

Remuneratiebeleid

1. Toepassingsgebied

Overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) en van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (Code 2020) is dit Remuneratiebeleid van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Management Team van Van de Velde NV (de vennootschap).

Dit Remuneratiebeleid is goedgekeurd door de algemene vergadering van 26 april 2023 en is van toepassing met ingang van 1 januari 2023.

Dit Remuneratiebeleid zal eens goedgekeurd elke vier jaar of bij elke materiële wijziging eraan ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

De Vennootschap kan tijdelijk van het geldende Remuneratiebeleid afwijken, op voorwaarde dat:
1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en
2° de afwijking wordt verleend door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Voor zover wettelijk toegestaan, kan dergelijk afwijking betrekking hebben op elke bepaling van dit Remuneratiebeleid.

2. Procedure

a. Algemeen

Op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaalt de Raad van Bestuur het Remuneratiebeleid en eventuele aanpassingen aan dit Remuneratiebeleid. De Raad van Bestuur legt het Remuneratiebeleid vervolgens ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering.

De bepaling van de jaarlijkse vergoedingspakketten voor het uitvoerend management binnen het kader van het Remuneratiebeleid gebeurt door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Bij aanvang van het betrokken jaar legt de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité de betrokken KPI's vast.

b. Belangenconflicten

Teneinde mogelijke belangenconflicten te vermijden bij het opstellen of wijzigen van het Remuneratiebeleid, worden volgende maatregelen genomen:

- Elke beslissing tot bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de Algemene Vergadering.
- Het Benoemings- en Remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders, waarvan een meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn.
- De uitvoerende bestuurder en leden van het Management Team zijn enkel op uitnodiging aanwezig (zonder stemrecht) op vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en zullen nooit

aanwezig zijn als over hun eigen remuneratie wordt beraadslaagd of beslist.

- Beslissingen door de Raad van Bestuur over vergoeding dienen, in voorkomend geval, genomen te worden met inachtnaam van de regels inzake belangenconflicten van het WVV.

3. Remuneratiebeleid voor de uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

Uitvoerende bestuurders ontvangen geen bestuurdersbezoldigingen bovenop hun vergoeding als uitvoerend manager.

4. Remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders en Voorzitter

Het Benoemings- en Remuneratiecomité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur in verband met de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders, met inbegrip van de voorzitter van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur legt het door hem aangenomen finale voorstel vervolgens ter goedkeuring van de algemene vergadering.

- Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

Het Remuneratiebeleid van de vennootschap met betrekking tot haar niet-uitvoerende bestuurders is erop gericht profielen aan te trekken en te behouden met de juiste ervaring en competenties teneinde een bestuur te waarborgen met het oog op duurzame waardecreatie, via het bepalen van de strategie van de Vennootschap, het tot stand brengen van doeltreffend, verantwoordelijk en ethisch leiderschap en het houden van toezicht op de prestaties van de vennootschap.

- Vaste jaarlijkse vergoeding

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen enkel een vaste remuneratie. Er is een vast bedrag voorzien voor hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur en verder zijn bijkomende bedragen voorzien voor de vervulling van specifieke rollen als Voorzitter of als lid van de adviserende comités.¹

Meer specifiek zijn de vergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders als volgt samengesteld:

- Voorzitter Raad van Bestuur: EUR 40.000 vaste jaarlijkse vergoeding
- Bestuurder: EUR 20.000 vaste jaarlijkse vergoeding
- Per lidmaatschap van de Voorzitter of een bestuurder in het Audit- en Risicocomité en/of het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt een bijkomende vergoeding toegekend van EUR 5.000 (EUR 7.500 in geval van voorzitterschap van een comité)

- Geen overige bezoldigingscomponenten

De niet-uitvoerend bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie zoals bonussen, langetermijn vergoedingen, voordelen in natura of pensioenplannen. Evenmin worden aan de niet-uitvoerend bestuurders opties of inschrijvingsrechten toegekend.

Ten slotte ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders ook geen deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen. Als zodanig wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.6 van de Code 2020. Deze

¹ Audit- en Risicocomité en Benoemings- en Remuneratiecomité

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 lange termijn waardecreatie 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 mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

- **Overeenkomsten met de niet-uitvoerende bestuurders**

De niet-uitvoerende bestuurders worden benoemd voor een maximale duur van 4 (vier) jaar. Zij worden op zelfstandige basis (als bestuurder) vergoed en zijn *ad nutum* afzetbaar zonder enige vorm van vergoeding. Er zijn geen overeenkomsten die op enige andere manier voorzien in opzegperiodes of -vergoedingen voor de niet-uitvoerende bestuurders.

5. Remuneratiebeleid voor de leden van het uitvoerend management

a. Algemeen

Op datum van de goedkeuring van dit Remuneratiebeleid is het uitvoerend management toevertrouwd aan het Management Team, dat wordt voorgezeten door de CEO.

Het niveau en de structuur van de verloning van de CEO en overige leden van het uitvoerend management moeten zodanig zijn dat gekwalificeerde en deskundige professionals aangetrokken, behouden en gemotiveerd kunnen worden die bijdragen aan de door de Vennootschap vooropgestelde duurzame bedrijfsstrategie. Tevens wordt rekening gehouden met de aard en de draagwijdte van hun individuele verantwoordelijkheden. Hiertoe wordt een beroep gedaan op een internationaal HR-adviesbedrijf dat de functieweging en het overeenstemmende gangbare salarispakket in de relevante markt voorstelt. De vergoeding wordt door het Benoemings- en Remuneratiecomité regelmatig gebenchmarkt met een relevante steekproef van beursgenoteerde ondernemingen.

Teneinde de belangen van de CEO en de overige leden van het uitvoerend management af te stemmen op de belangen van de vennootschap en haar aandeelhouders dient een gepast deel van het remuneratiepakket gekoppeld te zijn aan de prestaties van de vennootschap en de individuele prestaties.

Artikel 7:91 lid 2 WvV wordt op basis van een andersluidende statutaire bepaling buiten toepassing gelaten. Zo worden de voorwaarden inzake variabele remuneratie voor de leden van het Management Team en de CEO, inclusief de toepasselijke periodes waarop die betrekking hebben, vastgelegd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Andere principes waarop het remuneratiebeleid gebaseerd is:

- In principe worden toegekende aandelen niet als verworven beschouwd en mogen opties of andere rechten om aandelen te verwerven niet worden uitgeoefend tijdens de eerstvolgende drie jaar na hun toekenning.
- De verplichtingen van de vennootschap in het kader van vervroegde vertrekregelingen worden nauwgezet onderzocht, zodat het belonen van slechte prestaties vermeden wordt.

b. Componenten van de remuneratie

De totale vergoeding van de CEO en de overige leden van het uitvoerend management bestaat uit:

- Een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding is afhankelijk van de individuele verantwoordelijkheden, ervaring en competenties van de betrokkene.
- Een variabele vergoeding. De uitbetaling gebeurt, naar keuze van de betrokkene, in cash of, via een warrantenplan (OTC-product).
- Enkele andere voordelen: in functie van het sociaalrechtelijk statuut kan dit een forfaitaire onkostenvergoeding zijn, een bedrijfswagen met tankkaart in overeenstemming met de *car policy* van de vennootschap, maaltijdcheques, groepsverzekering (pensioenplan (*defined contribution*) met invaliditeits- en overlijdensdekking) en een hospitalisatieverzekering. De leden van het uitvoerend management die tewerkgesteld zijn via een arbeidsovereenkomst nemen automatisch deel aan het pensioenplan van de Vennootschap.
- Op aandelen gebaseerde verloning (optieplan).

De relatieve verhouding van de verschillende componenten van de remuneratie kan als volgt worden weergegeven:

Remuneratiecomponent	Uitvoerend management (excl. CEO)	CEO
Korte termijn variabele vergoeding (on target)	% 25 van de vaste vergoeding	33 % van de vaste vergoeding
Opties	5.000 opties per persoon/jaar	5.000 opties/jaar
Pensioenplan (werknemers)	4% van de vaste vergoeding beperkt tot het pensioenplafond ² en 5% van de jaarwedde boven het pensioenplafond.	0 % van de vaste vergoeding
Voordelen in natura (werknemers)	Bedrijfswagen met tankkaart, hospitalisatieverzekering, GSM en -abonnement, forfaitaire kosten, maaltijdcheques.	0 % van de vaste vergoeding

c. Toelichting bij de vaste vergoeding

De Raad van Bestuur bepaalt bij de aanstelling de vaste vergoeding en dit op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Hierbij wordt rekening gehouden met het sociaalrechtelijk statuut, de ervaring, de competenties, de functieweging en de bovenvermelde benchmark uitgevoerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Jaarlijks wordt deze vaste vergoeding geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité, dat in voorkomend geval aanbevelingen tot aanpassing kan doen aan de Raad van Bestuur.

d. Toelichting bij de variabele vergoeding

² Voor 2022 71.519,98€

Aan de CEO en de overige leden van het uitvoerend management wordt een jaarlijkse variabele vergoeding toegekend in verhouding tot het behalen van jaarlijks door het Benoemings- en Remuneratiecomité vastgestelde doelstellingen die betrekking hebben op het boekjaar waarover de variabele vergoeding verschuldigd is.

Deze doelstellingen zijn deels gebaseerd op objectieve parameters die nauw samenhangen met de resultaten van de Van de Velde-groep (zoals omzet, Ebitda en andere jaarlijks te bepalen KPI's in functie van het jaarbudget dat kadert in de strategische prioriteiten) en deels op individuele doelstellingen die nauw samenhangen met de verantwoordelijkheden van het betrokken lid.

Jaarlijks evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité in welke mate de doelstellingen³ behaald zijn en dit wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

Deze variabele vergoeding wordt enkel toegekend indien het betrokken lid van het uitvoerend management nog diensten leverde aan de vennootschap op 31 december van het betrokken jaar.

Indien de CEO alle vooropgestelde doelstellingen behaalt, kan het variabele bedrag dat hij/zij aldus verdient 33 % van de vaste vergoeding bedragen (on target), met een maximum van 50%. Indien een ander lid van het uitvoerend management alle vooropgestelde doelstellingen behaalt, kan het variabele bedrag dat hij/zij aldus verdient 25 % van de vaste vergoeding bedragen (on target), met een maximum van 37,5%.

- ***Geen claw back***

Er zijn geen specifieke overeenkomsten of systemen die de vennootschap het recht geven uitbetaalde variabele vergoedingen terug te vorderen indien deze ten onrechte worden toegekend op basis van gegevens die naderhand onjuist blijken te zijn. Als zodanig, wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.12 van de Code 2020. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de vennootschap zich hiervoor desgevallend zal beroepen op de mogelijkheden uit het gemeen recht.

e. *Toelichting bij de op aandelen gebaseerde verloning*

Plannen waarbij leden van het uitvoerend management worden vergoed in aandelen, aandelenopties of om het even welke andere rechten om aandelen te verwerven, zijn onderworpen aan voorafgaande goedkeuring door de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur heeft het optieplan 2020 goedgekeurd, waardoor het Benoemings- en Remuneratiecomité gedurende 5 (vijf) jaar opties op aandelen van de vennootschap kan toekennen aan de leden van het uitvoerend management.

Aantal opties	Voor het uitvoerend management (inclusief CEO) kent het Benoemings- en Remuneratiecomité maximaal 5.000 opties per jaar toe aan de betrokken leden.
(Uitoefen)prijs opties	De opties 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

³ Voor wat betreft de vooropgestelde doelstellingen die betrekking hebben op de resultaten van de Groep, worden de geauditeerde cijfers als basis genomen om te bepalen of deze doelstellingen al dan niet behaald zijn.

	dertig kalenderdagen die de datum van het aanbod voorafgaan of (ii) de slotkoers van de laatste beursdag die de datum van het aanbod voorafgaat.
Geldigheidsduur opties	De geldigheidsduur van de opties bedraagt 10 (tien) jaar. De vennootschap en de optiehouder kunnen in onderling overleg beslissen dat de geldigheidsduur van de opties korter is dan 10 (tien) jaar, zonder dat deze evenwel korter kan zijn dan 5 (vijf) jaar.
Uitoefening opties	De opties zijn niet uitoefenbaar voorafgaand aan het einde van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de opties worden aangeboden.

De vennootschap beschouwt deze vorm van aandelen gebaseerde vergoeding niet risicoloos voor de leden van het uitvoerend management, vermits zij, voorzover zij onderhevig zijn aan de Belgische personenbelasting, voor de opties die zij aanvaarden, belasting betalen op het ogenblik van de toekenning van de opties, zonder zich verzekerd te weten of de opties waarde zullen hebben op het moment dat zij uitoefenbaar worden. De vennootschap dekt het risico op verlies van deze belasting, indien de opties “onder water” zouden blijven, niet in.

Deze op aandelen gebaseerde remuneratie draagt bij tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap doordat dit toegekende voordeel pas waarde zal hebben indien op lange termijn de beurskoers van de onderliggende aandelen stijgt ten opzichte van het moment van toekenning.

f. Participatievereiste

Er wordt geen minimumdrempel van aandelen die aangehouden moet worden door de leden van het uitvoerend management bepaald. Als zodanig wijkt de Vennootschap af van Aanbeveling 7.9 van de CGC. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de belangen van het uitvoerend management momenteel reeds geacht worden voldoende te zijn gericht op lange-termijn waardecreatie gelet op het bestaande lange-termijn incentivingsprogramma in de vorm van een optieplan. 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 mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

g. Overeenkomsten met de leden van het uitvoerend management

Een deel van de leden van het uitvoerend management is via een managementovereenkomst aangesteld, een ander deel via een arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn in managementovereenkomsten bedraagt maximaal 3 (drie) maanden. Voor de arbeidsovereenkomsten is de wettelijke opzegregeling van toepassing.

h. Pensioenen

De leden van het uitvoerend management die werknemer zijn genieten van een pensioenplan. Dit is een defined contribution plan waarbij er jaarlijks door Van de Velde 4%⁴ van de jaarwedde beperkt tot het pensioenplafond en 5% van de jaarwedde boven het wettelijk pensioenplafond wordt gestort. Dit pensioenplan voorziet tevens in een overlijdensdekking van 3 maal het jaarsalaris + half jaarsalaris per

⁴ Voor 2022 71.519,98€

kind en een gewaarborgd inkomen van 75% van het jaarsalaris.

6. Toelichting bij het in rekening brengen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid

Bij het opstellen van dit Remuneratiebeleid werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap. De vennootschap zorgt voor consistentie tussen de remuneratie van de bestuurders en de remuneratie van andere werknemers zodoende het nodige talent te kunnen aantrekken, belonen en behouden, rekening houdend met de marktomstandigheden voor elke categorie van werknemers. Zij doet dit op de hierna vermelde wijze.

De bezoldiging van de meerderheid van de bedienden bestaat net zoals de bezoldiging van de leden van het uitvoerend management uit een vaste en variabele remuneratie, desgevallend aangevuld met extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, een bedrijfswagen, een gsm, een groepsverzekering.

De concrete vergoeding is vanzelfsprekend steeds afhankelijk van onder meer de functie en het sociaalrechtelijk statuut van de betreffende persoon alsook van de lokale regelgeving waaraan de betreffende medewerker onderworpen is.

De variabele vergoeding van de werknemers met leidinggevende verantwoordelijkheid bestaat uit:

- een vergoeding gelinkt aan collectieve prestatiedoelstellingen zoals ook van toepassing op de leden van het uitvoerend management en
- een vergoeding gelinkt aan individuele prestatiedoelstellingen.

De uitbetaling van de variabele verloning gebeurt afhankelijk van de plaats van tewerkstelling, rekening houdend met de lokale wetgeving en rekening houdend met de functie in cash of via toekenning van warranten (OTC-producten) in het kader van een warrantenplan.

Voor arbeiders en bedienden zonder individuele bonus is er een traditie om een CAO af te sluiten om te voorzien in een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel ("CAO 90 bonus") waar de uitbetaling van de bonus eveneens afhankelijk is van het bereiken van bepaalde bedrijfsdoelstellingen.