadering van Aandeelhouders.

In overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen bevat het jaarverslag van de Vennootschap een afzonderlijk remuneratieverslag, waarin met name informatie wordt verstrekt over de wijze waarop het Bezoldigingsbeleid werd toegepast, de bezoldiging betaald aan de niet-uitvoerende leden van de Raad, de CEO en de andere leden van het Executive Comité en de toegepaste KPI's tijdens het afgelopen boekjaar.

In overeenstemming met de beste praktijken, zal het jaarverslag van de Vennootschap een transparante publicatie bevatten van de loonratio tussen de hoogste en de laagste bezoldiging en van de loonratio tussen de hoogste en de gemiddelde bezoldiging, evenals een toelichting over de berekeningswijze en de evolutie van de bezoldigingen.

Voor alle duidelijkheid: in de mate waarin het Bezoldigingsbeleid de mogelijkheid biedt om bezoldiging toe te kennen die afwijkt van de beperkingen op variabele en aandelengerelateerde bezoldiging opgenomen in artikelen 7:91 en 7:121 van het BWVV, geldt de goedkeuring van het Bezoldigingsbeleid door de Vergadering van Aandeelhouders als uitdrukkelijke goedkeuring van deze afwijkingen.

### 2 DE VISIE VAN DE VENNOOTSCHAP OP BEZOLDIGING

De Vennootschap heeft een dynamisch, valoriserend en verantwoord globaal bezoldigingsbeleid uitgewerkt voor haar werknemers, leden van het Executive Comité en leden van de Raad. Dit beleid wordt geregeld geëvalueerd en bijgewerkt om de duurzaamheid van de Vennootschap en de

<sup>1</sup> Een naamloze vennootschap van publiek recht naar Belgisch recht, met hoofdzetel te Boulevard Anspach / Anspachlaan 1 bus 1, 1000 Brussel (België) en geregistreerd bij de Belgische Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 214.596.464 (RPR Brussel) (de “**Vennootschap**”).

<sup>2</sup> Gemakshalve moeten verwijzingen naar de “CEO” in dit Bezoldigingsbeleid worden begrepen als verwijzingen naar gedelegeerd bestuurder of persoon belast met het dagelijks bestuur.

<sup>3</sup> Alle met een hoofdletter geschreven termen of begrippen die in dit Bezoldigingsbeleid worden gebruikt en niet anderszins worden gedefinieerd, hebben de betekenis die eraan wordt toegekend in het bpostgroup Corporate Governance Charter: <https://bpostgroup.com/sites/default/files/2022-08/Corporate%20Governance%20Charter%20-%20EN.pdf>

succesvolle uitvoering van haar strategie te bevorderen, en zo waarde te blijven creëren voor klanten, aandeelhouders, werknemers, samenlevingen en economieën.

Het algemene bezoldigingsbeleid wordt beheerst door de volgende principes die bijdragen tot de bedrijfsstrategie en de duurzaamheid van de Vennootschap:

- een billijk en passend bezoldigingsniveau vastleggen dat erop gericht is de best gekwalificeerde talenten, die nodig zijn om de bovenvermelde doelstelling van de Vennootschap te behalen, aan te trekken, te motiveren en te behouden;
- prestaties stimuleren, zowel op collectief als individueel niveau, met het oog op een duurzame en rendabele groei op lange termijn zonder het welzijn van ons personeel uit het oog te verliezen;
- de bedrijfswaarden en -cultuur van de Vennootschap bevorderen om onze klanten efficiënt te bedienen en een cultuur van *compliance* te stimuleren;
- de bezoldiging ontwerpen, in samenspraak met de vakbonden, om competitief te blijven ten opzichte van de referentiemarkten van post-, pakjes-, logistiek- en omni-commercebedrijven;
- een evenwichtige verhouding tussen vaste en variabele bezoldiging behouden om te voorkomen dat er te veel op variabele beloning wordt vertrouwd en dat er buitensporige risico's worden genomen; en
- financiële en niet-financiële prestatie maatstaven invoeren in de variabele bezoldiging, om duurzame waardecreatie te bevorderen.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité buigt zich regelmatig over de principes van dit beleid en de toepassing ervan.

De Vennootschap ontwerpt haar algemeen bezoldigingsbeleid op zo'n manier dat zij zich verantwoord en duurzaam kan ontwikkelen, waarbij de belangen van al haar stakeholders tegen elkaar worden afgewogen. Voor de samenstelling van de globale bezoldiging (basisbezoldiging, variabele bezoldiging en verschillende voordelen) wordt dus zowel voor het personeel als voor het management dezelfde aanpak gehanteerd. De vaste basisbezoldigingscomponent wordt geregeld herzien. De variabele bezoldigingscomponent hangt af van belangrijke financiële en niet-financiële maatstaven van de Vennootschap. Er worden extra voordelen voorzien om de basisbezoldiging doeltreffend aan te vullen, afhankelijk van de kwalificaties en de anciënniteit van het personeel.

### **3 BEZOLDIGING VAN DE NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD**

#### **3.1 BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF TE BEHEREN**

De Vergadering van Aandeelhouders bepaalt de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad en keurt ze goed, op voorstel van de Raad. De Raad keurt hun voorstel goed op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité bepaalt de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad, rekening houdend met hun verantwoordelijkheden, engagement, de verbonden risico's en de marktpraktijken.

Enkel de Vergadering van Aandeelhouders is bevoegd wat betreft de bezoldiging van niet-uitvoerende leden van de Raad. Deze exclusieve bevoegdheid zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten zijn.

Ten slotte wordt aan de niet-uitvoerende leden van de Raad geen variabele beloning toegekend, waardoor belangenconflicten verder worden voorkomen. Niet-uitvoerende leden van de Raad mogen geen prestatiegerelateerde bezoldiging ontvangen die rechtstreeks gekoppeld is aan de resultaten van de Vennootschap, om hun onafhankelijkheid te garanderen en te vermijden dat uitbetalingen op korte termijn de langetermijnvisie van de Vennootschap in gevaar brengen.

#### **3.2 BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN**

De totale bezoldiging die wordt toegekend aan de niet-uitvoerende leden van de Raad bestaat uit twee elementen<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> De genoemde bedragen zijn voor het laatst geïndexeerd op 1 maart 2023.

- a. een vaste maandelijkse vergoeding van (i) 4.123,54 euro voor de voorzitter van de Raad, 3.092,66 euro voor de voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Committee en (iii) 2.061,77 euro voor elk van de andere leden van de Raad; en
- b. een zitpenning van 2.061,77 euro voor elke bijgewoonde vergadering van de comités van de Raad, ongeacht of men deelneemt als voorzitter of lid van het comité van de Raad.

De maandelijkse vaste vergoeding en de zitpenning zijn onderworpen aan een automatische indexatie op 1 maart van elk kalenderjaar op basis van de Gezondheidsindex.

De niet-uitvoerende leden van de Raad ontvangen geen variabele bezoldiging, aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldiging), of andere premies of voordelen.

### **3.3 STATUS VAN DE NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD**

De niet-uitvoerende leden van de Raad hebben een zelfstandigenstatuut en worden door de Vergadering van Aandeelhouders benoemd voor een periode van maximaal vier (4) jaar (overeenkomstig de voorwaarden en procedures voorzien in de Statuten van de Vennootschap en het BWVV).

De Vergadering van Aandeelhouders kan een lid van de Raad ontslaan zonder opzegtermijn of opzeggingsvergoeding, zonder motivering en bij gewone meerderheid van stemmen. Het staat de Vergadering van Aandeelhouders evenwel vrij om bij ontslag toch een opzegtermijn of een opzeggingsvergoeding toe te kennen.

## **4 DE CEO EN DE ANDERE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMITÉ**

### **4.1 BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF TE BEHEREN**

De Raad bepaalt de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Comité en keurt ze goed, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het doel van het Bezoldigingsbeleid bestaat erin om een billijke bezoldiging voor te stellen die competitief is op de referentiemarkt. Daartoe worden de verschillende elementen van de bezoldiging regelmatig vergeleken met de mediaan van de betalingen in de referentiemarkt van de Vennootschap. Elk jaar herziet het Bezoldigings- en Benoemingscomité de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Comité en bepaalt het of er een aanpassing nodig is om hen op een redelijke wijze aan te trekken, te belonen en te behouden, rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden en ervaring, de prestaties en de omvang van de Vennootschap en de marktpraktijken. Het evalueert ook jaarlijks de prestaties van de CEO en van de andere leden van het Executive Comité.

De CEO neemt niet deel aan de besprekingen, beraadslagingen en stemmingen binnen de Raad over zijn/haar eigen bezoldiging. De CEO neemt evenmin deel aan de besprekingen binnen het Bezoldigings- en Benoemingscomité over zijn/haar eigen bezoldiging. Er wordt ook verwezen naar de regels inzake belangenconflicten die zijn vastgelegd in Artikel 7:96 van het BWVV.

De CEO ontvangt geen vergoeding voor zijn/haar mandaat als uitvoerend lid van de Raad.

### **4.2 BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN**

De aan de CEO en de andere leden van het Executive Comité toegekende bezoldiging bestaat uit een of meer van de volgende elementen:

- a. een vaste basisbezoldiging
- b. een variabele kortetermijnincentive
- c. een variabele langetermijnincentive
- d. pensioenbijdragen
- e. verschillende andere voordelen

Geen aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldiging), werden toegekend aan de CEO of de leden van het Executive Comité.

De bezoldiging van de CEO en van de andere leden van het Executive Comité wordt betaald in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving.

#### **4.2.1 BASISBEZOLDIGING**

De basisbezoldiging bestaat in een vast basisloon in cash, dat onafhankelijk van de resultaten van de Vennootschap wordt toegekend.

Het bedrag van de basisbezoldiging wordt bepaald door de aard en de bijzonderheden van de functies. De basisbezoldiging van elk lid van het Executive Comité weerspiegelt de verantwoordelijkheden en de kenmerken van de functie, het ervaringsniveau en, tot op zekere hoogte, de prestatie van het lid van het Executive Comité tijdens de afgelopen jaren.

Op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité herziet de Raad jaarlijks de basisbezoldiging op basis van een benchmarkstudie die betrekking heeft op grote Belgische ondernemingen en/of op postbedrijven in Europa, teneinde een basisvergoeding aan te bieden die in overeenstemming is met de mediaan op de referentiemarkt. Voor gelijkwaardige functies in de VS in de VS gevestigde entiteiten worden voor hetzelfde doel benchmarkstudies gebruikt die de marktsituatie in de VS weerspiegelen.

#### **4.2.2 KORTETERMIJNINCENTIVE**

De kortetermijnincentive bestaat in een variabele vergoeding die in cash of in de vorm van een bijdrage aan een extralegaal pensioenplan wordt uitbetaald. De jaarlijkse potentiële kortetermijnincentive bij het behalen van de doelstellingen bedraagt (i) tot 50% voor de CEO en de leden van het Executive Comité die worden tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit en (ii) tot 30% voor de andere leden van het Executive Comité, van hun jaarlijkse basisbezoldiging.

In het geval van ondermaatse prestaties kan de uitbetaling dalen tot 0% van de jaarlijkse basisbezoldiging. In het geval van bovenmaatse prestaties kan de uitbetaling stijgen tot (i) maximaal 100% voor de CEO en de leden van het Executive Comité die worden tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit en (ii) maximaal 60% voor de andere leden van het Executive Comité, van hun jaarlijkse basisbezoldiging.

De kortetermijnincentive is bedoeld om de op prestaties gebaseerde managementcultuur te versterken, en is gebaseerd op het bereiken van specifieke individuele prestatiedoelstellingen en collectieve doelstellingen.

De prestaties worden jaarlijks door de Raad geëvalueerd op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité in het licht van de bereikte doelstellingen van het afgelopen jaar.

Er wordt geen variabele kortetermijnvergoeding uitbetaald aan de CEO en de andere leden van het Executive Comité als de individuele prestaties nul bedragen, of als de financiële resultaten van de Vennootschap tot gevolg hebben dat de Vennootschap geen dividend kan uitkeren aan de aandeelhouders. Als er voor alle collectieve doelstellingen geen uitbetaling is, dan kan het behalen van individuele doelstellingen door een lid van het Executive Comité toch recht geven op uitbetaling van een deel van zijn/haar jaarlijkse variabele vergoeding.

In toepassing van de bovenvermelde principes en op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité werden de criteria voor de beoordeling van de prestaties van de CEO en de andere leden van het Executive Comité en de weging ervan als volgt vastgelegd, opgesplitst in twee componenten:

##### **a. Collectieve doelstellingen (70% van de totale potentiële kortetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen)**

De collectieve doelstellingen hebben betrekking op de prestaties ten opzichte van bepaalde Key Performance Indicators ("KPI's") die bij het begin van elk jaar door de Raad worden vastgelegd op

aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Deze KPI's zijn samengesteld uit financiële en niet-financiële indicatoren, die worden gecombineerd in een additieve formule<sup>5</sup>:

- Financiële indicatoren (50%): EBIT: weerspiegelt de financiële resultaten van bpostgroup en de business units.
- Niet-financiële indicatoren (20%): bv. de Customer Loyalty Index geeft de loyaliteit van de klanten van de Vennootschap weer.

De verwezenlijking van de collectieve doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, volgens een auditeerbare methode.

#### ***b. Individuele prestatiedoelstellingen (30% van de totale potentiële kortetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen)***

De individuele prestatiedoelstellingen worden in het begin van elk jaar bepaald en overeengekomen, en worden jaarlijks geëvalueerd, op basis van prestaties (“wat”) en gedrag (“hoe”), tijdens het eerste kwartaal na het einde van het boekjaar, in het kader van een “Performance Management Process”. Daarbij worden duidelijke en meetbare doelstellingen vastgelegd, die moeten worden behaald binnen een overeengekomen termijn.

De individuele prestatiedoelstellingen van de CEO worden overeengekomen en goedgekeurd door de Raad op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité bij het begin van elk jaar. De Raad zal persoonlijke prestatiedoelstellingen formuleren, zoals bijvoorbeeld de succesvolle realisatie van een strategisch plan, de verbetering van de klantentevredenheid of van het engagement van de werknemers, of het behalen van specifieke financiële resultaten die door de Raad zijn vastgelegd.

De individuele prestatiedoelstellingen van de andere leden van het Executive Comité worden bij het begin van elk jaar onderling overeengekomen door elk lid van het Executive Comité en de CEO en goedgekeurd door de Raad op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. De CEO zal persoonlijke prestatiedoelstellingen voorstellen, zoals bijvoorbeeld specifieke zakelijke verwezenlijkingen, succesvolle implementatie van zakelijke ontwikkelingsactiviteiten, teamleadership, engagement van de werknemers en klantgerichtheid.

De verwezenlijking van de individuele prestatiedoelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité doet enkel aanbevelingen van, en de Raad aanvaardt enkel, collectieve en individuele prestatiedoelstellingen die bijdragen aan de succesvolle verwezenlijking van de strategie van bpost en het belang en de duurzaamheid op lange termijn van de Vennootschap. Ze zorgen er ook voor dat de prestatiedoelstellingen op elkaar zijn afgestemd en niet tegenstrijdig zijn, om de CEO en de andere leden van het Executive Comité in dezelfde richting te sturen.

#### ***c. Opschortings- of terugvorderingsbepalingen***

De huidige<sup>6</sup> leden van het Executive Comité krijgen hun kortetermijnincentive toegekend zonder dat zij onderworpen zijn aan opschortings- of terugvorderingsbepalingen. De toekenning van kortetermijnincentives aan de CEO en de toekomstige<sup>7</sup> leden van het Executive Comité is wel onderworpen aan terugvorderingsbepalingen.

### **4.2.3 LANGETERMIJNINCENTIVE**

bpostgroup wil zijn leidinggevenden stimuleren om duurzame en winstgevende prestaties en groei op lange termijn te genereren, in overeenstemming met de strategie van de bpostgroup, de

<sup>5</sup> Deze financiële en niet-financiële indicatoren, alsook de weging ervan, kunnen jaarlijks door de Raad worden aangepast, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, om zo goed mogelijk de jaarlijkse evolutie van de prioriteiten en ambities van bpostgroup weer te geven.

<sup>6</sup> “Huidige leden van het Executive Comité” verwijst naar de leden van het Executive Comité die in dienst zijn op de datum van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023 die beslist over de wijziging van het Bezoldigingsbeleid.

<sup>7</sup> “Toekomstige leden van het Executive Comité” verwijst naar alle leden van het Executive Comité die in dienst treden vanaf de dag na de datum van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023.

maatschappelijke ambities en de verwachtingen van onze aandeelhouders en al onze andere stakeholders.

In die context stelt de Raad, op aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, voor om een langetermijnincentive in te voeren voor de leden van het Executive Comité (met inbegrip van de CEO).

Als het Bezoldigingsbeleid wordt goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023, zal de langetermijnincentive binnen de bpostgroup van toepassing zijn vanaf 23 november 2023.

**a. CEO en de andere leden van het Executive Comité die niet worden tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit**

De langetermijnincentive is zodanig ontworpen dat de variabele langetermijnvergoeding van de leidinggevenden evenwichtig en aantrekkelijk blijft en voldoet aan de verwachtingen van de aandeelhouders en de stakeholders. Het is de bedoeling dat de handelingen en initiatieven van de leidinggevenden worden geleid door belangen op lange termijn.

Na een benchmark met vergelijkbare bedrijven en in lijn met de strategische prioriteiten van bpostgroup, zullen de volgende drie prestatiecriteria worden gebruikt:

1. Financiële marktprestatie (50%), weergegeven door de Total Shareholder Return (TSR), gemeten als gecumuleerde prestatie in procenten over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd);
2. Milieuprestaties (30%) weergegeven door koolstofemissies (CO<sup>2</sup>), gemeten als gemiddelde jaarlijkse realisatie van de doelstellingen over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd);
3. Governanceprestaties (20%) weergegeven door de implementatie van een kader voor risicobeheer van de bpostgroup (d.w.z. de definiëring van de belangrijkste controles voor specifieke sleutelprocessen en de implementatie van een intern controleprogramma dat de doeltreffendheid van deze belangrijke controles evalueert, zowel op het niveau van de bpost als op het niveau van de dochterondernemingen), gemeten als gemiddelde jaarlijkse realisatie van de doelstellingen over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd).

De langetermijnincentive bestaat uit een variabele vergoeding te betalen in cash en bedraagt bij het bereiken van de doelstellingen (i) 50% voor de CEO en (ii) 30% voor de andere leden van het Executive Comité, van de bruto basisvergoeding tijdens de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd). In het geval van ondermaatse prestaties kan de uitbetaling dalen tot 0%. In het geval van bovenmaatse prestaties kan de uitbetaling stijgen tot (i) 100% voor de CEO en (ii) 60% voor de andere leden van het Executive Comité.

Onder deze langetermijnincentive is de toekenning afhankelijk van het bereiken van de doelstellingen over een periode van 3 jaar ("**verwervingsperiode**"). Aan het einde van de verwervingsperiode wordt de langetermijnincentive in cash uitbetaald aan de begunstigden, op basis van de eindscore die voortvloeit uit de drie bovengenoemde prestatiecriteria. Deze eindscore - en dus de daaruit voortvloeiende uitbetaling - bestaat uit het gemiddelde van de drie jaarlijkse gecumuleerde of gemiddelde scores (met een minimum van 0% in geval van ondermaatse prestaties en een maximum van 200% in geval van bovenmaatse prestaties).

Voor de volledigheid wordt het volgende gespecificeerd:

- A.** Voor de CEO en de toekomstige<sup>8</sup> leden van het Executive Comité:
- de langetermijnincentive is niet optioneel en maakt integraal deel uit van het bezoldigingspakket;
  - er is geen indexatiebeperking op de basisbezoldiging;
  - de leidinggevenden ontvangen jaarlijkse toekenningen;
  - indien de samenwerkingsrelatie eindigt voor het einde van de verwervingsperiode:
    - in het geval van (i) beëindiging door de Vennootschap met reden of (ii) vrijwillig ontslag door de leidinggevende: alle potentiële rechten onder de langetermijnincentive komen te vervallen;

<sup>8</sup> Zie voetnoot 7.

- in het geval van beëindiging door de Vennootschap zonder reden: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan worden de rechten onder de langetermijnincentive uitbetaald tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode, maar enkel als de in aanmerking komende leidinggevende 6 maanden of langer in dienst is geweest tijdens de verwervingsperiode;
- in het geval van invaliditeit, pensioen of overlijden: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan worden de rechten onder de langetermijnincentive uitbetaald tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode.

**B.** Voor de huidige<sup>9</sup> leden van het Executive Comité (met uitzondering van de CEO en toekomstige leden van het Executive Comité):

- in aanmerking komende leidinggevenden hebben de mogelijkheid, maar zijn niet verplicht, om deel te nemen aan de langetermijnincentive. In aanmerking komende leidinggevenden hebben slechts één kans om deel te nemen aan het plan. In aanmerking komende leidinggevenden die het aanbod niet accepteren, zullen later geen ander aanbod ontvangen;
- deelnemende leidinggevenden ontvangen jaarlijkse toekenningen;
- er zijn twee mogelijkheden voor de deelnemende leidinggevenden om aan het plan deel te nemen:
  - Optie 1: leidinggevenden stemmen ermee in dat de huidige indexatiepraktijk die wordt toegepast op hun volledige basissalaris wordt beperkt voor de volgende drie indexaties vanaf 1 januari 2024, waarbij een dergelijke beperking wordt toegepast tot een plafond van 75.000 EUR bruto basisbezoldiging (waarbij dit plafond bij elke indexatiecyclus wordt geïndexeerd). Na de eerste drie indexatiebeperkingen wordt de basisvergoeding opnieuw geïndexeerd.
  - Optie 2: leidinggevenden aanvaarden een vermindering van 4% van hun basisbezoldiging zonder beperking op toekomstige indexaties.
- leidinggevenden van wie de samenwerkingsrelatie wordt beëindigd:
  - tijdens de verwervingsperiode van de eerste toekenning:
    - in het geval van beëindiging door de Vennootschap met reden: alle potentiële rechten onder de langetermijnincentive komen te vervallen;
    - in het geval van (i) beëindiging door de Vennootschap zonder reden of (ii) pensionering: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan ontvangen de in aanmerking komende leidinggevenden de eerste toekenning tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode;
    - in het geval van ontslag van de leidinggevende: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan ontvangen de in aanmerking komende leidinggevenden hun investering (d.i. indexatiebeperking onder optie 1 of vermindering van de basisbezoldiging onder optie 2) in de langetermijnincentive terug om er alsnog van te genieten;
    - in het geval van overlijden of invaliditeit: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan ontvangen de in aanmerking komende leidinggevenden een versnelde verwerving van de toekenning tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode.
  - na de verwervingsperiode van de eerste vergoeding:
    - in het geval van (i) beëindiging door de Vennootschap met reden of (ii) vrijwillig ontslag door de leidinggevende: alle potentiële rechten onder de langetermijnincentive komen te vervallen;
    - in het geval van beëindiging door de Vennootschap zonder reden: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan worden de rechten onder de langetermijnincentive uitbetaald tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode, maar enkel als de in aanmerking komende leidinggevende 6 maanden of langer in dienst is geweest tijdens de verwervingsperiode;

<sup>9</sup> Zie voetnoot 6.

- in het geval van invaliditeit, pensionering of overlijden: indien de doelstellingen worden bereikt tijdens de verwervingsperiode, dan worden de potentiële rechten onder de langetermijnincentive uitbetaald tegen een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode.

**b. Andere leden van het Executive Comité die tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit**

De langetermijnincentive is niet optioneel en maakt integraal deel uit van het bezoldigingspakket. Zij bestaat uit jaarlijkse toekenningen van een variabele vergoeding die betaalbaar is in cash over een verwervingsperiode van drie (3) jaar (los van enige indexeringsperiode). Deze incentive wordt uitbetaald in stappen van 15%, 25% en 60% na 12, 24 en 36 maanden na de toekenningsdatum. De waarde van de toekenning zal evolueren op basis van dezelfde prestatie-indicatoren en dezelfde uitbetalingsresultaten als voor het langetermijnincentiveplan voor de CEO en de andere leden van het Executive Comité die niet worden tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit (zie Deel 4.2.3, a).

De jaarlijkse langetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen bedraagt maximaal 60% van de jaarlijkse basisbezoldiging. In het geval van ondermaatse prestaties kan de uitbetaling dalen tot 0% van de jaarlijkse basisbezoldiging. In het geval van bovenmaatse prestaties kan de uitbetaling stijgen tot maximaal 120% van de jaarlijkse basisbezoldiging.

**c. Opschortings- en terugvorderingsbepalingen**

De toekenning van kortetermijnincentives aan de CEO en andere leden van het Executive Comité is onderworpen aan terugvorderingsbepalingen.

**4.2.4 PENSIOENBIJDRAGEN**

De CEO en de andere leden van het Executive Comité die tewerkgesteld worden door een Belgische entiteit hebben een aanvullend pensioenplan. Dit pensioenplan is een pensioenregeling met vaste bijdragen voor de CEO en het Executive Comité. De pensioenbijdragen bedragen maximaal 17% van de jaarlijkse basisbezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Comité.

**4.2.5 ANDERE VOORDELEN**

De CEO en de andere leden van het Executive Comité ontvangen nog andere voordelen, zoals een verzekering die overlijden tijdens het mandaat en invaliditeit dekt, een ziekteverzekering, vergoedingen voor representatiekosten, maaltijdcheques en een bedrijfswagen. Deze voordelen worden geregeld gebenchmarkt en aangepast aan de lokale standaardpraktijken. Deze andere voordelen bedragen maximaal 10% van de jaarlijkse basisbezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Comité.

**4.2.6 UITZONDERLIJKE SIGN-ON BONUSSEN**

De Raad kan, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, in uitzonderlijke omstandigheden en geval per geval, een sign-on vergoeding toekennen bij externe aanwerving om getalenteerde personen aan te trekken, te motiveren en te behouden als nieuwe leden van het Executive Comité (de CEO inbegrepen). De sign-on vergoeding kan de vorm aannemen van een cashvergoeding.

**4.3 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO EN DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMITÉ**

**4.3.1 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO**

De CEO is onafhankelijk van de Vennootschap.

De rechten en plichten in verband met het mandaat van de CEO worden vastgelegd in een overeenkomst, die de belangrijkste bepalingen bevat met betrekking tot de uitoefening van zijn/haar mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waartoe hij/zij toegang heeft, de voorwaarden voor de beëindiging van de overeenkomst enz.

De overeenkomst wordt gesloten voor een welomschreven periode van zes (6) jaar. In geval van vroegtijdige beëindiging door de Vennootschap, heeft de CEO recht op een ontslagvergoeding van maximaal twaalf maanden van zijn/haar jaarlijkse basisbezoldiging (met inbegrip van een niet-concurrentievergoeding indien het niet-concurrentiebeding wordt toegepast).

In overeenstemming met artikel 7:92 van het BWVV, zal de toekenning van de vertrekvergoeding die meer dan 12 maanden remuneratie bedraagt onderworpen zijn aan de goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

#### **4.3.2 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMITÉ**

De leden van het Executive Comité hebben arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Krachtens deze overeenkomsten hebben de leden van het Executive Comité recht op een opzeggingstermijn van twaalf (12) maanden of een ontslagvergoeding in plaats van een opzeggingstermijn (de toepasselijke dwingende arbeidswetgeving kan een invloed hebben op deze contractuele regelingen).

Alle arbeidsovereenkomsten voorzien in een niet-concurrentiebeding voor een periode van één (1) jaar. Alle aan een dergelijk beding gebonden personen ontvangen een niet-concurrentievergoeding die gelijkstaat met zes (6) maanden bezoldiging, tenzij de Vennootschap afstand doet van de toepassing van een dergelijk beding.

In overeenstemming met artikel 7:92 van het BWVV, zal de toekenning van de vertrekvergoeding die meer dan 12 maanden remuneratie bedraagt (anders dan krachtens dwingend recht) onderworpen zijn aan de goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

## **5 AFWIJINGEN VAN HET BEZOLDIGINGSBELEID**

De Vennootschap zal de leden van de Raad en de leden van het Executive Comité enkel bezoldigen in overeenstemming met het goedgekeurde Bezoldigingsbeleid.

De Raad kan evenwel, in uitzonderlijke omstandigheden en op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, tijdelijk afwijken van het Bezoldigingsbeleid. Uitzonderlijke omstandigheden hebben enkel betrekking op situaties waarin de afwijking van het Bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap in haar geheel te dienen of om haar leefbaarheid te verzekeren.<sup>10</sup>

Afwijkingen van het Bezoldigingsbeleid zijn alleen toegestaan binnen de scope van de bezoldigingscomponenten waarnaar wordt verwezen in Deel 4.2 of met betrekking tot contractuele regelingen waarnaar wordt verwezen in Deel 4.3.

Deze afwijkingen zullen worden goedgekeurd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

De Raad licht eventuele afwijkingen toe in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.

## **6 WIJZIGINGEN AAN HET HUIDIGE BELEID**

In vergelijking met het huidige bezoldigingsbeleid, goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021, zijn de belangrijkste voorgestelde wijzigingen de volgende:

- invoering van een langetermijnincentive voor de CEO en de andere leden van het Executive Comité die niet tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit en wijziging van de langetermijnincentive voor de andere leden van het Executive Comité die tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit, onderworpen aan terugvorderingsbepalingen;
- specificatie van de bestaande nominale bedragen van de maandelijkse bezoldiging en de zitpenning van de niet-uitvoerende leden van de Raad, zoals jaarlijks geïndexeerd;

<sup>10</sup> Uitzonderlijke omstandigheden kunnen bijvoorbeeld de benoeming van een leidinggevende ad interim omvatten.

- verhoging van de vaste maandelijkse vergoeding van de voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Committee tot 1,5 maal die van de andere leden van de Raad (met uitzondering van de voorzitter van de Raad, wiens vaste maandelijkse vergoeding 2 maal die van de andere leden van de Raad bedraagt);
- aanpassing van de jaarlijkse potentiële kortetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen voor de CEO;
- toevoeging van terugvorderingsbepalingen voor de CEO en toekomstige leden van het Executive Comité met betrekking tot hun kortetermijnincentive;
- toevoeging van de mogelijkheid van een uitzonderlijke sign-on bonus voor de CEO en de andere leden van het Executive Comité;
- in het algemeen formele wijzigingen om de leesbaarheid van het Bezoldigingsbeleid te verbeteren.