

Remuneratiebeleid

Bereik

De Raad van Bestuur heeft het remuneratiebeleid opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het 'WVV') en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de 'Corporate Governance Code'). Het bepaalt de remuneratieprincipes ten aanzien van de leden van de Raad van Bestuur en het Managementcomité.

Op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité heeft de Raad van Bestuur op ~~9 maart 2021~~ 18 april 2024 het remuneratiebeleid goedgekeurd. Het beleid werd goedgekeurd op de aandeelhoudersvergadering van ~~26 mei 2021~~ 22 mei 2024. Het remuneratiebeleid is van toepassing binnen Belysse vanaf ~~1 januari 2021~~ 1 januari 2024 en vervangt het vroegere remuneratiebeleid, dat werd goedgekeurd op de aandeelhoudersvergadering van ~~30 mei 2017~~ 26 mei 2021.

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en het Managementcomité zal worden betaald in overeenstemming met het remuneratiebeleid.

Bij een materiële wijziging van het beleid, en in ieder geval ten minste om de vier (4) jaar, legt de Raad van Bestuur een (herzien en door het Remuneratie- en Benoemingscomité voorgesteld) remuneratiebeleid voor aan de aandeelhoudersvergadering. Niet-materiële wijzigingen aan het beleid zullen worden doorgevoerd zonder dat daarvoor de goedkeuring van de aandeelhouders is vereist.

Belysse's visie op bezoldiging

De remuneratiefilosofie van Belysse beoogt alle werknemers eerlijk en correct te vergoeden voor hun bijdrage.

Het algemene remuneratiebeleid en de bezoldigingspraktijken worden beheerst door de volgende principes:

- De bezoldiging moet in lijn worden gebracht met de huidige marktpraktijken en streven naar een marktmediane positionering van het totale salarispakket.
- De bezoldiging moet individuele prestaties belonen.
- De variabele verloning op korte termijn moet acties en resultaten stimuleren die in lijn zijn met de jaarlijkse bedrijfsdoelstellingen.
- De betrokkenheid op lange termijn bij de onderneming wordt gestimuleerd via een op aandelen gebaseerd

lange termijn incentiveplan dat rekening houdt met de aandelenprestaties van de vennootschap.

- Belysse zal haar werknemers eerlijk en gepast belonen, ongeacht geslacht, nationaliteit en geloofsovertuiging. Dit zal uitsluitend gebaseerd zijn op functie en prestaties.

Het algemene remuneratiebeleid en de bezoldigingspraktijken van Belysse worden regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd, teneinde de duurzaamheid van de vennootschap en de succesvolle uitvoering van haar strategie te bevorderen, en zo waarde te blijven creëren voor alle belanghebbenden, waaronder klanten, aandeelhouders en werknemers.

Leden van de Raad van Bestuur

Besluitvormingsproces en maatregelen om belangenconflicten te vermijden of te beheeren

De aandeelhoudersvergadering bepaalt de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur op voorstel van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur keurt haar voorstel goed op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Bij het bepalen van de bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders wordt rekening gehouden met hun rol als gewoon lid van de Raad van Bestuur en hun specifieke rol als voorzitter van de Raad van Bestuur, voorzitter of lid van comités van de Raad van Bestuur, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en inzet voor de ontwikkeling van de vennootschap. Het remuneratiesysteem is erop gericht personen aan te trekken en te behouden die over de nodige ervaring en competenties beschikken voor die rol.

De aandeelhoudersvergadering is als enige bevoegd voor de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur. Die exclusieve bevoegdheid garandeert dat er op dit gebied geen belangenconflicten bestaan.

Om de onafhankelijkheid van de Raad van Bestuur in zijn toezichthoudende functie op het Managementcomité te verzekeren en om kortetermijnuitkeringen te vermijden die de langetermijnvisie van Belysse in gevaar brengen, hebben niet-uitvoerende bestuurders geen recht op prestatiegebonden bezoldiging, zoals bonussen, aandelengerelateerde langetermijnincentiveprogramma's, voordelen in natura of pensioenvoordelen.

Remuneratiebeleid

Remuneratiecomponenten

Sinds de goedkeuring door de aandeelhoudersvergadering bestaat de bezoldiging toegekend aan de niet-uitvoerende onafhankelijke bestuurders uit de volgende vaste elementen:

- Bestuurdersvergoeding voor niet-uitvoerende onafhankelijke bestuurders
- Bijkomende vergoeding voor het lidmaatschap van het comité (per comité)
- Extra vergoeding voor de voorzitter van de Raad van Bestuur

Deze worden maandelijks betaald.

Het bedrag van de bezoldiging wordt bepaald op basis van de marktpraktijk. Om de twee jaar worden salarisenquêtes gehouden om ervoor te zorgen dat de beloningsniveaus in overeenstemming zijn met de marktpraktijken. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur kan om de twee jaar worden herzien.

De onafhankelijke bestuurders ontvangen geen variabele bezoldiging, aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldigingen), noch andere bonussen of voordelen.

Benoeming, ontslag en evaluatie van de bestuurders De bestuurders hebben het statuut van zelfstandige en worden benoemd door de aandeelhoudersvergadering voor een periode van maximaal vier jaar (overeenkomstig de bepalingen van de statuten van de vennootschap en het WVV).

De aandeelhoudersvergadering kan een bestuurder ontslaan zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, zonder opgave van redenen, en bij meerderheid van stemmen. Het staat de aandeelhoudersvergadering evenwel vrij om bij ontslag een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding toe te kennen.

Aan het einde van het mandaat van elke bestuurder beoordeelt het Remuneratie- en Benoemingscomité ook zijn/haar aanwezigheid op de vergaderingen van de Raad van Bestuur of van de comités, zijn/haar inzet en zijn/haar constructieve betrokkenheid bij de besprekingen en de besluitvorming. Het Remuneratie- en Benoemingscomité houdt rekening met die evaluatie bij het formuleren van zijn aanbevelingen inzake (her)benoemingen en bezoldiging aan de Raad van Bestuur.

Leden van het managementcomité

Besluitvormingsproces en maatregelen om belangenconflicten te vermijden of te beheren

De Raad van Bestuur bepaalt de bezoldiging van de leden van het Managementcomité op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Het Remuneratie- en Benoemingscomité (bijgestaan door gespecialiseerde personeelsleden) bepaalt de voorstellen met betrekking tot de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Managementcomité, rekening houdend met de geldende wetgeving, de Corporate Governance Code, het profiel van het individu in termen van competenties en beroepservaring, en de courante marktpraktijken en -tendensen.

Bij het vaststellen van de remuneratieniveaus wordt rekening gehouden met passende marktreferenties en -benchmarks, zodat de nadruk ligt op beloning naar prestaties.

Die aanpak helpt topmanagers aan te trekken, te engageren, te behouden en te motiveren, en zorgt er tegelijk voor dat hun gedrag in overeenstemming blijft met onze waarden en strategie.

Op basis van het advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité bepaalt de Raad van Bestuur de bezoldiging die aan de CEO en de andere leden van het Managementcomité wordt toegekend. De Raad van Bestuur zal de vergoedingen op geregelde tijdstippen evalueren. Het bedrag in kwestie is opgesplitst in een vaste component en prestatie-gerelateerde componenten.

De CEO neemt niet deel aan de beraadslagingen en de stemming binnen de Raad van Bestuur over zijn eigen bezoldiging. De CEO en de HR Director zijn geen lid van het Remuneratie- en Benoemingscomité, maar worden uitgenodigd om de vergaderingen bij te wonen, tenzij de besprekingen binnen het Remuneratie- en Benoemingscomité betrekking hebben op hun eigen bezoldiging. We verwijzen hier ook naar de belangenconflictregering van artikel 7:96 van het WVV.

De CEO voert een jaarlijkse evaluatie uit van de prestaties van elk lid van het Managementcomité en bespreekt de resultaten met het Remuneratie- en Benoemingscomité, dat zal rapporteren aan de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur komt ook jaarlijks bijeen in een niet-uitvoerende sessie (d.w.z. zonder aanwezigheid van de CEO) om de prestaties van de CEO te bespreken en te evalueren.

Remuneratiecomponenten

De bezoldiging die kan worden toegekend aan de leden van het Managementcomité bestaat uit de volgende elementen:

- Vaste bezoldiging
- Korte termijn variabele bezoldiging
- Eenmalige bonussen
- Lange termijn incentiveplan
- Andere voordelen

Remuneratiebeleid

Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding in contanten, die onafhankelijk van de resultaten van Belysse wordt toegekend.

De vaste jaarlijkse vergoeding wordt bepaald op basis van verschillende criteria, zoals de marktwaarde van de functie, de reikwijdte van de functie en het profiel van de bekleder in termen van vaardigheden en beroepservaring.

Het doel van de gegarandeerde vaste vergoeding is de manager te compenseren voor tijd en competenties tegen een marktconform tarief. Belysse streeft ernaar haar managers te betalen tegen de mediaan van de markt.

Om een correcte benchmark te kunnen uitvoeren, laat het Remuneratie- en Benoemingscomité minstens om de twee jaar een salarisstudie uitvoeren door een extern bedrijf.

De salarissen worden elk jaar geëvalueerd. Alle managers komen in aanmerking voor verhogingen op basis van hun prestaties en hun positie op de markt, maar hebben daar niet automatisch recht op.

Korte termijn variabele bezoldiging

De korte termijn variabele bezoldiging bestaat uit een korte termijn incentiveplan ('STIP'), betaald in contanten.

Het doel van het STIP is het creëren van een prestatiegerichte cultuur door middel van een bonus in contanten gekoppeld aan jaarlijkse prestatiedoelstellingen, waarbij rekening wordt gehouden met het voorkomen van excessief risico nemen. Het STIP is in de hele organisatie geharmoniseerd. Het is bedoeld om de manager te belonen voor de prestaties van de vennootschap en haar divisies over een periode van één jaar.

Het STIP belooft de realisatie van financiële KPI's ten opzichte van doelstellingen die door de Raad van Bestuur zijn vastgelegd op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Die targets zijn uitsluitend gebaseerd op de realisatie van financiële doelstellingen voor de groep of de divisie. Voor de leden van het Managementcomité zijn

de doelstellingen gebaseerd op drie financiële indicatoren, afgestemd op de jaarlijkse doelstellingen. Het kan gaan om prestatie-indicatoren op groepsniveau of op divisieniveau. Die KPI's worden op voorstel van het Renumeratiecomité eenmaal per jaar goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Die financiële KPI's creëren een nauw verband tussen de belangen van de leden van het Managementcomité enerzijds en de vennootschap en haar aandeelhouders anderzijds. De erkenning van concrete prestaties, zowel op groeps- als op divisieniveau, draagt bij tot het langetermijnbelang en de duurzaamheid van de vennootschap en tot de succesvolle verwezenlijking van haar strategie.

De prestaties ten opzichte van de doelstellingen (en de daaruit voortvloeiende uitbetalingen) worden jaarlijks beoordeeld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, daarin bijgestaan door de controlling en finance-afdeling.

Het jaarlijkse potentieel van het STIP voor de leden van het Managementcomité bedraagt tot 70% van hun respectieve vaste jaarlijkse vergoeding, met een minimum van 0% in het geval van onderpresteren en een maximum van 170% in het geval van overpresteren.

Voor de CEO kan het jaarlijkse potentieel van het STIP bij het behalen van de doelstellingen oplopen tot 100% van zijn jaarlijkse vaste vergoeding, met een minimum van 0% in het geval van onderpresteren en een maximum van 200% in het geval van overpresteren.

Eenmalige bonussen

De Raad van Bestuur kan, in uitzonderlijke of specifieke omstandigheden en op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, eenmalige bonussen toekennen aan één of meerdere leden van het Managementcomité voor bijzondere prestaties.

De eenmalige bonussen kunnen tot 100% van de jaarlijkse vaste vergoeding van het betrokken lid van het Managementcomité bedragen.

Remuneratiebeleid

Lange termijn incentiveplan

Het Lange termijn incentiveplan ('LTIP') bestaat uit een vergoeding in Performance Share Units ('PSU's').

De PSU's worden toegekend aan relevante leden van het Managementcomité die nog steeds diensten verlenen aan de vennootschap op de derde verjaardag van hun toekenning en worden omgezet in aandelen voor zover de koers van het aandeel van de vennootschap bepaalde doelstellingen bereikt met een zekere minimumdrempel. De ontvangen aandelen zijn niet onderworpen aan enige lock-up-overeenkomsten.

Zoals goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders van 16 juni 2017 in overeenstemming met artikel 7:151 van het WVV, wordt de toekenning van de PSU's versneld in het geval van een wijziging van de zeggenschap of de afsluiting van een openbaar overnamebod op de vennootschap.

Het LTIP heeft tot doel om de belangen van de managers en de aandeelhouders op één lijn te brengen. Het is ook bedoeld om de aanwerving en het behoud van personeel met uitmuntende capaciteiten te vergemakkelijken. Op die manier draagt het LTIP bij tot de bedrijfsstrategie en de lange termijn belangen van de vennootschap.

Op basis van een jaarlijkse voorlegging komen de leden van het Managementcomité in aanmerking voor (maar hebben ze niet automatisch recht op) een toekenning van PSU's onder het LTIP. Op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité beslist de Raad van Bestuur over de voorwaarden en modaliteiten van het LTIP en keurt de Raad de lijst van begunstigden goed.

De Raad van Bestuur zal, op voorstel van het Remuneratiecomité, eenmaal per jaar de drempelprijs, de accelerator en de verwervingsdatum goedkeuren.

De waarde van de PSU's die in het kader van het LTIP worden toegekend aan de leden van het Managementcomité, kan op het ogenblik van de toekenning tot 100% van de jaarlijkse vaste vergoeding van het betrokken lid bedragen.

Andere voordelen

De leden van het Managementcomité kunnen nog andere voordelen genieten, zoals de aansluiting bij een groepsverzekering, een bedrijfswagen, een tankkaart, een smartphone, maaltijdcheques en representatievergoedingen. Die voordelen worden regelmatig gebenchmarkt en aangepast aan de lokale standaardpraktijken.

De groepsverzekering omvat een bepaalde bijdrage in het pensioenplan, een gegarandeerde inkomensverzekering en een levensverzekering.

De andere voordelen kunnen tot 10% van de jaarlijkse vaste vergoeding van het betrokken lid van het Managementcomité bedragen.

Contractuele regelingen met de leden van het Managementcomité

De rechten en verplichtingen in verband met de functie van CEO zijn geformaliseerd in een managementovereenkomst van onbepaalde duur. Behalve bij beëindiging in bepaalde gevallen van contractbreuk, heeft de CEO recht op een opzeggingstermijn van zes (6) maanden (of een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het deel van de vaste vergoeding waarop hij recht zou hebben tijdens de opzeggingstermijn).

De leden van het Managementcomité werken voor de vennootschap op basis van een arbeids- of managementovereenkomst van onbepaalde duur. Behalve bij beëindiging in bepaalde gevallen van contractbreuk, en behalve de uitzonderingen in het Hoofdstuk 'Bepalingen betreffende individuele ontslagvergoedingen voor leden van het Managementcomité/Ontslagbepalingen' hebben ze recht op een opzeggingstermijn van zes (6) maanden (of op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het deel van de vaste vergoeding waarop ze recht zouden hebben tijdens de opzeggingstermijn).

Remuneratiebeleid

Afwijkingen van het remuneratiebeleid

Belysse zal de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en het Managementcomité uitsluitend betalen in overeenstemming met het remuneratiebeleid.

De Raad van Bestuur kan echter, in uitzonderlijke omstandigheden en op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid. Uitzonderlijke omstandigheden hebben enkel betrekking op situaties waarin de afwijking van het remuneratiebeleid noodzakelijk is om de lange termijn belangen en de duurzaamheid van Belysse in zijn geheel te dienen of om zijn leefbaarheid te verzekeren.

Afwijkingen zijn toegestaan ten aanzien van alle elementen van het remuneratiebeleid.

Bij besluiten over afwijkingen van het remuneratiebeleid dient de Raad van Bestuur zich te houden aan de hierboven beschreven besluitvormingsprocedure.

De Raad van Bestuur zal eventuele afwijkingen toelichten in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.

Geen significante wijzigingen in het huidige beleid

Dit remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders van ~~26 mei 2024~~ [22 mei 2024] en heeft als doel de bezoldigingspraktijken te integreren in een formeel remuneratiebeleid in overeenstemming met de vereisten van artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen.