

Remuneratieverslag

1. Inleiding

Het remuneratiebeleid is van toepassing vanaf 2023 en werd goedgekeurd door de Algemene Vergadering van 26 april 2023. Dit beleid is terug te vinden op www.vandevelde.eu.

2. Totale remuneratie niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders ontvingen in 2023, conform het toepasselijke beleid, ter vergoeding van hun lidmaatschap of voorzitterschap in de Raad van Bestuur enkel een vaste basisvergoeding verhoogd, in voorkomend geval, met een vaste vergoeding voor hun lidmaatschap of voorzitterschap in de adviserende comités. Het aldus toegepaste remuneratiebeleid stelde de vennootschap in staat om de noodzakelijke bekwaamheid en ervaring van de Raad van Bestuur te vrijwaren.

Naam en Positie	Basisvergoeding	Vergoeding als lid of voorzitter van het Audit- en Risicocomité	Vergoeding als lid of voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité	Totale vergoeding
Herman Van de Velde NV, vast vertegenwoordigd door Herman Van de Velde (Voorzitter)	40.000 €	0 €	7.500 €	47.500 €
YJC BV, vast vertegenwoordigd door Yvan Jansen (Onafhankelijk bestuurder)	20.000 €	5.000 €	5.000 €	30.000 €
Valseba BV, vast vertegenwoordigd door Isabelle Maes (Onafhankelijk bestuurder)	20.000 €	7.500 €	5.000 €	32.500 €
Fidigo NV, vast vertegenwoordigd door Dirk Goeminne (Onafhankelijk bestuurder) ⁽¹⁾	20.000 €	5.000 €	0 €	8.333 €
Executive NV, vast vertegenwoordigd door Dirk Goeminne (Onafhankelijk bestuurder) ⁽²⁾	20.000 €	5.000 €	0 €	16.667 €
Lucas Laureys ⁽¹⁾	20.000 €	5.000 €	0 €	8.333 €
Benedicte Laureys	20.000 €	0 €	0 €	20.000 €
Veronique Laureys	20.000 €	5.000 €	0 €	25.000 €
Greet Van de Velde	20.000 €	0 €	0 €	20.000 €
Mavac BV, vast vertegenwoordigd door Marleen Vaesen	20.000 €	0 €	0 €	20.000 €
BVHX BV, vast vertegenwoordigd door Bruno Vanhoorickx (Onafhankelijk bestuurder) ⁽²⁾	20.000 €	0 €	0 €	13.333 €
PARCinvest BV, vast vertegenwoordigd door Christian Salez ⁽²⁾	20.000 €	0 €	0 €	13.333 €

(1) Pro rata van 01.01.2023 tot en met 26.04.2023

(2) Pro rata van 27.04.2023 tot en met 31.12.2023

3. Totale remuneratie leden van het uitvoerend management (inclusief CEO)

In 2023 werd het uitvoerend management toevertrouwd aan het Management Team, dat wordt voorgezeten door de CEO. Conform het toepasselijke remuneratiebeleid werden de volgende vergoedingen toegekend aan de leden van het Management Team:

Naam, positie	1. Vaste vergoeding		2. Variabele vergoeding		3. Uitzonderlijke items	4. Pensioen kost ⁽²⁾	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste/variabele remuneratie
	Basis-vergoeding	Bijkomende voordelen ⁽¹⁾	Eén jaar variabel	Meer jaren variabel				
Karel Verlinde CommV (CEO) vast vertegenwoordigd door Karel Verlinde (management-vennootschap)	360.000 €	0 €	55.008 €	0 €	0 €	0 €	415.008 €	87% vaste remuneratie 13% variabele remuneratie
Overige leden van het Management Team op globale basis (exclusief CEO) ⁽³⁾	1.230.392 €	85.222 €	95.823 €	0 €	0 €	37.137 €	1.448.574 €	Tussen 80% en 100% vaste remuneratie Tussen 20% en 0% variabele remuneratie

- (1) Enkel van toepassing voor het lid Management Team dat als werknemer is tewerkgesteld. Omvatten forfaitaire onkostenvergoeding, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering en bedrijfswagen.
(2) Enkel van toepassing voor het lid Management Team dat als werknemer is tewerkgesteld.
(3) Bij vergoeding via arbeidsovereenkomst worden bedragen opgenomen zonder sociale lasten. Bij vergoeding via managementovereenkomst wordt de integrale kost voor de vennootschap opgenomen.

4. Toelichting bij de verschillende componenten van de remuneratie van de leden van het Management Team (inclusief CEO)

4.1. Variabele vergoeding

A) Korte termijn variabele vergoeding

Zoals vermeld in het Remuneratiebeleid zijn de doelstellingen voor deze korte termijn variabele vergoeding deels gebaseerd op objectieve parameters die nauw samenhangen met de resultaten van de Groep (= collectieve doelstellingen) en deels op individuele doelstellingen die nauw samenhangen met de verantwoordelijkheden van het betrokken lid. De collectieve doelstellingen vertegenwoordigen 80% van de totale doelstellingen, de individuele doelstellingen 20%. Er werden 3 collectieve doelstellingen bepaald (omzet, EBITDA en 1 kwalitatieve doelstelling). De Raad van Bestuur heeft, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, de omzet en EBITDA van 2023 bepaald en vastgesteld in hoeverre de vooropgestelde doelstellingen werden bereikt. Op basis hiervan werd het corresponderende uitbetalingsniveau bepaald. Het corresponderende uitbetalingsniveau voor alle collectieve doelstellingen samen bedraagt 20% van de targetbonus.

Prestatiecriteria (PC)	Relatief gewicht	a)	Gemeten prestatie
		b)	Corresp. uitbetalingsniveau (*)
Omzet	40%	a)	Onder doel
		b)	0,00%
EBITDA	40%	a)	Onder doel
		b)	0,00%
NPS Score (Retail partners)	20%	a)	Op doel
		b)	20,00%

De individuele doelstellingen werden per betrokken lid van het Management Team bepaald en geëvalueerd.

B) Lange termijn variabele vergoeding

Tijdens 2023 werd er geen lange termijn variabele vergoeding toegekend.

4.2. Pensioen

Leden van het uitvoerend management die als werknemer zijn tewerkgesteld, participeren in het pensioenplan van de vennootschap. Dit is een defined contribution plan en de bijdrage van de werkgever bedraagt 4 % van de vaste vergoeding beperkt tot het pensioenplafond⁽¹⁾ en 5 % van de jaarwedde boven het pensioenplafond.

5. Aandelengerelateerde remuneratie

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen remuneratie in de vorm van aandelen. Als zodanig wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de familiale bestuurders, rechtstreeks of onrechtstreeks, stabiele aandeelhouders van de vennootschap zijn en, meer algemeen, de visies van de niet-uitvoerende bestuurders momenteel geacht worden reeds voldoende gericht te zijn op waardecreatie op lange termijn voor de vennootschap. De toekenning van aandelen aan de niet-uitvoerende bestuurders wordt aldus om die reden niet noodzakelijk geacht. De vennootschap zal echter deze aanbeveling op regelmatige basis evalueren met het oog op een mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

Er wordt geen minimumdrempel bepaald van aandelen die aangehouden moet worden door de leden van het uitvoerend management. Als zodanig wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.9 van de Corporate Governance Code 2020. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de belangen van het uitvoerend management momenteel reeds geacht worden voldoende te zijn gericht op de waardecreatie op lange termijn binnen de vennootschap door middel van een bestaand incentiviseringsprogramma op lange termijn in de vorm van een optieplan (zie hiernaast). Het bepalen van een minimumdrempel van aandelen die aangehouden moeten worden door de leden van het uitvoerend management wordt om die redenen niet noodzakelijk geacht. De vennootschap zal echter deze Aanbeveling op regelmatige basis evalueren met het oog op een mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

De Raad van Bestuur van 29 april 2020 heeft het optieplan 2020 goedgekeurd. Het Benoemings- en Remuneratiecomité kan hierdoor gedurende vijf jaar opties op aandelen van de vennootschap toekennen aan het uitvoerend management. Deze opties zijn/worden gratis toegekend. De uitoefenprijs van de opties is, per aandeel, gelijk aan het laagste bedrag van (i) het gemiddelde van de slotkoersen van het aandeel op de beurs gedurende de dertig kalenderdagen die de datum van het aanbod voorafgaan of (ii) de slotkoers van de laatste beursdag die de datum van het aanbod voorafgaat. De geldigheidsduur van de opties bedraagt tien jaar. De vennootschap en de optiehouder kunnen in onderling overleg beslissen dat de geldigheidsduur van de opties korter is dan tien jaar, zonder dat deze evenwel korter kan zijn dan vijf jaar. De opties zijn niet uitoefenbaar voorafgaand aan het einde van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de opties worden aangeboden.

(1) Voor 2023 76.395,98 €

Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenoptieplan			
	1	2	3	
Identificatie van het Plan	Datum van aanbod	Datum van verwerving		
Mavac BV	2015	15.10.2019	14.12.2019	
	2020	09.10.2020	08.12.2020	
	2020	01.10.2021	30.11.2021	
Vucastar BV	2020	08.03.2022	07.05.2022	
Karel Verlinde CommV	2015	15.10.2019	14.12.2019	
	2020	09.10.2020	08.12.2020	
	2020	01.10.2021	30.11.2021	
	2020	04.10.2022	03.12.2022	
	2020	04.10.2023	04.12.2023	
Liesbeth Van de Velde	2015	15.10.2019	14.12.2019	
	2020	09.10.2020	08.12.2020	
	2020	01.10.2021	30.11.2021	
	2020	04.10.2022	03.12.2022	
MMW BV	2020	04.10.2022	03.12.2022	
	2020	04.10.2023	04.12.2023	
Céline Soto Perez	2020	04.10.2022	03.12.2022	
Skrapa BV	2020	04.10.2023	04.12.2023	
Marijke Goossens	2020	04.10.2023	04.12.2023	

Remuneratie in aandelenopties									
			Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd						
			Openingsbalans	In de loop van het jaar (*)				Eindbalans	
4	5	6	7	8		9		10	
Einde van de retentieperiode	Uitoefenperiode	Uitoefenprijs	Opties in bezit begin 2023	a) Aantal aangeboden opties in 2023	b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van aanbod	a) Aantal verworven opties @ datum van verwerving	b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van verwerving	Opties in het bezit eind 2023	
31.12.2022	01.01.2023-15.10.2029	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2023	01.01.2024-09.10.2030	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2024	01.01.2025-01.10.2031	28,75 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2026 ⁽¹⁾	01.01.2027-08.03.2032	32,40 €	10.000	a)	NVT	NVT	NVT	10.000	
				b)	NVT				
31.12.2022	01.01.2023-15.10.2029	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2023	01.01.2024-09.10.2030	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2024	01.01.2025-01.10.2031	28,75 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2025	01.01.2026-04.10.2032	32,40 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2026	01.01.2027-04.10.2033	32,25 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000	
				b)	161.250 €	b)	161.250 €		
						c)	161.250 €		
						d)	0		
31.12.2022	01.01.2023-15.10.2026	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2023	01.01.2024-09.10.2025	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2024	01.01.2025-01.10.2026	28,75 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2025	01.01.2026-04.10.2029	32,40 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2025	01.01.2026-04.10.2032	32,40 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2026	01.01.2027-04.10.2033	32,25 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000	
				b)	161.250 €	b)	161.250 €		
						c)	161.250 €		
						d)	0		
31.12.2025	01.01.2026-04.10.2027	32,40 €	5.000	a)	NVT	NVT	NVT	5.000	
				b)	NVT				
31.12.2026	01.01.2027-04.10.2033	32,25 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000	
				b)	161.250 €	b)	161.250 €		
						c)	161.250 €		
						d)	0		
31.12.2026	01.01.2027-04.10.2033	32,25 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000	
				b)	161.250 €	b)	161.250 €		
						c)	161.250 €		
						d)	0		

(1) In afwijking van het optieplan 2020, zijn de opties niet uitoefenbaar voorafgaand aan het einde van het vierde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de opties werden aangeboden.

(2) In afwijking van het optieplan 2020, werd overeengekomen dat 10.000 van de opties toegekend in 2022 uitoefenbaar blijven conform de normale uitoefenperiodes.
De overige 30.000 opties toegekend in 2022 vervallen.

6. Vertrekvergoedingen

Gedurende 2023 werd er geen vertrekvergoeding toegekend aan een bestuurder of lid van het uitvoerend management.

7. Gebruik van het terugvorderingsrecht

Gedurende 2023 werd er geen variabele remuneratie teruggevorderd.

8. Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

Gedurende 2023 werden er twee afwijkingen van het Remuneratiebeleid vastgesteld.

In het Remuneratiebeleid werd bepaald dat, voor zover een lid van het uitvoerend management een management vennootschap is, de totale vergoeding van leden van het uitvoerend management bestaat uit een vaste vergoeding, een variabele vergoeding en een op aandelen gebaseerde verloning (opties).

- Omwille van het ad interim karakter van de opdracht als Head of HR and Facilities, werd in afwijking hiervan in de managementovereenkomst met Karen van Bockstaele BV bepaald dat er geen jaarlijkse variabele vergoeding verschuldigd is. Ook werden er geen opties toegekend aan Karen Van Bockstaele BV in 2023.
- In afwijking hiervan werd in de managementovereenkomst met Skrapa BV bepaald dat, voor wat betreft het boekjaar 2023, een gegarandeerde variabele vergoeding van 25% van de vaste vergoeding wordt toegekend. Deze gegarandeerde variabele vergoeding wordt pro rata de periode dat Skrapa BV werkzaam was voor Van de Velde gedurende 2023 toegekend, zijnde vanaf 16 oktober 2023 tot en met 31 december 2023.

In 2023 zijn er geen andere afwijkingen geweest op het Remuneratiebeleid.

9. Ratio hoogste en laagste vergoeding

De hoogste vergoeding verhoudt zich in een ratio van 5,94 ten opzichte van de laagste vergoeding van een werknemer in de groep in België.

10. Jaarlijkse verandering

De vennootschap interpreteert art. 3:6, §3, vijfde lid WVV zo dat de vereiste om de vijfjarige evolutie van de remuneratie ten opzichte van de prestaties van de vennootschap en de gemiddelde remuneratie van de werknemers slechts van toepassing is vanaf 2020 en bijgevolg niet vereist dat cijfers van voor 2020 worden opgelijst in de vergelijking.

De vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de leden van het Management Team en de belangrijkste prestatieindicatoren evolueerden als volgt in de periode 2022-2023:

euro	2023	2022
Voorzitter Raad van Bestuur	40.000	40.000
Lid Raad van Bestuur	20.000	20.000
Voorzitter Audit- en Risicocomité	7.500	7.500
Lid Audit- en Risicocomité	5.000	5.000
Voorzitter Benoemings- en Remuneratiecomité	7.500	7.500
Lid Benoemings- en Remuneratiecomité	5.000	5.000
CEO (vaste vergoeding + korte termijn variabele vergoeding)	415.008	963.181
Overige leden van het Management Team op globale basis (vaste vergoeding + korte termijn variabele vergoeding + voordelen ⁽¹⁾)	1.448.574	1.834.668
Vergelijkbare omzet (in miljoen euro)	212,1	211,4
Vergelijkbare EBITDA (in miljoen euro)	56,6	58,0

(3) Voor zover het betrokken lid Management Team werknemer is.

De evolutie van de gemiddelde remuneratie van de werknemers in België kan als volgt worden voorgesteld:

euro	2023	2022
Gemiddeld brutoloon van een voltijds equivalent in België	3.633	3.458