

6 Remuneratiebeleid

6.1 Toepassingsgebied

Dit remuneratiebeleid is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur (de niet-uitvoerende bestuurders en de uitvoerende bestuurders) en de leden van het Uitvoerend Management, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering die zal worden gehouden op 15 september 2022 of, indien het vereiste quorum niet wordt bereikt op deze eerste Algemene Vergadering, op 6 oktober 2022.

Dit remuneratiebeleid, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 12 augustus 2022 en onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering die zal worden gehouden op 15 september 2022 of, indien het vereiste quorum op die eerste algemene vergadering niet wordt gehaald, op 6 oktober 2022, zal van toepassing zijn vanaf 1 januari 2023 (boekjaar 2023), zonder afbreuk te doen aan de voorwaarden van het remuneratiebeleid dat thans van kracht zijn en de remuneratie van het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2022.

Dit remuneratiebeleid zal elke vier jaar, of bij elke materiële wijziging eraan, worden voorgelegd ter goedkeuring aan de algemene vergadering.

6.2 Procedure

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld en zal worden aangepast en gewijzigd, op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité van de Vennootschap, door de Raad van Bestuur, telkens onder voorbehoud van goedkeuring van de Algemene Vergadering bij materiële wijzigingen, met toepassing van het WVV (art. 7:89/1 §3) en de Corporate Governance Code.

Belangenconflicten in het kader van het opstellen of wijzigen van het remuneratiebeleid worden vermeden door volgende maatregelen:

- het feit dat het Remuneratie- en Benoemingscomité op heden uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders, waarbij het comité de uitvoerende bestuurders (en het Uitvoerend Management) dient uit te nodigen indien zij op de vergadering dienen aanwezig te zijn. Op die wijze kan het Remuneratie- en Benoemingscomité vergaderen buiten aanwezigheid van de uitvoerende bestuurders en hebben zij in elk geval geen stemrecht;
- beslissingen over de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders behoeven in elk geval goedkeuring van de algemene vergadering; en
- beslissingen over vergoeding dienen te worden genomen met inachtnaam van de regels inzake belangenconflicten van het WVV en de GVV-Wetgeving.

6.3 Benchmarking

Het remuneratiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd, op basis van een externe benchmarking die op tweejaarlijkse basis wordt uitgevoerd of in geval van belangrijke wijziging in de omvang van de Vennootschap of de functies en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management. Wat de remuneratie betreft, streeft de Vennootschap ernaar zich te positioneren op de mediaan van de benchmarkgroep.

De referentiegroep die de Vennootschap in dit verband heeft geïdentificeerd, bestaat uit een groep vergelijkbare beursgenoteerde vastgoedvennootschappen (waaronder, onder andere, andere OGVV's). Meer specifiek heeft de Vennootschap de volgende vennootschappen geselecteerd voor haar benchmarking: Warehouses De Pauw, Cofinimmo, Aedifica, Montea, Retail Estates, Care Property Invest, Vonovia (gecorrigeerd voor omvang) en Unite Group (gecorrigeerd voor omvang).

Op vierjaarlijkse basis wordt het voorgelegd aan de Algemene Vergadering ter goedkeuring, met dien verstande dat indien de jaarlijkse evaluatie of benchmarking tot materiële wijzigingen leiden, deze wijzigingen eveneens onderworpen zijn aan de goedkeuring van de Algemene Vergadering.

6.4 Algemeen

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

De bezoldiging van de bestuurders wordt vastgelegd door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur. Voorafgaand aan zulk voorstel formuleert het Remuneratie- en Benoemingscomité een voorstel aan de Raad van Bestuur. Niemand beslist over zijn of haar eigen remuneratie.

De 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.

In overeenstemming met artikel 35 van de GVV-Wet kan de vergoeding van de bestuurders niet worden toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van de Vennootschap of elk bedrijf behorend tot dezelfde groep.

6.5 Remuneratieverslag

De Vennootschap stelt een remuneratieverslag op. Dit remuneratieverslag vormt een specifiek onderdeel van de Corporate Governance Verklaring.

Het remuneratieverslag van de Vennootschap bevat volgende informatie met betrekking tot de bestuurders, andere personen belast met management en de personen belast met het dagelijks bestuur:

- het totale bedrag van de remuneratie, uitgesplitst per component, die werden toegekend door de Vennootschap of een vennootschap die tot dezelfde groep behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:
 - basis remuneratie;
 - de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria, met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
 - pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan,

- o met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling; en
 - o de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.
- het relatieve bedrag van de vaste en de variabele remuneratie;
- een verklaring over hoe het totale bedrag van de remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid, en in het bijzonder hoe het bijdraagt tot de lange-termijn prestaties van de Vennootschap; en;
 - o informatie over de wijze waarop de prestatiecriteria zijn toegepast: het aantal aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven dat in de loop van het door het jaarverslag bestreken boekjaar is aangeboden, toegekend, uitgeoefend of vervallen, de voornaamste kenmerken ervan, alsmede de wezenlijke uitoefeningsvoorwaarden, met inbegrip van de prijs en de uitoefendatum, en elke wijziging daarvan;
 - o in geval van vertrek, de verantwoording en de beslissing door de Raad van Bestuur of het toezichthoudend comité, op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis;
 - o in voorkomend geval, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele beloningen terug te vorderen; en
 - o informatie over eventuele afwijkingen van de procedure ter uitvoering van het bezoldigingsbeleid en eventuele afwijkingen als bedoeld in artikel 7:89/1, § 5 WVV, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke elementen waarvan wordt afgeweken.

Met betrekking tot de bestuurders, alsook de personen belast met het dagelijks bestuur, wordt deze informatie op individuele basis verstrekt.

Met betrekking tot de andere met het dagelijks bestuur belaste personen worden de gegevens bedoeld in het derde lid, 1°, 4° en 5°, in hun geheel verstrekt, terwijl de gegevens bedoeld in het derde lid, 2° en 3°, op individuele basis moeten worden verstrekt.

Het remuneratieverslag beschrijft tevens de jaarlijkse evolutie van de bezoldigingen, de jaarlijkse evolutie van de prestaties van de Vennootschap en de jaarlijkse evolutie van de gemiddelde bezoldiging, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van de werknemers van de Vennootschap andere dan de bestuurders, de met het dagelijks bestuur belaste personen en de met het dagelijks bestuur belaste personen, over ten minste vijf boekjaren en wordt gezamenlijk voorgesteld op een wijze die vergelijking mogelijk maakt.

Het remuneratieverslag vermeldt tevens de verhouding tussen de hoogste bezoldiging van de directieleden en de laagste bezoldiging (in voltijdse equivalenten) van de werknemers.

6.6 Remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders en de Voorzitter

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders en de Voorzitter houdt rekening met hun gewone rol als bestuurder, en hun specifieke rollen, als voorzitter of (in voorkomend geval) als lid van een comité, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding. Om hun

remuneratie te bepalen, werd ook een benchmarking-oefening uitgevoerd. Zie punt 6.3 voor meer informatie.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen enkel een vaste vergoeding, die deels afhankelijk is van hun aanwezigheid. Alle leden van de Raad van Bestuur (uitvoerende en niet-uitvoerende) zijn gedekt door een polis burgerlijke aansprakelijkheid bestuurders ("D&O Insurance") waarvan de premie wordt betaald door Xior. De niet-uitvoerende bestuurders genieten geen andere voordelen (bedrijfswagen, pensioen, GSM, enz.). Ze ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie, zoals bonussen of aandelengerelateerde incentive programma's op lange termijn, en geen voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. De leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen additionele vergoeding voor hun aanwezigheid op het auditcomité of Remuneratie- en Benoemingscomité, aangezien de taken van deze comités bij het bepalen van de vergoeding van de bestuurders door de Raad van Bestuur als geheel werden uitgeoefend. De niet-uitvoerend bestuurders die lid zijn van het investeringscomité ontvangen wel een bijkomende vergoeding (bestaande uit een vaste vergoeding en een zitpenning per vergadering van het investeringscomité).

Dit remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerend bestuurders werd opgesteld in lijn met de GVV-Wetgeving, en zorgt ervoor dat de niet-uitvoerend bestuurders hun rol als bestuurder van een GVV, gericht op de lange-termijn belangen van de aandeelhouders (investeerders) in de Vennootschap ten volle kunnen uitvoeren. De Vennootschap is ervan overtuigd dat deze wijze van vergoeden (in lijn met de doelstellingen van de GVV-Wetgeving), op optimale wijze bijdraagt aan de lange termijn strategie en doelstellingen van de Vennootschap.

De niet-uitvoerende bestuurders worden op zelfstandige basis (als bestuurder) vergoed, en zijn *ad nutum* afzetbaar door de Algemene Vergadering.

Indien een overeenkomst met een niet-uitvoerende bestuurder toch zou voorzien in een variabele vergoeding, dan moet die bepaling over de variabele vergoeding vooraf worden goedgekeurd door de eerstvolgende gewone algemene vergadering, overeenkomstig artikel 7:92 van het WVV. Aan een onafhankelijke bestuurder kan geen variabele vergoeding worden toegekend.

Bepaling 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. Xior wijkt van dit principe af en kent geen vergoeding in aandelen toe aan 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, gelet op de aard van de Vennootschap (als GVV) en de feitelijke omstandigheden van de bestuurders. De bedragen van de vergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders van de Vennootschap zijn van dien aard dat de invloed van een dergelijke vergoeding uitgekeerd in aandelen zeer beperkt zou zijn, en het wettelijk kader van de Vennootschap en haar uiteengezette strategie (zoals bepaald door de Raad van Bestuur), waarborgen naar de mening van de Raad van Bestuur afdoende dat wordt gehandeld met het perspectief van de lange-termijn aandeelhouders van de Vennootschap.

6.7 Remuneratie van uitvoerende bestuurders en leden van het Uitvoerend Management

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 Remuneratie- en Benoemingscomité, keurt de contracten goed voor de aanstelling van de CEO en van de andere leden van het Uitvoerend Management (desgevallend, met toepassing van de belangenconflictenregels van het WVV en de GVV-Wetgeving).

De doelstellingen, minimumdrempels en maximale prestatieniveaus worden bepaald aan het begin van de relevante prestatiecyclus, d.w.z. de jaarlijkse prestatiecyclus voor de korte-termijn incentive en de driejarige prestatiecyclus voor de lange-termijn incentive (zodat de doelstellingen, minimumdrempels en maximale prestatieniveaus voor de lange-termijn incentive gemeten over twee en drie jaar worden bepaald aan het begin van het eerste jaar van de driejarige prestatiecyclus).

Het remuneratiepakket van de leden van het Uitvoerend Management bestaat uitsluitend uit volgende componenten:

- Vaste remuneratie
- Variabele remuneratie (waarvan een deel moet worden aangewend om aandelen te verwerven)
 - Korte-termijn incentive
 - Lange-termijn incentive

De verhouding tussen deze componenten wordt hieronder schematisch weergegeven, per 100 euro vaste remuneratie, in drie scenario's voor wat betreft het behalen van de prestatiecriteria voor de variabele remuneratie (prestatie onder minimumdrempel, prestatie op beoogd niveau, prestatie op maximaal erkend niveau), zoals hieronder verder gedetailleerd.

Onder minimum				Beoogd niveau				Maximum			
Vast	Variabel			Vast	Variabel			Vast	Variabel		
100 (100%)	Kort (1j)	Lang		100 (50%)	Kort (1j)	Lang		100 (40%)	Kort (1j)	Lang	
	(inc. LTIP)	2 j	3 j		(inc. LTIP)	2 j	3 j		(inc. LTIP)	2j	3j
	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)		50 (25%)	25 (12.5%)	25 (12.5%)		75 (30%)	37.5 (15%)	37.5 (15%)

Percentages geven aan wat de variabele remuneratie vertegenwoordigt ten opzichte van de totale remuneratie.

6.7.1 Vaste remuneratie

Het bedrag van de vaste remuneratie voor de leden van het Uitvoerend Management wordt bepaald rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden, bekwaamheden en prestaties.

De vaste remuneratie is een contante betaling die wordt toegekend ongeacht de resultaten van de Vennootschap.

Het bedrag van de jaarlijkse vaste remuneratie wordt vastgelegd in de individuele managementovereenkomsten die door de vennootschap met het betrokken lid van het Uitvoerend

Management worden afgesloten. Dit bedrag wordt betaald in contanten, jaarlijks geïndexeerd en is onderworpen aan de lokale fiscale en sociale zekerheidsreglementering (ten laste van het betrokken lid van het Uitvoerend Management).

6.7.2 Variabele remuneratie

Teneinde de belangen van de CEO en andere leden van het Uitvoerend Management af te stemmen op die van de Vennootschap en haar aandeelhouders, wordt een gepast deel van hun remuneratiepakket gekoppeld aan de prestaties van het bedrijf en de 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 andere leden van het Uitvoerend Management 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 miskenning van deze regels wordt met deze variabele vergoedingen geen rekening gehouden bij de berekening van de vertrekvergoeding.

Voor alle leden van het Uitvoerend Management is het totale maximumpakket van de variabele remuneratie bepaald op 150% van hun vaste remuneratie, zodanig dat het maximaal 60% van hun totale remuneratie kan vertegenwoordigen. Deze variabele remuneratie wordt verder opgesplitst (voor de uitvoerende bestuurders, overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:91 WVV) in een remuneratie gekoppeld aan kortetermijncriteria (50% van de variabele remuneratie) en een remuneratie gekoppeld aan langetermijncriteria: over twee jaar (25% van de variabele remuneratie) en drie jaar (25% van de variabele remuneratie).

Korte-termijn incentive

Alle leden van het Uitvoerend Management hebben recht op een jaarlijkse variabele remuneratie, afhankelijk van de verwezenlijking van bepaalde doelstellingen die jaarlijks worden bepaald (de jaarlijkse prestatiecyclus).

Voor alle leden van het Uitvoerend Management is de prestatiegebonden bonus op korte termijn gelijk aan 50% van de vaste jaarlijkse remuneratie bij prestaties op het beoogde niveau. Indien de werkelijke prestatie onder de vastgestelde minimumdrempel blijft, is geen bonus verschuldigd. Bovendien is de bonus beperkt tot een maximum van 75% van de jaarlijkse vaste remuneratie die wordt betaald voor werkelijke prestaties op, of boven, het als maximaal erkende prestatieniveau. De totale korte-termijn bonus zal dus variëren tussen 0% en 75% van de vaste jaarlijkse remuneratie, afhankelijk van de verwezenlijking van de prestatiedoelstellingen.

De doelstellingen, minimumdrempels en maximale prestatieniveaus worden elk jaar aan het begin van de jaarlijkse prestatiecyclus vastgesteld door de Raad van Bestuur. De doelstellingen zijn ambitieus maar haalbaar, rekening houdend met de specifieke strategische prioriteiten en de economische omgeving van de Vennootschap in een bepaald jaar. Voor bonusdoeleinden vereisen de doelstellingen doorgaans een betekenisvolle verbetering ten opzichte van de resultaten van het voorgaande jaar, en voor financiële maatstaven liggen de doelstellingen doorgaans in de lijn van de bovengrens van de marktconsensus.

Volgende criteria en bijhorende weegfactoren kunnen in aanmerking genomen worden voor het toekennen van de jaarlijkse variabele vergoeding (waarbij de Raad van Bestuur, op voordracht van het remuneratie- en benoemingscomité de invulling en weging voor elk jaar aan het begin van het jaar zal vastleggen (met naleving van artikel 7:91 § 2 WVV, behoudens andersluidende statutaire bepaling of uitdrukkelijke goedkeuring door de algemene vergadering)):

- Collectieve en financiële kernprestatieindicatoren (*key performance indicators*) (KPI's) (80%):
 - “EPRA Earnings per Share (EPS)”;
 - Bezettingsgraad; en
 - Jaarlijkse portefeuille groei (naar *fair value*); en
- Individuele en niet-financiële KPI's (20%):
 - Kwalitatieve en organisationele KPI's (zoals operationele verbeteringen, digitalisering, ESG inspanningen, financiële optimalisatie en schuldgraad-beheersing).

Deze jaarlijkse variabele remuneratie wordt in contanten uitbetaald aan het begin van het volgende jaar dat volgt op de jaarlijkse prestatiecyclus, onder voorbehoud van de toepasselijke fiscale en sociale zekerheidsreglementering. De Raad van Bestuur bepaalt, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, welk deel van de netto cash toekenning (na inhouding van de bedrijfsvoorheffing) de leden van het Uitvoerend Management moeten aanwenden om aandelen van de Vennootschap te verwerven tegen ten minste 100/120ste van de beurskoers (hetgeen overeenstemt met de korting die de Belgische fiscale administratie aanvaardt wanneer aandelen gedurende een periode van twee jaar niet overdraagbaar zijn), met dien verstande dat dergelijke aandelen van de Vennootschap onderworpen zullen zijn aan een driejarige verwervingsregeling die als volgt ingaat op de datum van verwerving van dergelijke aandelen:

- Jaar 0 (d.w.z. de datum van verwerving van de aandelen): 0% wordt definitief verworven
- Jaar 1 (d.w.z. één jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 20% wordt definitief verworven.
- Jaar 2 (d.w.z. twee jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 50% wordt definitief verworven.
- Jaar 3 (d.w.z. drie jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 100% wordt definitief verworven.

Dergelijke aandelen van de Vennootschap zullen ook niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van twee jaar na de datum van verwerving van dergelijke aandelen, met dien verstande dat aandelen die nog niet onvoorwaardelijk verworven zijn overeenkomstig bovengenoemde driejarige verwervingsregeling in elk geval niet kunnen worden overgedragen voordat ze onvoorwaardelijk zijn geworden.

De driejarige verwervingsregeling en de tweejarige *lock-up* zijn onderworpen aan de toepasselijke regelingen voor *good leavers* en *bad leavers*. Zie punt 6.7.6 voor meer informatie.

Lange-termijn incentive

Alle leden van het Uitvoerend Management hebben recht op een jaarlijkse variabele remuneratie,

afhankelijk van de realisatie van lange-termijn doelstellingen over een periode van drie jaar (de driejarige prestatiecyclus).

Voor alle leden van het Uitvoerend Management is de lange-termijn bonus voor prestaties op het beoogde niveau gelijk aan 50% van de jaarlijkse vaste remuneratie op het ogenblik van de toekenning. Voor werkelijk prestaties onder de vastgestelde minimumdrempel, is geen bonus verschuldigd. Bovendien is de bonus begrensd tot maximum 75% van de jaarlijkse vaste remuneratie op het ogenblik van toekenning, uitgekeerd voor werkelijke prestaties op, of boven, het maximaal erkende prestatieniveau. De totale lange-termijn bonus zal dus variëren tussen 0 en 75% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning, afhankelijk van de verwezenlijking van de doelstellingen.

De doelstellingen, minimumdrempels en maximale prestatieniveaus worden aan het begin van elke driejarige prestatiecyclus vastgesteld. De doelstellingen zijn ambitieus maar haalbaar, rekening houdend met de specifieke strategische prioriteiten en de economische omgeving van de Vennootschap in een bepaalde driejarige prestatiecyclus. Voor bonusdoeleinden vereisen de doelstellingen doorgaans een betekenisvolle verbetering ten opzichte van de resultaten van het voorgaande jaar, en voor financiële maatstaven liggen de doelstellingen doorgaans in de lijn van de bovengrens van de marktconsensus.

Voor de toekenning van de jaarlijkse variabele remuneratie kunnen de volgende criteria en bijhorende weegfactoren in aanmerking genomen worden (waarbij de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, de inhoud en de weging vaststelt bij het begin van elke driejarige prestatiecyclus (in overeenstemming met artikel 7:91 § 2 WVV, tenzij anders bepaald in de statuten of uitdrukkelijk goedgekeurd door de Algemene Vergadering)):

- Collectieve en financiële KPI's (80%)
 - "EPRA Earnings per Share (EPS)"
 - Bezettingsgraad; en
 - Jaarlijkse portefeuille groei (tot fair value); en
- Individuele en niet-financiële KPI's (20%):
 - Kwalitatieve en organisatorische KPI's (zoals operationele verbeteringen, digitalisering, ESG-inspanningen, financiële optimalisatie en schuldgraad-beheersing).

Met inachtneming van de toepasselijke fiscale en socialezekerheidsvoorschriften wordt 50% van deze jaarlijkse variabele beloning geëvalueerd en in contanten uitbetaald aan het begin van het jaar dat volgt op het tweede jaar van de driejarige prestatiecyclus en wordt de resterende 50% van deze jaarlijkse variabele beloning geëvalueerd en in contanten uitbetaald aan het begin van het jaar dat volgt op het derde en laatste jaar van de driejarige prestatiecyclus. De Raad van Bestuur bepaalt, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, welk deel van de netto cash toekenning (na inhouding van de bedrijfsvoorheffing) de leden van het Uitvoerend Management moeten aanwenden om aandelen van de Vennootschap te verwerven tegen ten minste 100/120ste van de beurskoers (hetgeen overeenstemt met de korting die de Belgische fiscale administratie aanvaardt wanneer aandelen gedurende een periode van twee jaar niet overdraagbaar zijn), met dien verstande dat dergelijke aandelen van de Vennootschap onderworpen zullen zijn aan een driejarige verwervingsregeling die als volgt ingaat op de datum van verwerving van dergelijke aandelen:

- Jaar 0 (d.w.z. de datum van verwerving van de aandelen): 0% wordt definitief verworven

- Jaar 1 (d.w.z. één jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 20% wordt definitief verworven.
- Jaar 2 (d.w.z. twee jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 50% wordt definitief verworven.
- Jaar 3 (d.w.z. drie jaar na de datum van verwerving van de aandelen): 100% wordt definitief verworven.

Dergelijke aandelen van de Vennootschap zullen ook niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van twee jaar na de datum van verwerving van dergelijke aandelen, met dien verstande dat aandelen die nog niet onvoorwaardelijk verworven zijn overeenkomstig bovengenoemde driejarige verwervingsregeling in elk geval niet kunnen worden overgedragen voordat ze onvoorwaardelijk zijn geworden.

De driejarige verwervingsregeling en de tweejarige *lock-up* zijn onderworpen aan de toepasselijke regelingen voor *good leavers* en *bad leavers*. Zie punt 6.7.6 voor meer informatie.

Beoordeling

Voor alle duidelijkheid, de door de Raad van Bestuur voor een bepaald jaar vastgestelde criteria (KPI's) en bijhorende weegfactoren voor de toekenning van de jaarlijkse variabele remuneratie hoeven niet noodzakelijk dezelfde te zijn voor de korte-termijn- en lange-termijn incentives.

De resultaten in termen van werkelijke prestaties versus doelstellingen voor zowel de korte-termijn- als de lange-termijn incentives worden gevalideerd door het Remuneratie- en Benoemingscomité vóór de definitieve goedkeuring door de Raad van Bestuur en de bekendmaking in het remuneratieverslag.

De Raad van Bestuur is ervan overtuigd dat de criteria, zowel van de korte-termijn als de lange-termijn incentives, en de flexibiliteit geboden door het respectievelijk, jaarlijks en driejaarlijks, 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 remuneratiebeleid aan te sturen en te doen aansluiten op de lange-termijn strategie van de Vennootschap.

De criteria voor de toekenning van de variabele vergoeding aan de uitvoerende bestuurders dat van de resultaten afhangen, hebben uitsluitend betrekking op het geconsolideerde nettoresultaat van de openbare GVV, met uitsluiting van alle schommelingen van de reële waarde van de activa en de afdekkingsinstrumenten. Er wordt geen vergoeding toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van de openbare GVV of haar dochtervennootschappen. Bijgevolg is deze vergoeding in overeenstemming met artikel 35 van de GVV-Wet.

6.7.3 Andere remuneratie-elementen

De CEO en de CFO hebben op 23 november 2015 elk een managementovereenkomst afgesloten met de Vennootschap. Deze managementovereenkomsten werden laatst geamendeerd in 2018. Er is nog geen managementovereenkomst afgesloten met de CGO. De COO werd nog niet benoemd. Deze managementovereenkomsten, zoals (eventueel) geamendeerd, verwijzen eveneens naar de criteria waaraan een variabele remuneratie is verbonden.

De overeenkomsten met het Uitvoerend Management werden en worden tegen marktvoorwaarden gesloten. Teneinde de remuneratie van het Uitvoerend Management te bepalen, werd ook een benchmarking uitgevoerd. Zie punt 6.3 voor meer informatie.

Plannen 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 resolutie op de algemene vergadering. Deze goedkeuring dient te slaan op het plan zelf maar niet op de individuele toekenning van aandelengebonden vergoedingen onder het plan.

Er worden geen andere aanvullende vergoedingen (zoals groepsverzekeringen, pensioentoezeggingen, bedrijfswagen, telefoon of andere voordelen) toegekend aan de leden van het Uitvoerend Management. Er bestaan geen andere voorwaardelijke, andere variabele, of uitgestelde betalingen.

6.7.4 Vereisten inzake aandeelhouderschap

In overeenstemming met Principe 7.9 van de Corporate Governance Code heeft de Raad van Bestuur een minimumdrempel bepaald voor het aantal aandelen van de Vennootschap dat elk lid van het Uitvoerend Comité te allen tijde moet bezitten (zonder rekening te houden met aandelen die nog niet onvoorwaardelijk verworven zijn), opdat zij zouden handelen met het perspectief van een aandeelhouder op lange termijn, hetgeen is bepaald op:

- voor de CEO, een aantal aandelen waarvan de aankoopprijs minstens 200% bedraagt van het bedrag van zijn vaste jaarlijkse remuneratie; en
- voor de andere leden van het Uitvoerend Management, een aantal aandelen waarvan de aankoopprijs minstens 150% bedraagt van het bedrag van hun respectieve vaste jaarlijkse remuneratie.

Het aandelenbezit van de huidige uitvoerende bestuurders en andere leden van het Uitvoerend Management is op het vereiste niveau. Van elke uitvoerend bestuurder of lid van het Uitvoerend Management wordt verwacht zijn of haar aandelenbezit op te bouwen tot het vereiste niveau over een periode van vijf jaar. Eenmaal bereikt, moet het niveau van aandelenparticipatie worden gehandhaafd voor de duur van de benoeming.

Bovendien zijn alle huidige uitvoerende bestuurders en andere leden van het Uitvoerend Management onrechtstreeks (betreffende de Chief Executive Officer (“**CEO**”) en de Chief Financial Officer (“**CFO**”) via hun participatie in de referentieaandeelhouder van de Vennootschap, Aloxe NV) of rechtstreeks (wat betreft de Chief Growth Officer (“**CGO**”)), *de facto* lange-termijn aandeelhouders van de Vennootschap.

De Corporate Governance Verklaring geeft een overzicht van het aantal aandelen dat (onrechtstreeks of rechtstreeks door de uitvoerende bestuurders en de andere leden van het Uitvoerend Management wordt gehouden.

6.7.5 Terugvordering

De overeenkomsten met de leden van het Uitvoerend Management zullen contractueel voorzien in een terugvorderingsmechanisme voor zowel de korte-termijn- als de lange-termijn incentives, waarbij de

Vennootschap het recht heeft om tot één jaar na de betaling de variabele remuneratie geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde indien tijdens die periode blijkt dat de betaling is gebeurd op basis van onjuiste informatie met betrekking tot het bereiken van de doelstellingen die aan de variabele remuneratie ten grondslag lagen of met betrekking tot de omstandigheden waarvan de variabele remuneratie afhankelijk was.

6.7.6 Good leaver en bad leaver regelingen

De korte-termijn- en lange-termijn incentives zullen voorzien in de gebruikelijke *good* en *bad leaver* regelingen in geval van ontslag of beëindiging van het mandaat van CEO, CFO, CGO of COO (voor zover benoemd).

6.8 Vertrekvergoeding

Elke nieuwe contractuele regeling die wordt bedongen met de Vennootschap of haar dochtervennootschappen betreffende de remuneratie van de CEO of van elk ander lid van het Uitvoerend Management, vermeldt duidelijk dat de vertrekvergoeding die bij een vervroegde beëindiging van het contract wordt toegekend niet meer mag bedragen dan 12 maanden basis- en variabele remuneratie.

De Raad van Bestuur kan, op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, een hogere vertrekvergoeding toekennen. Dergelijke hogere vertrekvergoeding wordt beperkt tot maximaal 18 maanden basis- en variabele remuneratie. Het contract vermeldt wanneer dergelijke hogere vertrekvergoeding kan worden toegekend. De Raad van Bestuur verantwoordt dergelijke hogere vertrekvergoeding in het remuneratieverslag.

Indien een overeenkomst met een uitvoerende bestuurder, een andere leider, de CEO of elk ander lid van het Uitvoerend Management niettegenstaande de voorgaande bepalingen toch zou voorzien in een vertrekvergoeding die hoger is dan respectievelijk 12 of 18 maanden loon, dan wordt deze vertrekvergoeding steeds overeengekomen onder opschortende voorwaarde van goedkeuring door de algemene vergadering, overeenkomstig artikel 7:92 WVV.

Het contract vermeldt duidelijk dat voor de berekening van de vertrekvergoedingen de variabele remuneratie niet in aanmerking mag worden genomen, en deze vertrekvergoedingen niet meer mag bedragen dan 12 maanden basisremuneratie, wanneer de vertrekkende CEO of het elk ander lid van het Uitvoerend Management niet aan de prestatiecriteria heeft voldaan waarnaar in het contract wordt verwezen. De Raad van Bestuur kan hier echter van afwijken, mits toepassing van het “pas-toe-of-leg-uit”-principe.

6.9 Procedure om af te wijken van het remuneratiebeleid

De Vennootschap kan tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid in overeenstemming met artikel 7:98/1 WVV op voorwaarde dat:

- de afwijking gerechtvaardigd is door uitzonderlijke omstandigheden, waarin deze afwijking noodzakelijk is om de lange-termijn belangen en de duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen;

- de afwijking wordt toegestaan door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, met opgave van de redenen; en
- de afwijking leidt er niet toe dat de remuneratie van de begunstigde buitensporig is in vergelijking met de marktpraktijk.

Een afwijking mag enkel betrekking hebben op de bepalingen van dit remuneratiebeleid inzake:

- de variabele remuneratie (KPI-vaststelling, doelstellingen, drempels, weging en uitbetaling, met uitzondering van het bonusplafond); en
- *good* en *bad* leaver regelingen.

6.10 Wijzigingen ten opzichte van het huidig beleid

Personen	Remuneratie-element	Voorgestelde wijzigingen	Motivering van de wijziging
Net-uitvoerende bestuurders	/	/	/
Uitvoerend Management	Korte termijn incentive	Invoering van relevante prestaties incentive zones, ook voor de verschillende KPI's	Betere afstemming van de (variabele) remuneratie van het Uitvoerend Management met de werkelijke bedrijfs- en persoonlijke prestaties
	Lange termijn incentive	Invoering van een nieuw incentive op lange termijn met opeenvolgende driejarige prestatiecycli en echt variabele aanmoedigingspremies beloningen, bepaald op basis van expliciete KPI's en relevante prestatie stimuleringszones	Betere afstemming van de (variabel) remuneratie van het Uitvoerend Management met de werkelijke bedrijfs- en persoonlijke prestaties
	Variabele remuneratie	Invoering van een billijker evenwicht tussen korte- en lange-termijn incentives: 50% van de totale beoogde variabele remuneratie vloeit voort uit jaarlijkse prestaties en 50% is gebaseerd op prestaties op lange termijn	Naleving van artikel 7:91 WVV

	Invoering van de verplichting om (een deel van) de netto cashtoekenning op korte-termijn en lang-termijn te gebruiken om aandelen van de Vennootschap te verwerven, een driejarige verwervingsregeling en een <i>lock-up</i> van twee jaar	Betere afstemming van de (variabele) remuneratie van het Uitvoerend Management op het lange-termijn perspectief van de Vennootschap
Vereiste voor aandeelhouderschap	Invoering van minimum vereisten voor aandeelhouderschap	Naleving van Principe 7.9 van de Corporate Governance Code
Terugvorderingsregeling	Invoering van een terugvorderingsregeling voor zowel korte-termijn- als lange-termijn incentives wegens onjuiste informatie (tot één jaar na betaling)	Naleving van Principe 7.12 van de Corporate Governance Code
Afwijking	Invoering van een procedure teneinde in uitzonderlijke omstandigheden af te wijken van het remuneratiebeleid	Naleving van artikel 7:86/1 WVV