



CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

Inhoudsopgave

INLEIDING	2
1 STRUCTUUR EN ORGANISATIE	4
2 MAATSCHAPPELIJK KAPITAAL EN AANDEELHOUDERS	5
3 VERKLARING INZAKE CORPORATE GOVERNANCE.....	8
4 ANTI-OMKOPING.....	10
5 DIVERSEN	10
BIJLAGE 1: TAAKOMSCHRIJVING VAN DE RAAD VAN BESTUUR.....	11
BIJLAGE 2: TAAKOMSCHRIJVING VAN HET REMUNERATIECOMITÉ	23
BIJLAGE 3: TAAKOMSCHRIJVING VAN HET AUDITCOMITÉ.....	28
BIJLAGE 4: REGELS TER VOORKOMING VAN MARKTMISBRUIK (DEALING CODE)	32
BIJLAGE 5: INHOUD REMUNERATIEVERSLAG	39
BIJLAGE 6: GROEPSSTRUCTUUR	41
BIJLAGE 7: REMUNERATIEBELEID	44

INLEIDING

Dit Corporate Governance Charter (hierna het "**Corporate Governance Charter**") werd opgesteld door de raad van bestuur van VGP NV (hierna de "**Vennootschap**") volgens de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code (hierna de "**Corporate Governance Code**" of de "**Code 2020**") gepubliceerd op 9 mei 2019 en rekening houdend met de bepalingen van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (hierna het "**WVV**") ingevoerd door de wet van 23 maart 2019.

Als een vennootschap naar Belgisch recht en genoteerd op Euronext Brussels, verbindt de Vennootschap zich ertoe de tien corporate governance-principes van de Code 2020 na te leven, d.w.z.:

1. De Vennootschap maakt een uitdrukkelijke keuze met betrekking tot haar bestuursstructuur en communiceert deze duidelijk.
2. De raad van bestuur en het uitvoerend management blijven binnen hun respectieve bevoegdheden en werken constructief samen.
3. De Vennootschap heeft een doeltreffende en evenwichtige raad van bestuur.
4. Gespecialiseerde comités staan de raad van bestuur bij in de uitvoering van zijn verantwoordelijkheden.
5. De Vennootschap heeft een transparante procedure voor de benoeming van de leden van de raad van bestuur.
6. Alle leden van de raad van bestuur geven blijk van onafhankelijkheid van geest en handelen altijd in het beste belang van de Vennootschap.
7. De Vennootschap vergoedt de leden van de raad van bestuur en de directieleden op billijke en verantwoorde wijze.
8. De Vennootschap zal alle aandeelhouders gelijk behandelen en hun rechten respecteren.
9. De Vennootschap beschikt over een rigoureuze en transparante procedure voor de evaluatie van haar governancestelsel.
10. De Vennootschap zal publiekelijk verslag uitbrengen over de toepassing van de Code 2020.

De Vennootschap neemt de Code 2020 aan als haar referentiecode inzake corporate governance. De Code 2020 is beschikbaar op de website van de Belgische Commissie Corporate Governance (www.corporategovernancecommittee.be).

Zoals vereist door de Code 2020, heeft de Vennootschap dit Corporate Governance Charter opgesteld om de voornaamste aspecten van haar corporate governance-beleid te beschrijven. Het Corporate Governance Charter werd voor het eerst goedgekeurd door de raad van bestuur van de Vennootschap in zijn vergadering van 20 april 2010 en werd geactualiseerd door de raad van bestuur van de Vennootschap in zijn vergaderingen van 8 december 2016, 9 oktober 2017, 8 mei 2020 en 14 mei 2021. De huidige versie van het Corporate Governance Charter, goedgekeurd door de raad van bestuur van de Vennootschap op 5 januari 2022, vervangt alle vorige versies.

De raad van bestuur is evenwel van oordeel dat het gerechtvaardigd is dat de Vennootschap zich niet houdt aan bepaalde beginselen van de Code 2020, gelet op de bijzondere situatie van de Vennootschap.

Deze afwijkingen omvatten:

- De Vennootschap is niet van plan een benoemingscomité op te richten. Daarmee wijkt de Vennootschap, als kleinere beursgenoteerde vennootschap, af van de principes 4.19 en verder van de Code 2020. Gezien haar relatief kleine omvang en de kleine omvang van de raad van bestuur van de

Vennootschap, meent de Vennootschap dat de oprichting van een benoemingscomité in dit stadium haar besluitvormingsprocessen al te zeer zou bemoeilijken.

- Om een flexibel remuneratiebeleid te voeren dat haar in staat stelt het nodige talent aan te trekken, te belonen, te motiveren en te behouden, wijkt de Vennootschap af van de volgende principes van de Code 2020:
 - door van haar niet-uitvoerende bestuurders niet te verlangen dat zij een deel van hun bezoldiging in de vorm van aandelen in de Vennootschap ontvangen en door geen minimumperiode vast te stellen voor het aanhouden van aandelen in de Vennootschap door dergelijke personen, indien van toepassing, wijkt de Vennootschap af van principe 7.6 van de Code 2020;
 - door geen minimumdrempel vast te stellen voor het aantal aandelen dat de leden van het uitvoerend management moeten bezitten als onderdeel van hun bezoldiging, wijkt de Vennootschap af van principe 7.9 van de Code 2020; en
 - door geen minimumperiode van drie jaar vast te stellen voor het verwerven en uitoefenbaar worden van aandelenopties, wijkt de Vennootschap af van principe 7.11 van de Code 2020.

Het Corporate Governance Charter is, samen met de statuten, beschikbaar op de website van de Vennootschap (www.vgpparks.eu) en zal indien nodig worden geactualiseerd bij elke wijziging in het corporate governance-beleid.

Bovendien zal de Vennootschap in haar jaarverslag een verklaring inzake corporate governance opnemen, zoals vereist door de Code 2020. De Verklaring inzake Corporate Governance bevat ten minste de informatie en bepalingen die in afdeling 3 van het Corporate Governance Charter zijn opgenomen.

Dit Corporate Governance Charter gaat vergezeld van een aantal bijlagen, die er een integrerend deel van uitmaken:

1. Taakomschrijving van de raad van bestuur
2. Taakomschrijving van het Remuneratiecomité
3. Taakomschrijving van het Auditcomité
4. Regels ter voorkoming van marktmisbruik (Dealing code)
5. Inhoud van het Remuneratieverslag
6. Groepsstructuur
7. Remuneratiebeleid

De Vennootschap is te bereiken op het volgende adres:

VGP NV
Generaal Lemanstraat 55, bus 4
2018 Antwerpen (België)
Tel.: +32 (0)3 289 14 30
Fax: +32 (0)3 289 14 39
info@vgpparks.eu

VGP NV - de Raad van Bestuur

1 STRUCTUUR EN ORGANISATIE

1.1 Algemene informatie en juridische structuur

De Vennootschap is een Naamloze Vennootschap naar Belgisch recht. Het is een beursgenoteerde vennootschap in de zin van artikel 1:11 van het WVV.

De aandelen van de Vennootschap zijn genoteerd op Euronext Brussels.

1.2 Groepsstructuur

De Vennootschap heeft verscheidene dochtervennootschappen in Europa (samen met de Vennootschap de "**Groep**"). De Groepsstructuur is opgenomen in Bijlage 6.

1.3 Governancestructuur

Na een grondige beraadslaging heeft de Vennootschap gekozen voor een monistisch governancemodel met een raad van bestuur, in overeenstemming met artikel 7:85 en verder van de WVV. De Vennootschap is van oordeel dat dit model het best beantwoordt aan de behoeften en de werking van de Vennootschap en haar activiteiten.

De raad van bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig worden geacht voor de verwezenlijking van het doel van de Vennootschap, behoudens die welke door de wet of de statuten aan de algemene vergadering zijn voorbehouden.

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de raad van bestuur worden hierna uiteengezet in Bijlage 1 bij dit Corporate Governance Charter.

De raad van bestuur heeft een Auditcomité en een Remuneratiecomité opgericht. Deze comités hebben een adviserende functie. Zij staan de raad van bestuur bij in specifieke situaties die zij grondig opvolgen en waarvoor zij aanbevelingen formuleren aan de raad van bestuur. De uiteindelijke beslissingsbevoegdheid berust bij de raad van bestuur.

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de comités worden hierna uiteengezet in Bijlagen 2 en 3 bij dit Corporate Governance Charter.

De raad van bestuur heeft het dagelijks bestuur van de Vennootschap gedelegeerd aan een gedelegeerd bestuurder (de "**CEO**"). De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management worden uiteengezet in Bijlage 1 bij dit Corporate Governance Charter. De raad van bestuur benoemt een voorzitter (die steeds een andere moet zijn dan de CEO) wiens verantwoordelijkheden beschreven staan in Bijlage 1 bij dit Corporate Governance Charter.

1.4 Website van de Vennootschap

De raad van bestuur ziet erop toe dat alle informatie die de Vennootschap krachtens wettelijke bepalingen, de Corporate Governance Code of dit Corporate Governance Charter moet publiceren, wordt geplaatst en bijgewerkt op een duidelijk herkenbaar gedeelte van de website van de Vennootschap, dat gescheiden is van de commerciële informatie. De vennootschap wijdt onder meer een specifiek deel van haar website (namelijk het tabblad "Investeerders") aan de beschrijving van de rechten van de aandeelhouders om deel te nemen aan en te stemmen op de algemene vergadering. Dit hoofdstuk bevat tevens een tijdschema voor periodieke informatieverstrekking en algemene vergaderingen. De statuten en het Corporate Governance Charter zijn beschikbaar op de website en alle wijzigingen aan dit Corporate Governance Charter worden onmiddellijk gepubliceerd op de website van de Vennootschap. De domeinnaam van de website van de Vennootschap is www.vgpparks.eu.

2 KAPITAAL EN AANDEELHOUDERS

2.1 Vorm van de aandelen

Aandelen van de Vennootschap kunnen worden aangehouden als aandelen op naam of als gedematerialiseerde aandelen.

Voor aandelen op naam worden de namen en adressen van alle aandeelhouders of houders van een recht van vruchtgebruik of een pandrecht in het aandelenregister ingeschreven. Op verzoek wordt aan de houders van aandelen op naam op hun kosten een uittreksel uit het register verstrekt. Het aandelenregister kan ook in elektronische vorm worden bijgehouden.

Elke aandeelhouder kan te allen tijde en op eigen kosten de omzetting van zijn aandelen in een andere vorm vragen. Dergelijke verzoeken moeten schriftelijk worden ingediend.

2.2 Structuur van het aandeelhouderschap en identiteit van de belangrijkste aandeelhouders van de Vennootschap

Per 5 januari 2022 werd het kapitaal van VGP vertegenwoordigd door 21.833.050 aandelen.

Overeenkomstig artikel 6 van de Wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en artikel 13 van de statuten, moet de identiteit van de aandeelhouders die een deelneming van 3%, 5% of een veelvoud van 5% in de Vennootschap verwerven, openbaar worden gemaakt.

De website van de Vennootschap bevat een overzicht van de eigendom van de aandelen in de Vennootschap, dat regelmatig wordt geactualiseerd. De onderstaande tabel geeft het overzicht weer van de eigendom van de aandelen in de Vennootschap, zoals opgenomen op de website van de Vennootschap per datum van dit Corporate Governance Charter:

Aandeelhouders	Aantal aandelen	% van totaal aantal aandelen	Aantal stemrechten ⁽¹⁾	% van total aantal stemrechten
Little Rock SA ⁽²⁾	4.063.999	18,61%	7.936.102	24,49%
Alsgard SA ⁽²⁾	2.409.914	11,04%	4.819.828	14,84%
Tomanvi SCA ⁽²⁾	484.205	2,22%	484.205	1,49%
Sub-totaal Jan Van Geet Groep	6.958.118	31,87%	13.240.135	40,85%
VM Invest NV ⁽³⁾	4.149.171	19,00%	7.895.179	24,36%
Publiek	10.725.761	49,13%	11.275.144	34,79%
Totaal	21.833.050	100,00%	32.410.458	100,00%

(1) Per 3 januari 2022, op basis van transparantiekennisgevingen, informatie ontvangen van de aandeelhouders of persberichten van de Vennootschap met betrekking tot *Stemrechten en noemer*, zoals bekendgemaakt op de website van de Vennootschap.

(2) Little Rock SA, Alsgard SA and en SCA zijn vennootschappen gecontroleerd door de heer Jan Van Geet.

(3) VM Invest NV is een vennootschap gecontroleerd door de heer Bart Van Malderen.

De twee belangrijkste uiteindelijke referentieaandeelhouders van de Vennootschap zijn bijgevolg (i) de heer Jan Van Geet die 40,85% van de stemrechten van de Vennootschap bezit en die CEO en uitvoerend bestuurder is, en (ii) de heer Bart Van Malderen die 24,36% van de stemrechten van de Vennootschap bezit en die voorzitter en niet-uitvoerend bestuurder is.

Gezien het variabele karakter van deze informatie, worden de belangrijkste aandeelhouders, hun respectieve deelnemingen in de Vennootschap en hun rechtstreekse en onrechtstreekse banden met de Vennootschap vermeld in de Verklaring inzake Corporate Governance.

2.3 Algemene vergaderingen

De Vennootschap moedigt haar aandeelhouders aan deel te nemen aan de algemene vergaderingen. Om dit te vergemakkelijken, kan het stemmen bij afwezigheid de vorm aannemen van stemming bij volmacht. Elke aandeelhouder kan een volmacht geven aan een andere persoon. Tenzij anders is bepaald in het WVV, mag een aandeelhouder voor een bepaalde algemene vergadering slechts één persoon aanwijzen als zijn volmachtdrager. Een volmachtdrager mag meer dan één aandeelhouder vertegenwoordigen. De aanwijzing van een volmacht door een aandeelhouder geschiedt schriftelijk en wordt door deze aandeelhouder ondertekend, hetzij door middel van een handgeschreven handtekening, hetzij door middel van een elektronische handtekening overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake. De volmacht moet aan de Vennootschap worden meegedeeld via het e-mailadres van de Vennootschap, of het specifieke e-mail- en/of postadres dat in de oproeping tot de algemene vergadering is vermeld. De Vennootschap moet de volmacht uiterlijk op de zesde (6de) dag vóór de datum van de vergadering ontvangen. De raad van bestuur kan aandeelhouders verplichten een modelvolmachtformulier (met steminstructies) te gebruiken.

De Vennootschap kan het stemmen ook vergemakkelijken door stemmen op afstand voorafgaand aan de algemene vergadering toe te staan, per brief of via de website van de Vennootschap, door middel van een door de Vennootschap ter beschikking gesteld formulier. De Vennootschap moet het stemformulier per brief ontvangen ten minste zes kalenderdagen vóór de vergadering, de dag van de vergadering niet meegerekend. Stemmen op afstand kan elektronisch tot de dag vóór de vergadering. Alleen de stemmen op afstand van de aandeelhouders die aan alle registratieformaliteiten hebben voldaan, zullen in aanmerking worden genomen.

De leden van de raad van bestuur die de algemene vergaderingen bijwonen, zijn beschikbaar om te antwoorden op vragen die tijdens de vergadering of schriftelijk voorafgaand aan de vergadering worden gesteld, overeenkomstig de wettelijke voorschriften.

Agenda's, inclusief voorstellen voor besluiten, en alle andere relevante informatie zijn vóór de algemene vergaderingen beschikbaar op de website van de Vennootschap.

De gewone algemene vergadering van de Vennootschap wordt elk jaar gehouden op de tweede vrijdag van mei om 10.00 uur, of op de eerstvolgende werkdag indien deze dag een wettelijke feestdag is.

De Vennootschap kan haar aandeelhouders toestaan om op afstand deel te nemen aan de algemene vergadering door middel van elektronische communicatiemiddelen. De aandeelhouders die op deze wijze deelnemen, worden geacht aanwezig te zijn op de plaats waar de algemene vergadering wordt gehouden.

Voor alle verdere informatie betreffende de algemene vergaderingen (met inbegrip van de organisatie ervan, het quorum en de meerderheidsvereiste) wordt verwezen naar de statuten van de Vennootschap en het specifieke deel van de website van de Vennootschap (zijnde het tabblad "Investeerders") dat de rechten beschrijft van de aandeelhouders om deel te nemen aan en te stemmen op de algemene vergadering. De website bevat ook een tijdschema voor algemene vergaderingen en periodieke informatie.

Oproepingen voor alle algemene vergaderingen en alle daarmee verband houdende documenten, zoals specifieke verslagen van de raad van bestuur en van de commissaris, worden op de website gepubliceerd.

2.4 Agenda en oproeping voor de algemene vergaderingen

De oproeping tot een algemene vergadering bevat de agenda van de vergadering en vermeldt de plaats,

de datum en het tijdstip van de vergadering en de voorgestelde besluiten die aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd. De agenda van de algemene vergaderingen wordt vastgesteld door de raad van bestuur van de Vennootschap, onder voorbehoud van de specifieke bevoegdheden die de wet toekent aan de commissaris van de Vennootschap.

Aandeelhouders die individueel of gezamenlijk ten minste 3% van het totale geplaatste maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, mogen overeenkomstig het WVV punten voor de agenda van de algemene vergadering indienen, alsmede voorstellen voor besluiten die met de agendapunten van de algemene vergadering verband houden. Dit recht is niet van toepassing op een algemene vergadering die is uitgesteld wegens het ontbreken van het aanwezigheidsquorum. Het verzoek moet uiterlijk op de 22^{ste} kalenderdag vóór de datum van de algemene vergadering, de dag van de vergadering niet meegerekend, schriftelijk aan de Vennootschap worden meegedeeld. Alle informatie betreffende de rechten van de aandeelhouders met betrekking tot de algemene vergadering wordt eveneens in de oproeping vermeld.

De oproeping wordt ten minste 30 kalenderdagen vóór de vergadering gepubliceerd in ten minste één landelijk verspreid dagblad, de bijlagen tot het Belgisch Staatsblad, alsook in media die redelijkerwijze kunnen worden vertrouwd voor een doeltreffende verspreiding van informatie onder het publiek in de gehele Europese Economische Ruimte, en op de website van de Vennootschap. Tegelijkertijd zullen de houders van aandelen op naam (of elke andere houder van effecten op naam van de Vennootschap, indien die er zijn), de bestuurders van de Vennootschap en de commissaris op de hoogte worden gebracht door middel van een e-mail, die de oproeping, de agenda en alle gerelateerde documenten bevat. Indien een aandeelhouder gebruik maakt van zijn recht om punten aan de agenda toe te voegen of voorstellen tot besluit te formuleren, zal de Vennootschap uiterlijk 15 kalenderdagen vóór de datum van de vergadering de herziene agenda bekendmaken en herziene volmachtformulieren ter beschikking stellen.

De agenda van de algemene vergadering, een kopie van de oproeping samen met een toelichting van de agendapunten en een beschrijving van de rechten van de aandeelhouders met betrekking tot een algemene vergadering, volmachten en een kopie van alle verslagen of verklaringen met betrekking tot die vergadering worden ten minste 30 kalenderdagen op voorhand beschikbaar gesteld op de website van de Vennootschap.

De oproeping vermeldt, in voorkomend geval, ook de procedure die door elke categorie effectenhouders moet worden gevolgd om aan de algemene vergaderingen deel te nemen, alsook de informatie en de procedure die moet worden gevolgd in verband met het recht van de aandeelhouders om bijkomende agendapunten voor te stellen of voorstellen voor besluiten te formuleren. Deze informatie zal ook beschikbaar zijn op de website van de Vennootschap.

2.5 Formaliteiten voor deelname aan de algemene vergaderingen

De toelating tot de algemene vergadering en de uitoefening van het stemrecht zullen worden verleend op grond van de registratie van de aandelen op naam van de aandeelhouder, op de 14de kalenderdag vóór de vergadering om 12 uur 's middags (deze dag en dit uur vormen samen de "registratiedatum"), hetzij door de inschrijving van de aandelen in het aandelenregister van de Vennootschap, hetzij door de inschrijving op rekening van een erkende rekeninghouder of van een verrekeningsinstelling. Alleen personen die op de registratiedatum de hoedanigheid van aandeelhouder hebben, zijn gerechtigd de algemene vergadering bij te wonen en er hun stem uit te brengen.

Bovendien moet de aandeelhouder zelf (d.w.z. de houder van aandelen op naam of gedematerialiseerde aandelen) uiterlijk op de zesde kalenderdag vóór de datum van de algemene vergadering de

Vennootschap of de daartoe door de Vennootschap aangewezen persoon schriftelijk in kennis stellen van zijn voornemen om aan deze vergadering deel te nemen.

De voormelde toelatingsvoorwaarden zijn, in voorkomend geval, mutatis mutandis van toepassing op houders van converteerbare obligaties, inschrijvingsrechten op naam of certificaten op naam uitgegeven met medewerking van de Vennootschap of van enige andere effecten die de houder ervan het recht verlenen de algemene vergadering bij te wonen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving of de uitgiftevoorwaarden.

Onverminderd het recht van de aandeelhouders om tijdens de algemene vergadering vragen te stellen, hebben alle aandeelhouders die aan de vereisten voor toelating tot de algemene vergadering hebben voldaan, het recht om, overeenkomstig artikel 7:139 van het WVV, uiterlijk zes kalenderdagen vóór de vergadering schriftelijk vragen aan de bestuurders en de commissaris in te dienen.

2.6 Stemrechten

Elk aandeel geeft recht op één stem, onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving.

Volgestorte aandelen die gedurende ten minste twee jaar ononderbroken op naam van dezelfde aandeelhouder in het register van aandelen op naam zijn ingeschreven, genieten dubbel stemrecht ten opzichte van de andere aandelen die een gelijk deel van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen.

De Vennootschap erkent slechts één eigenaar per aandeel voor de uitoefening van het stemrecht. Mede-eigenaars, vruchtgebruikers en blote eigenaars, pandhouders en pandgevers, kortom alle personen die om de een of andere reden gezamenlijk recht hebben op een aandeel, moeten zich door één en dezelfde persoon laten vertegenwoordigen. Deze persoon moet medegerechtigd zijn of voldoen aan de statutaire vereisten om te worden toegelaten tot de algemene vergadering. Zolang aan deze bepaling niet is voldaan, kan de voorzitter van de algemene vergadering de uitoefening van de aan die aandelen verbonden rechten schorsen.

2.7 Notulen

Van elke vergadering worden notulen opgemaakt. De notulen worden ondertekend door de leden van het bureau en de aandeelhouders die erom verzoeken, en worden vervolgens op de zetel van de Vennootschap in een speciaal register bewaard.

Zo spoedig mogelijk en uiterlijk vijftien kalenderdagen na de algemene vergadering worden de notulen (met inbegrip van de voor elke beslissing uitgebrachte stemmen) beschikbaar gesteld op de website van de Vennootschap.

3 VERKLARING INZAKE CORPORATE GOVERNANCE

De Vennootschap neemt in haar jaarverslag een Verklaring inzake Corporate Governance op in overeenstemming met artikel 3:6, §2 van het WVV en met minstens de volgende elementen:

- (i) Een verklaring dat de Vennootschap de Code 2020 als haar referentiecode aanneemt en een vermelding van de plaats waar deze code door het publiek kan worden geraadpleegd;
- (ii) Ingeval de Vennootschap de Code 2020 niet volledig naleeft, een opgave van de bepalingen van de Code 2020 die tijdens het jaar niet werden nageleefd en een verklaring van de redenen voor de niet-naleving;

- (iii) Een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de Vennootschap, in verband met de financiële verslaglegging van de Vennootschap;
- (iv) De aandeelhoudersstructuur van de Vennootschap op de datum van de afsluiting van de rekeningen, zoals die blijkt uit de ontvangen transparantieverklaringen;
- (v) Voor zover de volgende elementen gevolgen hebben in geval van een overnamebod, een beschrijving en een verduidelijking van:
 - de houders van effecten waaraan bijzondere zeggenschapsrechten verbonden zijn, en een beschrijving van deze rechten;
 - elke wettelijke of statutaire beperking van de uitoefening van het stemrecht;
 - de regels betreffende de benoeming en de vervanging van de leden van de raad van bestuur en de wijziging van de statuten van de Vennootschap;
 - de bevoegdheden van de leden van de raad van bestuur, met name de bevoegdheid om aandelen uit te geven of in te kopen;
- (vi) Een beschrijving van de samenstelling en de werking van de raad van bestuur en zijn comités, met inbegrip van ten minste:
 - een lijst van de leden van de raad van bestuur, met vermelding welke bestuurders onafhankelijk zijn;
 - informatie over bestuurders die niet langer aan de onafhankelijkheidscriteria voldoen;
 - een activiteitenverslag over de raads- en comitévergaderingen, met inbegrip van het aantal raads- en comitévergaderingen en de individuele aanwezigheidsgegevens van de bestuurders;
 - een lijst van de leden van de comités van de raad;
 - indien van toepassing, de redenen waarom de benoeming van de voormalige CEO als voorzitter in het belang van de Vennootschap is; en een lijst van de leden van het uitvoerend management;
- (vii) Een overzicht van de inspanningen die de Vennootschap levert om ervoor te zorgen dat ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan de overige leden;
- (viii) Opmerkingen over de toepassing van het door de raad van bestuur vastgestelde beleid inzake transacties en andere contractuele banden tussen de Vennootschap, met inbegrip van haar verbonden vennootschappen, en haar bestuurders en uitvoerende manager(s), voor zover die niet onder de wettelijke bepalingen inzake belangenconflicten vallen;
- (ix) Informatie over de belangrijkste kenmerken van het proces voor de evaluatie van de raad van bestuur, zijn comités en zijn individuele bestuurders;
- (x) Belangrijkste kenmerken van eventuele bezoldigingen in de vorm van aandelen, opties of elk ander recht om aandelen te verwerven, zoals goedgekeurd door of voorgelegd aan de algemene vergadering;
- (xi) Inlichtingen vereist in toepassing van artikel 74, §7 van de wet van 1 april 2007 betreffende openbare overnamebiedingen;

- (xii) Het remuneratieverslag, dat minstens de informatie bevat die hierna in bijlage 5 bij het Corporate Governance Charter is opgenomen.

4 ANTI-OMKOPING

4.1 Algemene principes

Bij de uitvoering van haar activiteiten streeft de Vennootschap ernaar hoge normen inzake naleving van de wet en integriteit te handhaven. De Vennootschap verwacht van elk lid van de bestuurs-, leidinggevende of toezichthoudende organen van de Groep, evenals van elke werknemer van een bedrijf van de Groep (hierna het "**Personeel**"), dat zij zich aan even hoge normen houden, in het bijzonder met betrekking tot de preventie van omkoping.

4.2 Omkoping, faciliterende betalingen, geschenken en gastvrijheid

Omkoping is het aanbieden, beloven, geven, vragen of aanvaarden van een ongepast geldelijk of ander voordeel aan, door of voor een overheidsfunctionaris of aan, door of voor een directeur, functionaris of werknemer van een onderneming, voor zover dit niet bekend is bij zijn meerdere binnen de onderneming, teneinde een ongepast zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden, bijvoorbeeld in verband met de gunning van overheids- of particuliere opdrachten, reglementaire vergunningen, belastingen, douane, gerechtelijke en wetgevingsprocedures. Omkoping is te allen tijde verboden.

Faciliterende betalingen zijn niet-officiële, oneigenlijke, kleine betalingen aan een lage ambtenaar om de uitvoering van een routinematige of noodzakelijke handeling waartoe de betaler van de faciliterende betaling wettelijk gerechtigd is, te verzekeren of te bespoedigen. In veel rechtsgebieden zijn faciliterende betalingen verboden. Het Personeel moet zich houden aan de toepasselijke plaatselijke wetgeving. Niettemin kan een faciliterende betaling worden verricht wanneer er sprake is van dringende omstandigheden waarin de betaling van een faciliterende betaling nauwelijks kan worden vermeden (zoals dwang of wanneer de gezondheid, de veiligheid of de zekerheid van een Personeelslid in gevaar is).

Het aanbieden en ontvangen van geschenken en gastvrijheid is niet toegestaan, tenzij dit redelijk is en strookt met de plaatselijke wetgeving en de plaatselijk gangbare handelspraktijken.

5 DIVERSEN

5.1 Wijzigingen

De raad van bestuur kan dit Corporate Governance Charter van tijd tot tijd wijzigen zonder voorafgaande kennisgeving.

Hij kan tevens te allen tijde besluiten om van specifieke punten van dit Corporate Governance Charter af te wijken, met inachtneming van de toepasselijke regels en mits daarvan melding wordt gemaakt in de Verklaring inzake Corporate Governance.

Elke wijziging of afwijking zal onmiddellijk op de website van de Vennootschap worden bekendgemaakt.

5.2 Wettelijke bepalingen

In geval van tegenstrijdigheid tussen een bepaling van dit Corporate Governance Charter en een (strengere) toepasselijke wet of regelgeving, heeft deze wet of regelgeving voorrang op de bepaling van dit Corporate Governance Charter.

BIJLAGE 1: TAAKOMSCHRIJVING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

1 Rol en bevoegdheden van de raad van bestuur

Aangezien de Vennootschap heeft gekozen voor een monistisch bestuursmodel, wordt de Vennootschap geleid door een raad van bestuur die optreedt als een collegiaal orgaan.

De raad van bestuur leidt de Vennootschap met het oog op de groei van de omzet en de productiviteit door ondernemend leiderschap te tonen en de risico's te kunnen beoordelen en beheren. De raad van bestuur is verantwoording verschuldigd aan de algemene vergadering.

De raad van bestuur streeft naar duurzame waardecreatie door de Vennootschap door de strategie van de Vennootschap te bepalen, doeltreffend, verantwoordelijk en ethisch leiderschap in te stellen en de prestaties van de Vennootschap te controleren. Om die duurzame waardecreatie effectief na te streven, ontwikkelt de raad van bestuur een inclusieve aanpak die een evenwicht tracht te vinden tussen de legitieme belangen en verwachtingen van aandeelhouders en andere belanghebbenden.

Overeenkomstig de toepasselijke wetgeving is de raad van bestuur bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig worden geacht voor de verwezenlijking van het doel van de Vennootschap, behoudens die welke door de wet of de statuten aan de algemene vergadering zijn voorbehouden.

In dit licht zijn de belangrijkste taken van de raad van bestuur:

- beslissen over de structuur van het uitvoerend management en de bevoegdheden en taken bepalen die aan het uitvoerend management worden toevertrouwd en een duidelijk delegatiebeleid uitwerken, in nauw overleg met de CEO;
- op regelmatige basis en op transparante wijze met het uitvoerend management communiceren;
- beslissen over de strategie van de Vennootschap op middellange en lange termijn (zoals aanbevolen door de CEO) en over de groeigebieden, de operationele plannen en de voornaamste beleidslijnen van de Vennootschap, haar bereidheid om risico's te nemen en haar waarden;
- ervoor zorgen dat de cultuur van de Vennootschap de verwezenlijking van haar strategie ondersteunt en dat ze verantwoordelijk en ethisch gedrag bevordert;
- de begroting vastleggen en controleren;
- verantwoordelijk zijn voor de corporate governancestructuur van de Vennootschap en de naleving van de bepalingen van de Corporate Governance Code;
- de benoeming en het ontslag van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management, in overleg met de CEO en rekening houdend met de noodzaak van een evenwichtig uitvoerend team;
- een opvolgingsplan opstellen voor de CEO en de andere leden van het uitvoerend management, alsook voor de leden van de raad van bestuur, en deze plannen periodiek evalueren;
- beslissen over het remuneratiebeleid van de Vennootschap ten aanzien van de niet-uitvoerende bestuurders, de CEO en de andere leden van het uitvoerend management (op aanbeveling van het Remuneratiecomité);
- de prestaties van het uitvoerend management en de verwezenlijking van de strategische

doelstellingen van de Vennootschap jaarlijks beoordelen aan de hand van overeengekomen prestatie maatstaven en doelstellingen;

- voorstellen aan de algemene vergadering doen voor de benoeming of herbenoeming van leden van de raad van bestuur;
- de leden van de comités van de raad benoemen en ontslaan;
- de secretaris van de Vennootschap benoemen en ontslaan (indien van toepassing);
- de jaarrekeningen en tussentijdse rekeningen onderzoeken en goedkeuren, na raadpleging van het Auditcomité;
- alle nodige en nuttige maatregelen nemen voor een doeltreffende en efficiënte uitvoering van de Belgische regels inzake marktmisbruik, de Dealing Code van de Vennootschap (zoals aangehecht in Bijlage 4 bij dit Corporate Governance Charter) opstellen en evalueren;
- de algemene vergaderingen bijeenroepen en de besluiten ter goedkeuring voorleggen; en
- een bekendmakings- en communicatiebeleid ter bevordering van een effectieve dialoog uitwerken en herzien met de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders van de Vennootschap en in het algemeen toezien op de naleving van de verplichtingen van de Vennootschap ten opzichte van haar aandeelhouders. In dit verband zal het bestuur ernaar streven dat de controlerende aandeelhouder(s) weloverwogen gebruikmaakt (gebruikmaken) van zijn (hun) positie en de rechten en belangen van de minderheidsaandeelhouders respecteert (respecteren), waarbij het bestuur de controlerende aandeelhouders zal aanmoedigen om de Code 2020 na te leven. In dit verband zal de raad van bestuur ook evalueren of de Vennootschap voordeel kan halen uit een relatieovereenkomst met haar controlerende aandeelhouders.

Met betrekking tot zijn toezichthoudende verantwoordelijkheden zal de raad van bestuur:

- de doeltreffendheid van het Auditcomité en het Remuneratiecomité controleren en beoordelen;
- een duidelijk en welomschreven kader van interne controle en risicobeheer, opgezet door het uitvoerend management, goedkeuren;
- de uitvoering van dit kader evalueren, rekening houdend met de door het Auditcomité gemaakte evaluatie;
- de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de Vennootschap beschrijven, die in de Verklaring inzake Corporate Governance moeten worden bekendgemaakt;
- alle nodige maatregelen nemen om de integriteit en de tijdige openbaarmaking te verzekeren van de jaarrekeningen van de Vennootschap en van andere belangrijke financiële en niet-financiële informatie die aan de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders wordt bekendgemaakt;
- ervoor zorgen dat de Vennootschap in haar jaarverslag een geïntegreerd beeld geeft van de prestaties van de Vennootschap en dat het jaarverslag voldoende informatie bevat over kwesties van maatschappelijk belang en de relevante sociale en milieu-indicatoren;
- de prestaties van het uitvoerend management en de verwezenlijking van de strategie van de

Vennootschap beoordelen;

- ervoor zorgen dat er een proces bestaat voor het toezicht op de naleving door de Vennootschap van wetten en andere voorschriften, alsmede voor de toepassing van interne richtlijnen dienaangaande;
- toezicht houden op de prestaties van de commissaris (hierna ook "externe auditor" genoemd) en toezicht houden op de interne auditfunctie, rekening houdend met de beoordeling van het Auditcomité.

2 Samenstelling en benoeming van de raad van bestuur

De raad van bestuur is samengesteld uit ten minste drie (3) leden, natuurlijke of rechtspersonen. Het werkelijke aantal bestuurders kan variëren naar gelang van de behoeften van de Vennootschap.

De meerderheid van de bestuurders moeten niet-uitvoerende bestuurders zijn en ten minste drie van hen moeten onafhankelijk zijn volgens de criteria die hierna in hoofdstuk 3 van deze taakomschrijving worden uiteengezet.

De bestuurders worden door de algemene vergadering benoemd voor een termijn van ten hoogste vier (4) jaar en zijn herkiesbaar.

De raad van bestuur stelt benoemingsprocedures en selectiecriteria voor leden van de raad op, met inbegrip van specifieke regels voor uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders waar nodig. Op basis van deze benoemingsprocedures en de selectiecriteria, beveelt de raad van bestuur één of meer kandidaten aan voor benoeming, rekening houdend met de noden van de Vennootschap.

Elk voorstel voor de benoeming van een bestuurder door de algemene vergadering gaat vergezeld van een aanbeveling van de raad van bestuur.

Telkens wanneer een rechtspersoon tot bestuurder wordt benoemd, moet hij specifiek een natuurlijke persoon als zijn vaste vertegenwoordiger aanwijzen, die het mandaat van bestuurder in naam en voor rekening van deze rechtspersoon zal uitoefenen. De rechtspersoon kan zijn vaste vertegenwoordiger niet herroepen zonder tegelijkertijd een opvolger aan te wijzen. Voor de benoeming en de beëindiging van het mandaat van de vaste vertegenwoordiger gelden dezelfde openbaarmakingsregels als wanneer hij/zij het mandaat in eigen naam zou uitoefenen.

De taak van de bestuurders die niet voor een nieuwe termijn zijn benoemd, eindigt onmiddellijk na de algemene vergadering die over de eventuele herverkiezing heeft beslist.

Indien een plaats van bestuurder openvalt, hebben de overblijvende bestuurders het recht om een nieuwe bestuurder te coöpteren. De volgende algemene vergadering moet het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder bevestigen; in dat geval zal de gecoöpteerde bestuurder de termijn van zijn voorganger afmaken, tenzij de algemene vergadering anders beslist. Zonder bevestiging eindigt het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder aan het einde van de algemene vergadering, zonder afbreuk te doen aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat moment.

Elke bestuurder kan ontslag nemen door eenvoudige kennisgeving aan de raad van bestuur. Op verzoek van de Vennootschap blijft de ontslagnemende bestuurder desgevallend in functie zodat de raad van bestuur uit het wettelijk minimum aantal leden bestaat totdat de Vennootschap redelijkerwijze in zijn vervanging kan voorzien.

Bij de samenstelling van de raad van bestuur wordt de nodige aandacht besteed aan genderdiversiteit

en voldoende diversiteit inzake bekwaamheden, achtergrond en leeftijd, alsook aan een passende deskundigheid in de verschillende activiteiten van de Vennootschap. In overeenstemming met de toepasselijke wetgeving bestaat de raad van bestuur voor ten minste 1/3 uit leden van het andere geslacht.

Op initiatief van de voorzitter zal de raad van bestuur regelmatig nagaan of de omvang en de samenstelling van de raad van bestuur adequaat zijn.

Er wordt een lijst van de bestuurders gepubliceerd in de Verklaring inzake Corporate Governance. Deze lijst geeft aan welke bestuurders onafhankelijke bestuurders zijn.

3 Onafhankelijke bestuurders

Overeenkomstig de Code 2020 zal de onafhankelijkheid worden beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- (i) geen lid zijn van het uitvoerend management of een functie uitoefenen als persoon belast met het dagelijks bestuur van de Vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de Vennootschap met betrekking tot deze positie;
- (ii) niet langer dan 12 jaar een mandaat hebben uitgeoefend als niet-uitvoerend bestuurder;
- (iii) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven), van de Vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de Vennootschap met betrekking tot deze positie;
- (iv) noch tijdens zijn mandaat, noch gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming, enige betekenisvolle vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van de Vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, buiten de vergoeding die zij ontvangen of hebben ontvangen als niet-uitvoerend bestuurder;
- (v) **a.** geen aandelen bezitten, noch rechtstreeks of onrechtstreeks, noch individueel of in onderling overleg, die globaal een tiende of meer vertegenwoordigen van het kapitaal van de Vennootschap of een tiende of meer van de stemrechten in de Vennootschap ten tijde van de benoeming;
b. in geen geval zijn voorgedragen door een aandeelhouder die voldoet aan de voorwaarden omschreven onder punt (a);
- (vi) geen betekenisvolle zakelijke relatie hebben of in het jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad met de Vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, lid van de raad of lid van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt;
- (vii) in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming geen partner of lid zijn of zijn geweest van het audit-team van de Vennootschap of de persoon die de externe auditor van de Vennootschap

of een daarmee verbonden vennootschap of persoon is, of was gedurende de laatste drie jaar voor de benoeming;

- (viii) geen lid zijn van het uitvoerend management van een andere vennootschap waarin een lid van het uitvoerend management van de Vennootschap zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend bestuurder, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de Vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;
- (ix) geen echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten tot de tweede graad hebben die in de Vennootschap of in een daarmee verbonden vennootschap of persoon, een mandaat van bestuurder of lid van het uitvoerend management of persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) uitoefenen, of die behoren tot de andere gevallen, beschreven in de punten (i) tot (viii), en met betrekking tot punt (ii), tot drie jaar nadat het betreffende familielid zijn laatste mandaat beëindigde.

De Vennootschap maakt op haar website en in haar jaarverslag bekend welke bestuurders zij als onafhankelijk beschouwt.

4 Individuele vereisten van de bestuurders

Voor elke benoeming in de raad van bestuur moeten de vaardigheden, kennis en ervaring die reeds in de raad van bestuur aanwezig of vereist zijn, worden geëvalueerd en moet, in het licht van die evaluatie, door de raad van bestuur een beschrijving worden opgesteld van de rol en de vereiste vaardigheden, kennis en ervaring.

De bestuurders worden specifiek gekozen op grond van hun bijzondere beroepservaring, kennis en bekwaamheden. Elk voorstel voor de (her)benoeming van een bestuurder door de algemene vergadering gaat vergezeld van een aanbeveling van de raad van bestuur.

De bestuurders verbinden zich ertoe over voldoende tijd te beschikken voor de uitoefening van hun mandaat, rekening houdend met het aantal en het belang van hun andere verplichtingen. Niet-uitvoerende bestuurders mogen niet meer dan vijf (5) bestuursmandaten in beursgenoteerde vennootschappen bekleden, met inbegrip van het bestuursmandaat in de Vennootschap, mits de raad van bestuur de aandeelhouders kan adviseren om van deze regel af te wijken. Wijzigingen in de bestuursmandaten die door de bestuurders worden uitgeoefend, worden onmiddellijk aan de voorzitter van de raad van bestuur gemeld.

5 Professionele ontwikkeling van de bestuurders

De voorzitter van de raad van bestuur zal erop toezien dat nieuw benoemde bestuurders een aangepaste initiële opleiding krijgen, afgestemd op hun rol, met inbegrip van een update over de wettelijke en reglementaire omgeving, om ervoor te zorgen dat zij in staat zijn snel bij te dragen tot de raad van bestuur. Het doel van het initiële opleidingsproces is:

- (i) de nieuwe bestuurders helpen de grondbeginselen van de Vennootschap te doorgronden, met inbegrip van haar strategie, waarden, bestuur, zakelijke uitdagingen, voornaamste beleidslijnen, financiën, risicobeheer en interne controlesystemen;
- (ii) de nieuwe bestuurders adviseren over hun rechten en plichten als bestuurder.

Indien een nieuw benoemde directeur tevens lid is van een comité, omvat de initiële opleiding tevens een beschrijving van de werking en de doelstellingen van dat comité, met inbegrip van een beschrijving

van de specifieke rol en taken van dat comité.

De bestuurders zijn individueel verantwoordelijk voor het behoud en de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden waarover zij moeten beschikken om hun functie te kunnen vervullen in de raad van bestuur en de comités waarvan zij deel uitmaken. Daartoe stelt de Vennootschap de nodige financiële middelen ter beschikking van de bestuurders.

6 Evaluatie

De raad van bestuur evalueert minstens om de drie jaar zijn eigen prestaties alsook zijn interactie met het uitvoerend management, evenals zijn omvang, samenstelling en werking, alsook dat van de comités. De evaluatie verloopt via een formele procedure, al dan niet extern gefaciliteerd, in overeenstemming met een door de raad goedgekeurde methodologie.

Aan het einde van het mandaat van elke bestuurder, wordt de aanwezigheid van de bestuurder in de raads- en comitévergaderingen en zijn engagement en constructieve betrokkenheid in besprekingen en besluitvorming, conform een vooraf bepaalde en transparante procedure geëvalueerd. Er wordt eveneens beoordeeld of de bijdrage van elke bestuurder is afgestemd op de veranderende omstandigheden.

De bestuurders verlenen hun volledige medewerking aan alle personen, binnen of buiten de Vennootschap, die belast zijn met de evaluatie van de bestuurders, teneinde een periodieke individuele evaluatie mogelijk te maken.

De bestuurders mogen de besprekingen over hun evaluatie niet bijwonen.

De raad van bestuur handelt op basis van de resultaten van de prestatie-evaluatie. In voorkomend geval houdt dit in dat er nieuwe leden ter benoeming worden voorgedragen, dat wordt voorgesteld om bestaande leden niet te herbenoemen of dat maatregelen worden genomen die nuttig worden geacht voor de doeltreffende werking van de raad.

Informatie over de belangrijkste kenmerken van het evaluatieproces van de raad van bestuur, zijn comités en zijn individuele bestuurders moet worden bekendgemaakt in de Verklaring inzake Corporate Governance.

7 Raadsvergaderingen

De voorzitter zit de vergaderingen van de raad van bestuur voor.

De raad van bestuur functioneert als een collegiaal orgaan en vergadert zo dikwijls als het belang van de Vennootschap het vereist, maar in elk geval niet minder dan vier (4) keer per jaar.

De vergaderingen van de raad van bestuur worden gehouden hetzij in persoon op de plaats aangeduid in de oproeping, die in België of in het buitenland kan zijn, hetzij op afstand door middel van teleconferentie of videoconferentie met behulp van telecommunicatietechnieken die de aan de vergadering deelnemende bestuurders in staat stellen elkaar te horen en tegelijkertijd met elkaar te overleggen, hetzij door een combinatie van de twee voornoemde vergadertechnieken waarbij sommige bestuurders fysiek op de vergadering aanwezig zijn en sommige bestuurders aan de vergadering deelnemen door middel van teleconferentie of videoconferentie.

De besluiten van de raad van bestuur kunnen ook worden genomen bij eenparig schriftelijk besluit van alle bestuurders. De besluiten zijn gedateerd op de dag waarop de laatste bestuurder het desbetreffende document ondertekent.

Bovendien kunnen er te allen tijde bijzondere vergaderingen van de raad van bestuur worden

bijeengeroepen en gehouden op verzoek van de voorzitter, de gedelegeerd bestuurder of twee bestuurders, bij kennisgeving aan elke bestuurder ten minste drie (3) kalenderdagen vóór de vergadering. Indien de spoedeisendheid van de aangelegenheid en het belang van de vennootschap dit vereisen, kan de raad van bestuur bijeengeroepen worden binnen een kortere termijn die niet korter mag zijn dan vierentwintig uur. Indien alle bestuurders op deze vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn, worden zij geacht kennis te hebben genomen van de bovengenoemde oproepingstermijn.

De raadsvergaderingen worden gehouden op basis van een gedetailleerde agenda waarin de te bespreken onderwerpen en de ter informatie te behandelen onderwerpen worden gespecificeerd. De bestuurders hebben de bevoegdheid om elke door hen passend geachte vraag betreffende de Vennootschap en haar werking aan de orde te stellen.

De raad van bestuur kan slechts beraadslagen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd is, met dien verstande dat ten minste twee (2) bestuurders, waaronder ten minste één niet-uitvoerende bestuurder, persoonlijk aanwezig moeten zijn of vertegenwoordigd moeten zijn door hun vaste vertegenwoordiger. Elke bestuurder kan een andere bestuurder aanwijzen om hem te vertegenwoordigen en in zijn naam te stemmen. Elke bestuurder kan meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen. Besluiten worden genomen met een gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De voorzitter van de raad van bestuur heeft een beslissende stem.

Op verzoek van een bestuurder en onder voorbehoud van goedkeuring door de raad van bestuur, kan een derde persoon uitgenodigd worden om een vergadering van de raad geheel of gedeeltelijk bij te wonen.

De secretaris van de Vennootschap stelt van elke vergadering notulen op waarin de besproken punten, de genomen beslissingen en, in voorkomend geval, de bezwaren van afwijkende bestuurders worden weergegeven. De notulen worden ondertekend door de voorzitter en ten minste één andere bestuurder.

Het aantal raads- en comitévergaderingen en de individuele aanwezigheidsgraad van bestuurders worden bekendgemaakt in de Verklaring inzake Corporate Governance.

8 Bijzondere vergadering van niet-uitvoerende bestuurders

Minstens éénmaal per jaar vergaderen de niet-uitvoerende bestuurders zonder de aanwezigheid van de CEO of enig ander lid van het uitvoerend management. In die vergadering beoordelen de niet-uitvoerende bestuurders hun relatie met het uitvoerend management. Tijdens een dergelijke vergadering kunnen geen formele raadsbesluiten worden genomen.

9 Belangenconflicten en transacties met verbonden partijen

Bij de uitoefening van hun mandaat moeten elke bestuurder en elk lid van het uitvoerend management het belang van de Vennootschap boven hun eigen belang stellen. Zij moeten handelen volgens het redelijkheidsbeginsel en de hoogste normen van integriteit en eerlijkheid in acht nemen.

Bestuurders dienen de raad van bestuur in kennis te stellen van elk belangenconflict dat naar hun mening hun oordeelsvermogen zou kunnen aantasten. In het bijzonder moeten de bestuurders aan het begin van elke raads- of comitévergadering verklaren of zij een belangenconflict hebben met betrekking tot de agendapunten.

Alle leden van de raad van bestuur en uitvoerende managers moeten zodanig handelen dat een belangenconflict, of de schijn van een dergelijk conflict, wordt vermeden.

In geval van een belangenconflict of een transactie met een verbonden partij past de raad van bestuur de procedures toe die zijn vastgelegd in de toepasselijke wetgeving.

10 Toegang tot het management

Niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur mogen niet rechtstreeks tussenkomen in de activiteiten van de Vennootschap, behalve in uitzonderlijke omstandigheden en steeds in het belang van de Vennootschap.

Niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur geven normaliter geen instructies aan het management en de werknemers van de Vennootschap, en mengen zich niet in hun werkzaamheden. In afwijking van dit principe hebben de leden van het Auditcomité te allen tijde volledige en vrije toegang tot de Chief Financial Officer van de Vennootschap en tot elke andere werknemer tot wie zij zich voor de uitoefening van hun verantwoordelijkheden moeten wenden.

11 Toegang tot adviseurs

De raad van bestuur en de comités van de raad van bestuur hebben de bevoegdheid om, op redelijke kosten van de Vennootschap, onafhankelijke boekhoudkundige, financiële, juridische en andere adviseurs aan te stellen die zij noodzakelijk of gepast achten voor de uitoefening van hun mandaat, nadat de voorzitter van de raad van bestuur hiervoor zijn/haar toestemming heeft gegeven met gepaste aandacht voor de financiële gevolgen voor de Vennootschap.

12 Toegang tot informatie

De bestuurders hebben toegang tot alle bedrijfsinformatie die zij nodig hebben om hun fiduciaire plichten te vervullen. Dit recht van toegang is, in het geval van persoonlijke informatie betreffende werknemers van de Vennootschap, onderworpen aan de toepasselijke privacywetgeving. De secretaris van de Vennootschap (of bij afwezigheid van een aangewezen secretaris van de Vennootschap, de CFO) is beschikbaar om de gevraagde informatie te verstrekken.

De bestuurders zullen de informatie die zij ontvangen alleen gebruiken voor de uitoefening van hun taken en dienen de vertrouwelijkheid van die informatie te bewaren. Daartoe zullen zij voor de aanvang van hun mandaat vertrouwelijkheidsverbintenissen moeten ondertekenen.

13 Bezoldiging van bestuurders en uitvoerend managers

De raad van bestuur is, op voorstel van het remuneratiecomité, verantwoordelijk voor het opstellen van het te voeren remuneratiebeleid ten aanzien van de bestuurders, de uitvoerende managers en de personen belast met het dagelijks bestuur, rekening houdend met de beginselen vervat in punt 6 van het intern reglement van het remuneratiecomité. Het huidige remuneratiebeleid van de Vennootschap is opgenomen in Bijlage 7 van het Corporate Governance Charter.

Een individu kan nooit over zijn eigen bezoldiging beslissen.

De raad van bestuur keurt een jaarlijks remuneratieverslag goed dat wordt opgesteld door het remuneratiecomité en wordt opgenomen in de Verklaring inzake Corporate Governance. In dit remuneratieverslag vermeldt de Vennootschap alles wat door de wet en de Code 2020 wordt vereist. De algemene vergadering beslist in een afzonderlijke stemming over het remuneratieverslag. Deze stemming is niet bindend. In het volgende remuneratieverslag zet de Vennootschap uiteen hoe met de stem van de algemene vergadering rekening is gehouden.

Een gedetailleerd overzicht van de inhoud van het remuneratieverslag is opgenomen in Bijlage 5 bij dit Corporate Governance Charter.

14 Corporate governance in het jaarverslag

Zoals bepaald in artikel 3:5 van het WVV stellen de bestuurders elk jaar een verslag op waarin zij verantwoording afleggen over hun bestuur in het afgelopen jaar.

Naast de wettelijk vereiste gegevens bevat dit verslag ook een Verklaring inzake Corporate Governance waarin alle relevante gebeurtenissen inzake corporate governance worden beschreven die tijdens het verslagjaar hebben plaatsgevonden. Deze verklaring bevat ten minste de elementen die zijn opgesomd in artikel 3:6 van het WVV en Bijlage 5 bij het Corporate Governance Charter.

Indien de Vennootschap een of meer bepalingen van de Code 2020 niet volledig naleeft, zal zij de redenen daarvoor in deze Verklaring inzake Corporate Governance uiteenzetten.

15 Vertegenwoordiging van de Vennootschap

De Vennootschap wordt geldig vertegenwoordigd voor al haar handelingen, met inbegrip van de vertegenwoordiging in rechte, door twee van haar bestuurders die gezamenlijk optreden, of door een gedelegeerd bestuurder die alleen optreedt.

Voor handelingen in het kader van het dagelijks bestuur kan de Vennootschap ook geldig worden vertegenwoordigd door elke gedelegeerd bestuurder, individueel handelend en/of de andere personen belast met het dagelijks bestuur, gezamenlijk of individueel handelend zoals bij hun benoeming bepaald.

De organen die de Vennootschap overeenkomstig het voorgaande vertegenwoordigen, kunnen lasthebbers aanwijzen. De lasthebbers kunnen de vennootschap rechtsgeldig vertegenwoordigen binnen de grenzen van hun volmacht.

16 Voorzitter van de raad

17.1 Rol en taken van de voorzitter

De voorzitter van de raad van bestuur is verantwoordelijk voor de goede en efficiënte werking van de raad van bestuur.

Hij neemt de nodige maatregelen om binnen de raad van bestuur een klimaat van vertrouwen te ontwikkelen en bij te dragen tot open discussies en constructieve uitdagingen. Hij zorgt er ook voor dat er voldoende tijd is voor beraad en discussie voordat de besluitvorming plaatsvindt. Zodra de beslissingen zijn genomen, zorgt hij ervoor dat alle bestuurders achter de uitvoering ervan staan.

De voorzitter bevordert een doeltreffende interactie tussen de raad van bestuur en het uitvoerend management. Hij of zij onderhoudt een nauwe band met de CEO en geeft de CEO steun en advies, met volledige eerbiediging van de uitvoerende verantwoordelijkheden van de CEO.

De voorzitter zorgt voor een doeltreffende communicatie met de aandeelhouders en zorgt ervoor dat de raad van bestuur inzicht ontwikkelt en behoudt in de standpunten van de aandeelhouders en andere belangrijke belanghebbenden.

In de raad van bestuur is de voorzitter hoofdzakelijk verantwoordelijk voor:

- het opstellen van de agenda van de vergaderingen van de raad van bestuur na overleg met de CEO en rekening houdend met de verzoeken van de bestuurders;
- het toezien op de correcte naleving van de procedures met betrekking tot de voorbereiding, de raadpleging, de beraadslaging, de goedkeuring van besluiten en de uitvoering van besluiten;
- het verzekeren dat alle bestuurders dezelfde nauwkeurige, beknopte, tijdige en duidelijke informatie ontvangen vóór de vergadering en waar nodig tussen vergaderingen in, zodat zij met

kennis van zaken en met kennis van zaken kunnen bijdragen aan de besprekingen van de raad van bestuur;

- het voorzitten van de vergaderingen van de raad van bestuur en erop toezien dat de raad van bestuur als een collegiaal orgaan functioneert en besluiten neemt;
- het toezicht op de uitvoering van de genomen besluiten en het bepalen van de noodzaak van verder overleg in de raad van bestuur;
- het toezicht op de regelmatige evaluatie van de ondernemingsstructuur en het deugdelijk bestuur van de Vennootschap en de beoordeling van hun bevredigende werking;
- het verzekeren dat de nieuwe leden van de raad van bestuur een passend opleidingsprogramma volgen;
- het leiden van het benoemingsproces van bestuurders en ervoor zorgen dat de leden en voorzitters van de comités door de raad van bestuur worden benoemd; en
- het organiseren van het evaluatieproces van de leden van de raad van bestuur.

De raad van bestuur kan besluiten extra verantwoordelijkheden toe te kennen aan de voorzitter van de raad van bestuur.

De hoofdverantwoordelijkheid van de voorzitter ten aanzien van aandeelhouders en derden bestaat erin de algemene vergadering voor te zitten en ervoor te zorgen dat de relevante vragen van aandeelhouders worden beantwoord.

17.2 Benoeming

De raad van bestuur benoemt de voorzitter van de raad van bestuur onder zijn niet-uitvoerende leden op basis van zijn/haar kennis, vaardigheden, ervaring en bemiddelingscapaciteiten.

De CEO is niet de voorzitter van de raad van bestuur. Indien de raad overweegt de voormalige CEO tot voorzitter te benoemen, zal hij zorgvuldig de positieve en negatieve aspecten ten gunste van een dergelijke beslissing afwegen en in de verklaring inzake deugdelijk bestuur uiteenzetten waarom een dergelijke benoeming in het beste belang van de Vennootschap is.

18 Secretaris van de vennootschap

Er kan een secretaris van de Vennootschap worden benoemd door de raad van bestuur. Deze laatste kan ook te allen tijde besluiten hem/haar te ontslaan.

De secretaris van de Vennootschap adviseert de raad van bestuur over alle bestuursaangelegenheden. Hij ziet erop toe dat de organen van de vennootschap de door de raad van bestuur vastgestelde procedures, regels en reglementen naleven, evenals de wettelijke en statutaire verplichtingen van de raad van bestuur en het Corporate Governance Charter. De secretaris van de Vennootschap brengt, onder leiding van de voorzitter, regelmatig verslag uit aan de raad van bestuur over deze aangelegenheden.

De secretaris van de Vennootschap staat de voorzitter van de raad van bestuur bij in de administratieve formaliteiten verbonden aan de taken van de raad van bestuur. Zijn/haar rol omvat, onder leiding van de voorzitter, het verzekeren van een goede informatiestroom binnen de raad en zijn comités en tussen het uitvoerend management en de niet-uitvoerende bestuurders, alsook het vergemakkelijken van de introductie en het bijstaan bij de professionele ontwikkeling waar nodig.

Alle bestuurders kunnen rechtstreeks een beroep doen op de secretaris van de Vennootschap voor advies en dienstverlening door de secretaris.

Bij ontstentenis van een aangewezen secretaris van de Vennootschap, zal de CFO de bovengenoemde taken op zich nemen.

19 Chief Executive Officer en uitvoerend management

19.1 Rol en taken van de CEO

De rol van de CEO bestaat erin de missie, strategie en doelstellingen zoals bepaald door de raad van bestuur te implementeren en verantwoordelijkheid te nemen voor het dagelijks bestuur van de Vennootschap. Hij rapporteert rechtstreeks aan de raad van bestuur.

De CEO moet zijn/haar persoonlijke en zakelijke aangelegenheden zo regelen dat belangenconflicten met de Vennootschap worden vermeden. Elke transactie tussen de CEO en de Vennootschap zal plaatsvinden tegen marktconforme voorwaarden.

Als hoofdverantwoordelijke, is de CEO verantwoordelijk voor:

- het onderzoeken, analyseren en voorstellen aan de raad van bestuur van strategische zakelijke opportuniteiten die kunnen bijdragen tot de verdere groei van de Vennootschap;
- het uitvoeren van de beslissingen van de raad van bestuur;
- het voorbereiden van voorstellen aan het Remuneratiecomité betreffende de bezoldiging van de leden van het uitvoerend management;
- het leiden van het uitvoerend management;
- het bepalen en controleren van de doelstellingen die door het uitvoerend management moeten worden bereikt;
- het verzekeren van het dagelijks bestuur van de Vennootschap en het afleggen van verantwoording over dit bestuur aan de raad van bestuur op geregelde tijdstippen;
- het onderhouden van een voortdurende dialoog en interactie met de leden van de raad van bestuur in een sfeer van openheid en een klimaat van vertrouwen;
- het rapporteren aan de raad van bestuur van de voornaamste beslissingen genomen door het uitvoerend management;
- het onderhouden van uitstekende relaties met belangrijke klanten, leveranciers en de autoriteiten.

Daarnaast moet de CEO de raad van bestuur en de voorzitter in staat stellen hun verantwoordelijkheden als bestuurder uit te oefenen. Daarom moet de CEO:

- voorstellen voorbereiden over onderwerpen waarover de besluitvorming bij de raad van bestuur berust;
- op geregelde tijdstippen vergaderen met de voorzitter van de raad van bestuur, hem raadplegen en hem van bij het begin betrekken bij strategische projecten;
- de raad van bestuur alle mogelijke relevante informatie verschaffen die hij nodig heeft om zijn bevoegdheden uit te oefenen.

19.2 Uitvoerend management

Het uitvoerend management, onder leiding van de CEO, is verder verantwoordelijk voor:

- het operationele beheer van de Vennootschap;
- het invoeren van interne controles (d.w.z. systemen om financiële en andere risico's te identificeren, te beoordelen, te beheren en te controleren) zonder afbreuk te doen aan de toezichthoudende rol van de raad, op basis van het door de raad goedgekeurde kader;
- het voorleggen van een volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de jaarrekeningen van de Vennootschap aan de raad van bestuur, in overeenstemming met de toepasselijke boekhoudkundige normen en beleidslijnen van de Vennootschap;
- het opstellen van de verplichte openbaarmaking door de Vennootschap van de jaarrekening en andere materiële financiële en niet-financiële informatie;
- het voorleggen van een evenwichtige en begrijpelijke beoordeling van de financiële situatie van de Vennootschap aan de raad van bestuur;
- het tijdig verstrekken van alle informatie die de raad voor de uitoefening van zijn taken nodig heeft;
- de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid jegens het bestuur voor de uitvoering van zijn taken.

19.3 Benoeming en bezoldiging

De raad van bestuur benoemt en ontslaat de CEO. De CEO wordt benoemd voor een periode van vier (4) jaar, met de mogelijkheid van verlenging. De raad van bestuur benoemt ook de andere leden van het uitvoerend management, op voorstel van de CEO.

De raad keurt de contracten goed voor de aanstelling van de CEO en andere uitvoerende managers, na advies van het Remuneratiecomité. De bezoldiging van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management wordt bepaald door de raad van bestuur op basis van aanbevelingen van het remuneratiecomité en in overeenstemming met de beginselen die zijn opgenomen in hoofdstuk 6 van het intern reglement van het Remuneratiecomité. De bezoldiging moet van dien aard zijn dat ze de beste persoon voor de baan kan aantrekken.

In de contracten wordt melding gemaakt van de criteria die bij de vaststelling van de variabele bezoldiging in aanmerking moeten worden genomen. De contracten moeten specifieke bepalingen inzake voortijdige beëindiging bevatten. Elke contractuele regeling met de Vennootschap of haar dochtervennootschappen betreffende de bezoldiging van de CEO of enige andere uitvoerende manager bepaalt dat de vertrekvergoeding bij vroegtijdige beëindiging niet hoger mag zijn dan 12 maanden basis- en variabele bezoldiging. Een ontslagvergoeding van meer dan 12 maanden basis- en variabele bezoldiging wordt, niettegenstaande andersluidende wettelijke of contractuele bepalingen, steeds overeengekomen onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de algemene vergadering. Indien de voorgestelde ontslagvergoeding hoger is dan 18 maanden basis- en variabele bezoldiging, kan de algemene vergadering een dergelijke ontslagvergoeding alleen goedkeuren met een unaniem en gemotiveerd advies van het Remuneratiecomité.

19.4 Evaluatie

Elk jaar evalueert het Remuneratiecomité de prestaties van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management en doet het voorstellen aan de raad van bestuur voor de doelstellingen die het volgende jaar door de CEO moeten worden bereikt.

De raad van bestuur moet ook ten minste om de drie jaar de werking van het uitvoerend management zelf evalueren (wat betreft omvang, organisatie, samenstelling en prestaties).

BIJLAGE 2: TAAKOMSCHRIJVING VAN HET REMUNERATIECOMITÉ

1 Rol van het Remuneratiecomité

Het Remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de raad van bestuur inzake (i) het remuneratiebeleid van de Vennootschap en (ii) de individuele bezoldiging van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders, de personen belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV en de uitvoerende managers.

2 Bevoegdheden van het Remuneratiecomité

Het Remuneratiecomité is belast met de volgende taken met betrekking tot de bezoldiging:

- voorstellen aan de raad van bestuur formuleren en evalueren betreffende het te voeren remuneratiebeleid voor de bestuurders, de personen belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV en de uitvoerende managers en, in voorkomend geval, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die door de raad van bestuur aan de algemene vergadering moeten worden voorgelegd;
- voorstellen aan de raad van bestuur formuleren en evalueren met betrekking tot de individuele bezoldiging van de (niet-uitvoerende) bestuurders, de personen belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV en de uitvoerende managers, met inbegrip van variabele bezoldiging en incentives op lange termijn, al dan niet gerelateerd aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, en met betrekking tot de regelingen inzake vervroegde beëindiging en, in voorkomend geval, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die door de raad van bestuur aan de algemene vergadering moeten worden voorgelegd;
- voorstellen aan de raad van bestuur formuleren en evalueren over de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van het uitvoerend management en over de verwezenlijking van de strategie van de Vennootschap ten opzichte van de overeengekomen prestatie maatstaven en -doelstellingen;
- een remuneratieverslag opstellen en voorleggen aan de raad van bestuur, dat moet worden opgenomen in de Verklaring inzake Corporate Governance van het jaarverslag;
- het remuneratieverslag toelichten op de gewone algemene vergadering;
- een unaniem en gemotiveerd advies uitbrengen aan de raad van bestuur, telkens wanneer een ontslagvergoeding van meer dan 18 maanden wordt voorgesteld in een overeenkomst met een uitvoerend bestuurder, een persoon belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV of een uitvoerend manager.

3 Samenstelling

Het Remuneratiecomité bestaat uit ten minste drie bestuurders. Alle leden van het Remuneratiecomité moeten niet-uitvoerende bestuurders zijn, van wie de meerderheid onafhankelijk is. De leden van het Remuneratiecomité moeten over de nodige onafhankelijkheid, vaardigheden, kennis, ervaring en capaciteit beschikken om zijn taken doeltreffend uit te voeren.

De leden van het Remuneratiecomité kunnen te allen tijde door de raad van bestuur worden benoemd en ontslagen.

De duur van de benoeming van een lid van het Remuneratiecomité mag de duur van zijn bestuurdersmandaat niet overschrijden.

Het Remuneratiecomité wordt voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur of door een andere niet-uitvoerende bestuurder.

4 Secretaris

De secretaris van het Remuneratiecomité of een andere door de voorzitter van de vergadering aangewezen persoon stelt een verslag op van de bevindingen en aanbevelingen van de vergadering van het Remuneratiecomité. De secretaris zendt het verslag zo spoedig mogelijk na een vergadering toe aan alle leden van de raad van bestuur.

5 Werking van het Remuneratiecomité

Het Remuneratiecomité vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van het Remuneratiecomité, maar komt ten minste tweemaal per jaar bijeen.

Vergaderingen van het Remuneratiecomité worden in beginsel bijeengeroepen door de voorzitter van het Remuneratiecomité. Elk lid van het Remuneratiecomité kan verzoeken om een vergadering bijeen te roepen.

Behalve in gevallen waarin snel moet worden opgetreden, worden de agenda van de vergadering en alle ondersteunende documentatie ten minste zeven (7) kalenderdagen vóór de vergadering toegezonden aan de leden van het Remuneratiecomité.

Een vergadering is in quorum als zij persoonlijk wordt bijgewoond door ten minste twee leden. De besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen van de leden van het comité. Het comité nodigt naar eigen goeddunken andere personen uit om zijn vergaderingen bij te wonen.

Geen enkele individuele bestuurder of secretaris mag aanwezig zijn op de vergadering van het Remuneratiecomité waarop zijn/haar eigen bezoldiging wordt besproken, noch mag een individuele bestuurder of secretaris betrokken zijn bij enige beslissing over zijn/haar eigen bezoldiging. De CEO neemt deel aan de vergaderingen van het Remuneratiecomité wanneer het comité de bezoldiging van de andere uitvoerende managers behandelt.

Overeenkomstig hoofdstuk 7 van deze taakomschrijving brengt het Remuneratiecomité regelmatig verslag uit aan de raad van bestuur over de uitoefening van zijn taken.

6 Remuneratiebeleid

De Vennootschap moet een remuneratiebeleid opstellen ten aanzien van haar bestuurders, haar uitvoerende managers en de personen belast met het dagelijks bestuur.

Het remuneratiebeleid moet bij elke belangrijke wijziging en in ieder geval ten minste om de vier jaar ter stemming aan de algemene vergadering worden voorgelegd, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het WVV.

6.1 Inhoud

Het remuneratiebeleid omvat met name:

- een beschrijving van de verschillende bestanddelen van de vaste en variabele vergoedingen, met inbegrip van de bonussen en andere voordelen die door de Vennootschap kunnen worden toegekend aan de bestuurders, aan het uitvoerend management en aan de personen belast met het dagelijks bestuur, met vermelding van het relatieve aandeel van deze componenten;
- een toelichting over de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening is gehouden met de remuneratie- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers;

- indien de Vennootschap een variabele bezoldiging toekent, de duidelijke, gedetailleerde en gevarieerde criteria voor de toekenning van een variabele bezoldiging, met inbegrip van:
 - de financiële en niet-financiële criteria, waaronder, indien van toepassing, criteria betreffende de sociale verantwoordelijkheid van de Vennootschap;
 - een toelichting over hoe deze criteria bijdragen tot de strategie van de Vennootschap, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap;
 - de methoden die zijn gebruikt om te bepalen in hoeverre aan deze criteria is voldaan;
 - informatie over mogelijke schorsingsperioden en de mogelijkheid om variabele bezoldigingen terug te vorderen;
- wanneer op aandelen gebaseerde bezoldiging wordt verstrekt, de wacht- en retentieperioden en de beschrijving van hoe dergelijke op aandelen gebaseerde bezoldiging bijdraagt tot de bedrijfsstrategie van de Vennootschap, haar belangen op lange termijn en de duurzaamheid van de Vennootschap;
- de looptijd van contracten met bestuurders, uitvoerend management en personen belast met het dagelijks bestuur en de toepasselijke opzegtermijnen, de belangrijkste kenmerken van aanvullende pensioenen of regelingen voor vervroegde uittreding, alsmede de voorwaarden voor beëindiging en ontslagvergoedingen;
- een beschrijving van het besluitvormingsproces dat, overeenkomstig artikel 7:100, §5, 1° van het WVV, wordt gevolgd voor de vaststelling, de herziening en de uitvoering ervan, met inbegrip van de maatregelen die zijn genomen om belangenconflicten te vermijden en, in voorkomend geval, de rol van het Remuneratiecomité en andere comités; en
- bij wijziging van het remuneratiebeleid, een beschrijving van en toelichting bij de belangrijke wijzigingen en een indicatie van de wijze waarop rekening is gehouden met de stemmen en meningen van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid door de algemene vergadering.

6.2 Bezoldiging van de bestuurders

Bij het opstellen van voorstellen over de bezoldiging van de bestuurders houdt het Remuneratiecomité rekening met de volgende bepalingen:

- bij de vaststelling van de bezoldiging wordt rekening gehouden met hun rol als gewoon lid van de raad van bestuur, en met hun specifieke rollen, zoals voorzitter van de raad van bestuur, voorzitter of lid van de comités van de raad van bestuur, alsmede met hun daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en inzet in de tijd;
- niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste bezoldiging, met uitsluiting van enige prestatiegebonden bezoldiging die rechtstreeks gerelateerd is aan de resultaten van de Vennootschap, zoals bonussen, aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen;
- naast de bezoldiging die aan hun functie is gekoppeld, kunnen aan bepaalde niet-uitvoerende bestuurders dagvergoedingen worden toegekend voor specifieke taken;
- er worden geen aandelenopties toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders; en

- de Vennootschap en haar dochtervennootschappen zullen geen persoonlijke leningen, garanties en dergelijke toekennen aan leden van de raad van bestuur.

6.3 Bezoldiging van de uitvoerende managers

Bij de voorbereiding van de voorstellen betreffende de bezoldiging van de uitvoerende managers (op basis van de aanbevelingen van de CEO, behalve wat zijn/haar eigen bezoldiging betreft), houdt het Remuneratiecomité rekening met de volgende bepalingen:

- het niveau en de structuur van de bezoldiging van de uitvoerende managers moeten zodanig zijn dat gekwalificeerde en deskundige professionals kunnen worden aangetrokken, behouden en gemotiveerd, rekening houdend met de aard en de draagwijdte van hun individuele verantwoordelijkheden;
- een passend percentage van het remuneratiepakket van de uitvoerende managers moet gekoppeld zijn aan de prestaties van de Vennootschap en hun individuele prestaties, zodat de belangen van de uitvoerende managers geharmoniseerd zijn met de belangen van de Vennootschap en haar aandeelhouders;
- ingeval uitvoerende managers in aanmerking komen voor incentives gebaseerd op de prestaties van de Vennootschap of haar dochtervennootschappen, worden de criteria voor de evaluatie van de behaalde prestaties ten opzichte van de doelstellingen, alsook de evaluatietermijn, bekendgemaakt in het remuneratieverslag. Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat geen vertrouwelijke informatie over de strategie van de Vennootschap openbaar wordt gemaakt;
- incentive-programma's op lange termijn die gekoppeld zijn aan aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen van de Vennootschap te verwerven, moeten door de algemene vergadering worden goedgekeurd. Deze goedkeuring heeft betrekking op de regeling zelf en niet op de toekenning van op aandelen gebaseerde incentives aan individuele personen in het kader van de regeling;
- het bedrag van de bezoldiging en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de Vennootschap of haar dochtervennootschappen aan de CEO worden toegekend, moet worden bekendgemaakt in het remuneratieverslag in overeenstemming met wat bepaald is in hoofdstuk 13 van de taakomschrijving van de raad van bestuur;
- het bedrag van de bezoldiging en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de Vennootschap of haar dochtervennootschappen aan andere leden van het uitvoerend management worden toegekend, moet op globale basis worden bekendgemaakt in het remuneratieverslag in overeenstemming met wat bepaald is in hoofdstuk 13 van de taakomschrijving van de raad van bestuur;
- elke contractuele regeling met de Vennootschap of haar dochtervennootschappen betreffende de bezoldiging van de CEO, een andere persoon belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV of enige andere uitvoerende manager bepaalt dat de vertrekvergoeding bij vroegtijdige beëindiging niet hoger mag zijn dan 12 maanden basis- en variabele bezoldiging. Een ontslagvergoeding van meer dan 12 maanden basis- en variabele bezoldiging wordt, niettegenstaande andersluidende wettelijke of contractuele bepalingen, steeds overeengekomen onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de algemene vergadering. Indien de voorgestelde ontslagvergoeding hoger is dan 18 maanden basis- en variabele bezoldiging, kan de algemene vergadering een dergelijke ontslagvergoeding alleen goedkeuren met een unaniem en gemotiveerd advies van het Remuneratiecomité. In het

contract moet worden bepaald wanneer een dergelijke hogere ontslagvergoeding kan worden betaald. De raad van bestuur zou deze hogere ontslagvergoeding moeten verantwoorden in het remuneratieverslag;

- de verplichtingen van de Vennootschap inzake ontslagvergoedingen moeten grondig worden onderzocht om te voorkomen dat slecht werk wordt beloond. Elke contractuele regeling met de Vennootschap of haar dochtervennootschappen betreffende de bezoldiging van de CEO, een andere persoon belast met het bestuur in de zin van artikel 3:6, §3, laatste lid van het WVV of enige andere uitvoerende manager bepaalt dat de vertrekvergoeding geen rekening mag houden met een variabele bezoldiging en niet hoger mag zijn dan 12 maanden basisbezoldiging indien de vertrekkende CEO of uitvoerend manager niet heeft voldaan aan de in het contract vermelde prestatiecriteria. Een ontslagvergoeding van meer dan 12 maanden basis- en variabele bezoldiging wordt, niettegenstaande andersluidende wettelijke of contractuele bepalingen, steeds overeengekomen onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de algemene vergadering. Indien de voorgestelde ontslagvergoeding hoger is dan 18 maanden basis- en variabele bezoldiging, kan de algemene vergadering een dergelijke ontslagvergoeding alleen goedkeuren met een unaniem en gemotiveerd advies van het Remuneratiecomité;
- overeenkomstig artikel 7:90 van het WVV moeten de criteria op basis waarvan elke variabele bezoldiging wordt berekend, uitdrukkelijk worden bepaald in de contractuele regelingen tussen de Vennootschap of haar dochtervennootschappen en de uitvoerende managers. Er wordt geen variabele bezoldiging uitbetaald indien niet aan de criteria is voldaan; en
- indien een uitvoerend bestuurder tevens uitvoerend bestuurder is, omvat zijn of haar bezoldiging eveneens de bezoldiging die hij of zij in die hoedanigheid ontvangt.

7 Verslaggeving

Het Remuneratiecomité verstrekt de raad van bestuur regelmatig duidelijke informatie over de uitoefening van zijn functies. Het informeert de raad van bestuur over alle gebieden waarop het Remuneratiecomité actie of verbetering nodig acht. Het Remuneratiecomité bereidt aanbevelingen voor betreffende de te nemen stappen.

Het Remuneratiecomité controleert jaarlijks de werking en de doeltreffendheid ervan. Het brengt bij de raad van bestuur verslag uit over zijn beoordeling en legt de raad van bestuur zo nodig wijzigingsvoorstellen voor.

BIJLAGE 3: TAAKOMSCHRIJVING VAN HET AUDITCOMITÉ

1 Rol van het Auditcomité

De Vennootschap zal de bepalingen van artikel 7:99 van het WvV naleven met betrekking tot de samenstelling, de werking en de aan het Auditcomité toe te vertrouwen taken.

Het Auditcomité staat de raad van bestuur bij in zijn toezichthoudende taken met betrekking tot de controle in de ruimste zin van het woord. Onverminderd de wettelijke verantwoordelijkheden van de raad van bestuur, heeft het Auditcomité minstens de volgende taken:

- de raad van bestuur in kennis stellen van het resultaat van de wettelijke controle van de jaarrekening en, in voorkomend geval, van de geconsolideerde jaarrekening en toelichten hoe de wettelijke controle van de jaarrekening en, in voorkomend geval, van de geconsolideerde jaarrekening heeft bijgedragen tot de integriteit van de financiële verslaggeving en welke rol het Auditcomité in dat proces heeft gespeeld;
- toezien op het proces van financiële verslaggeving en aanbevelingen of voorstellen doen om de integriteit van het proces te waarborgen;
- de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer van de Vennootschap monitoren;
- de interne audit en de doeltreffendheid ervan monitoren;
- de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening monitoren, met inbegrip van de opvolging van eventuele vragen en aanbevelingen van de externe auditor; en
- de onafhankelijkheid van de externe accountant beoordelen en monitoren, in het bijzonder met betrekking tot de verlening van nevendiensten aan de Vennootschap.

2 Bevoegdheden van het Auditcomité

Het Auditcomité is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een auditprogramma op lange termijn dat elke activiteit van de Vennootschap omvat. Het is in het bijzonder belast met de onderstaande taken.

2.1 Financiële verslaggeving

Het Auditcomité houdt toezicht op de integriteit van de financiële informatie die door de Vennootschap wordt verstrekt, en is meer in het bijzonder verantwoordelijk voor:

- het verzekeren dat de financiële verslaggeving een waarheidsgetrouw, eerlijk en duidelijk beeld geeft van de situatie en de vooruitzichten van de Vennootschap, zowel op individuele als op geconsolideerde basis, al naargelang het geval;
- het controleren van de juistheid, volledigheid en consistentie van de financiële informatie, met inbegrip van het verifiëren van de periodieke informatie voordat deze wordt bekendgemaakt;
- het beoordelen van de relevantie en consistentie van de standaarden voor jaarrekeningen.

Het Auditcomité bespreekt de belangrijke aangelegenheden inzake financiële verslaggeving met zowel het uitvoerend management als met de commissaris.

2.2 Interne controle en risicobeheer

Wat het interne toezicht en het risicobeheer binnen de Vennootschap betreft, is het Auditcomité verantwoordelijk voor:

- de evaluatie, ten minste eenmaal per jaar, van de systemen voor interne controle en risicobeheer die door het uitvoerend management zijn ingesteld. Het Auditcomité ziet erop toe dat de belangrijkste risico's goed worden geïdentificeerd, beheerd en bekendgemaakt overeenkomstig het door de raad van bestuur van de Vennootschap goedgekeurde kader;
- de bestudering van de verklaringen inzake interne controle en risicobeheer in de Verklaring inzake Corporate Governance van de Vennootschap;
- de evaluatie van de specifieke regelingen die het personeel in staat stellen in vertrouwen bezorgdheid uit te spreken over onregelmatigheden in de financiële verslaglegging of andere aangelegenheden ("klokkenluidersregelingen"). Het Auditcomité ziet erop toe dat al het personeel van de Vennootschap en haar dochtervennootschappen op de hoogte is van dergelijke regelingen. Zo nodig zorgt het Auditcomité ervoor dat er regelingen worden getroffen voor een onafhankelijk onderzoek en een passende controle van deze zaken in verhouding tot de vermeende ernst ervan.

2.3 Interne audit

Wat de interne audit van de Vennootschap betreft, is het Auditcomité verantwoordelijk voor:

- aanbevelingen aan de raad van bestuur inzake de selectie, de benoeming, de herbenoeming en het ontslag van het hoofd van de interne audit en inzake het budget dat aan de interne audit wordt toegekend, en het toezien op de reactie van het management op de bevindingen en aanbevelingen van het Auditcomité;
- de goedkeuring van de begroting voor interne audit;
- de ontvangst van de interne controleverslagen of een periodieke samenvatting daarvan;
- de evaluatie van de doeltreffendheid van de interne audit;
- de evaluatie van de uitvoering van de bevindingen en aanbevelingen van de interne auditor door het management.

De voorzitter van het Auditcomité stelt zich te allen tijde ter beschikking van het hoofd van de interne audit voor de bespreking van alle aangelegenheden die betrekking hebben op de interne audit van de Vennootschap.

2.4 Externe audit

Wat de externe audit van de Vennootschap betreft, is het Auditcomité verantwoordelijk voor:

- de aanbevelingen aan de raad van bestuur met betrekking tot de selectie, de benoeming, de herbenoeming en de bezoldiging van de commissaris. De algemene vergadering wordt in kennis gesteld van deze aanbevelingen, die op de agenda van de algemene vergadering worden geplaatst;
- het toezicht op de onafhankelijkheid van de commissaris, met inachtneming van de relevante regels en beroepsnormen;
- de opvolging van het werkprogramma van de commissaris en de controle op de doeltreffendheid van het externe auditproces en de reactie van het management op de aanbevelingen die de commissaris heeft geformuleerd in de brief aan het management;
- onderzoek van de aard en de reikwijdte van de niet-auditdiensten die aan de met de commissaris zijn toevertrouwd. Het Auditcomité bepaalt en keurt een formeel beleid goed betreffende de soorten niet-auditdiensten die: a) uitgesloten zijn, b) toelaatbaar zijn na

verificatie door het Comité, en c) toelaatbaar zijn zonder dat ze aan het Comité worden voorgelegd, rekening houdend met de specifieke bepalingen van het WVV;

- Het instellen van een onderzoek naar kwesties die leiden tot het ontslag van de commissaris en het formuleren van aanbevelingen over alle in dat verband vereiste acties.

Het Auditcomité dient van de externe auditor een verslag te ontvangen waarin alle relaties tussen de externe auditor en de Vennootschap en haar groep worden beschreven. De externe auditor:

- bevestigt jaarlijks schriftelijk aan het Auditcomité zijn onafhankelijkheid van de Vennootschap;
- licht het Auditcomité jaarlijks in over de bijkomende diensten die aan de Vennootschap worden verleend;
- onderzoekt met het Auditcomité de risico's met betrekking tot zijn onafhankelijkheid en de veiligheidsmaatregelen die zijn genomen om deze risico's te verminderen, zoals door hem/haar gedocumenteerd; en
- brengt verslag uit aan het Auditcomité over de belangrijkste aangelegenheden die voortvloeien uit de wettelijke controle van de jaarrekeningen, en in het bijzonder over belangrijke tekortkomingen in de interne controle met betrekking tot het proces van financiële verslaggeving.

3 Samenstelling

De leden van het Auditcomité worden benoemd door de raad van bestuur. Ze kunnen te allen tijde door de raad van bestuur worden ontslagen.

Het Auditcomité bestaat uit ten minste drie bestuurders. De leden van het Auditcomité moeten niet-uitvoerende bestuurders zijn, met een meerderheid van onafhankelijke bestuurders. Ten minste één van hen heeft ervaring op het gebied van boekhouding en auditing.

De leden van het Auditcomité beschikken over voldoende relevante deskundigheid, met name op het gebied van boekhouding, auditing en financiële aangelegenheden, om hun taken doeltreffend te kunnen vervullen.

De duur van de benoeming van een lid van het Auditcomité mag de duur van zijn bestuurdersmandaat niet overschrijden.

Het Auditcomité wordt voorgezeten door één van zijn leden. De voorzitter van de raad van bestuur mag het Auditcomité niet voorzitten.

4 Secretaris

De secretaris van het Auditcomité of een andere door de voorzitter van de vergadering aangewezen persoon stelt een verslag op van de bevindingen en aanbevelingen van de vergadering. De secretaris zendt het verslag zo spoedig mogelijk na elk vergadering toe aan elk lid van de raad van bestuur.

5 Werking van het Auditcomité

Het Auditcomité vergadert zo vaak als nodig of nuttig is voor de doeltreffende werking van het Auditcomité, maar komt in elk geval niet minder dan vier (4) maal per jaar bijeen.

In het algemeen worden de vergaderingen van het Auditcomité bijeengeroepen door de voorzitter van het Auditcomité. Elk lid van het Auditcomité kan verzoeken om een vergadering van het Auditcomité bijeen te laten roepen.

Behalve in dringende gevallen (de voorzitter van het Auditcomité oordeelt hierover), worden de agenda

van de vergadering en alle ondersteunende documentatie ten minste zeven (7) werkdagen vóór de vergadering toegezonden aan de leden van het Auditcomité.

Een vergadering is geldig samengesteld als zij persoonlijk wordt bijgewoond door ten minste twee leden. De besluiten van het Auditcomité worden genomen bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Het Auditcomité kan naar eigen goeddunken andere mensen uitnodigen om zijn vergaderingen bij te wonen.

Het Auditcomité vergadert minstens tweemaal per jaar met de commissaris en de interne auditor om de aangelegenheden in verband met zijn intern reglement, de aangelegenheden die onder de verantwoordelijkheid van het Auditcomité vallen en alle aangelegenheden die voortvloeien uit het auditproces te bespreken.

Het Auditcomité heeft het recht om spontaan van de raad van bestuur, het uitvoerend management en de werknemers van de Vennootschap alle informatie te ontvangen die het nodig heeft voor de uitoefening van zijn taken. Het Auditcomité mag van elk lid van het uitvoerend management, elke werknemer van de Vennootschap, de CEO, het hoofd van de interne audit, zijn externe juridische adviseurs of de commissaris eisen dat zij een vergadering van het Auditcomité bijwonen of overleggen met de leden of adviseurs van het comité.

6 Verslaggeving

Het Auditcomité brengt regelmatig verslag uit aan de raad over de uitoefening van zijn taken, en ten minste wanneer de raad de jaarrekening, de geconsolideerde rekening en, in voorkomend geval, de voor publicatie bestemde verkorte financiële overzichten opstelt. Het informeert de raad van bestuur over alle gebieden waarop naar het oordeel van het Auditcomité actie of verbetering nodig is. Het Auditcomité bereidt aanbevelingen voor betreffende de te nemen stappen.

De audit en de daarmee verband houdende rapportering moeten betrekking hebben op de Vennootschap en haar dochtervennootschappen.

Jaarlijks beoordeelt het Auditcomité zijn eigen werking en doeltreffendheid. De conclusies van de raad van bestuur en voorstellen voor de nodige wijzigingen worden aan de raad van bestuur gerapporteerd.

BIJLAGE 4: REGELS TER VOORKOMING VAN MARKTMISBRUIK (DEALING CODE)

1 Inleiding

Deze Dealing Code werd aangenomen door de raad van bestuur van de Vennootschap op 17 januari 2007 en werd geactualiseerd door de raad van bestuur van de Vennootschap op 8 december 2016 om het onwettig gebruik van voorkennis door Personeelsleden en Verbonden Personen, zoals hieronder gedefinieerd, te voorkomen en op 8 mei 2020 om wijzigingen door te voeren als gevolg van de aanname van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen ("**WVV**").

Het doel van deze Dealing Code is ervoor te zorgen dat dergelijke personen geen misbruik maken van, noch zichzelf verdacht maken van misbruik van, en de vertrouwelijkheid bewaren van informatie die als Voorkennis kan worden beschouwd, in het bijzonder in periodes die voorafgaan aan een aankondiging van financiële resultaten of van koersgevoelige gebeurtenissen of beslissingen.

Deze Dealing Code bevat minimumnormen die in elk geval moeten worden nageleefd.

Afgezien van deze Dealing Code, blijven Personeelsleden en Verbonden Personen gebonden door de wetgeving die misbruik van Voorkennis en marktmanipulatie verbiedt. De wetgeving bepaalt dat het eenieder die over informatie beschikt waarvan hij of zij weet of dient te weten dat deze informatie Voorkennis vormt, verboden is (i) voor eigen rekening of voor rekening van derden, rechtstreeks of onrechtstreeks, te Verhandelen of te pogen te Verhandelen in Financiële Instrumenten waarop de Voorkennis betrekking heeft, (ii) deze Voorkennis aan iemand anders mee te delen, tenzij dit gebeurt in het kader van de normale uitoefening van zijn werk, beroep of functie, of (iii) op grond van deze Voorkennis iemand anders aan te bevelen of ertoe aan te zetten om te Verhandelen of door anderen te doen Verhandelen in Financiële Instrumenten waarop de Voorkennis betrekking heeft. De wetgeving bestraft misbruik van Voorkennis als een strafbaar feit. Er dient te worden opgemerkt dat deze Dealing Code niet moet worden beschouwd als een vervanging van deze wetgeving, maar als een uitbreiding van de bestaande wettelijke regels.

Voorts kunnen uitgebreidere beperkingen zijn voorzien in bestaande of toekomstige regelingen waarbij Personeelsleden partij zijn of waaraan zij zich moeten onderwerpen, zoals lock-upovereenkomsten of de voorwaarden van een aandelenoptie-, warrant- of aandelenaankoopplan. Dergelijke beperkingen zullen gelden in aanvulling op de huidige Dealing Code.

Alle vragen in verband met de interpretatie of de toepassing van deze Dealing Code moeten worden voorgelegd aan de Compliance Officer.

De personen tot wie deze Dealing Code is gericht, zijn gebonden door de bepalingen ervan en moeten zich houden aan de vertrouwelijkheid en andere overeenkomsten en beperkingen die hierin zijn vermeld.

De Dealing Code is op 17 januari 2007 in werking getreden.

De raad van bestuur van de Vennootschap kan deze Dealing Code van tijd tot tijd herzien en de wijzigingen aanbrengen die hij noodzakelijk en gepast acht.

2 Definities

In deze Dealing Code zijn de volgende definities van toepassing, tenzij de context uitdrukkelijk anders vereist:

"**Raad**" betekent de raad van bestuur van de Vennootschap.

"Gesloten Periode" betekent een periode van 30 kalenderdagen vóór de aankondiging van een tussentijds financieel verslag of een eindejaarsverslag dat de Vennootschap verplicht openbaar moet maken.

"Vennootschap" betekent VGP NV.

"Compliance Officer" betekent de persoon die toezicht houdt op de naleving van deze Dealing Code. De Chief Financial Officer van de Vennootschap zal optreden als Compliance Officer.

"Verbonden persoon" betekent met betrekking tot een individu:

- (a) een echtgenoot of partner van die persoon die door het toepasselijke nationale recht als gelijkwaardig met de echtgenoot wordt beschouwd;
- (b) kinderen voor wie de betrokkene krachtens het toepasselijke nationale recht verantwoordelijk is;
- (c) andere familieleden van die persoon of van de onder (a) bedoelde persoon, die ten tijde van de transactie ten minste een jaar deel hebben uitgemaakt van het huishouden van die persoon;
- (d) een rechtspersoon, trust (of soortgelijke instelling) of personenvennootschap die wordt beheerd door een individu of door een van de onder (a), (b) of (c) bedoelde personen, of die rechtstreeks of onrechtstreeks onder de controle staat van een dergelijke individu of persoon, of die is opgericht ten gunste van een dergelijke individu of persoon, of waarvan de economische belangen in wezen gelijkwaardig zijn aan die van een dergelijke individu of persoon.

"Verhandeling" betekent elke vervreemding of verwerving van, of overeenkomst om Financiële Instrumenten te vervreemden of te verwerven, en de toekenning, aanvaarding, verwerving, vervreemding, uitoefening of kwijting van een optie (zowel een calloptie als een putoptie, of beide) of een ander recht of een verplichting, huidig of toekomstig, voorwaardelijk of onvoorwaardelijk, om Financiële Instrumenten, of een belang in Financiële Instrumenten, te verwerven of te vervreemden, en "Verhandelen" wordt dienovereenkomstig geïnterpreteerd.

"Dealing Code" betekent dit reglement.

"Discretionair Beheer" betekent het discretionair beheer van een beleggingsportefeuille van Financiële Instrumenten krachtens een door de belegger gegeven algemeen mandaat, waarvan de Verhandelingen in dit verband geen kennisgeving of goedkeuring door de belegger vereisen.

"Uitvoerend Personeelslid" betekent een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid als omschreven in artikel 3, lid 1, 25 MAR.

"Financiële Instrumenten" betekent aandelen, aandelenopties, obligaties of andere financiële instrumenten zoals gedefinieerd in artikel 2, 1° van de Wet.

"FSMA" betekent de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten.

"Groep" betekent VGP NV, en haar dochtervennootschappen zoals gedefinieerd in artikel 1:15 van het WVV.

"Voorkennis" betekent iedere informatie die (a) concreet is en niet openbaar is gemaakt, (b) die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op de Vennootschap of op één of meer Financiële Instrumenten van de Vennootschap, (c) die, indien zij openbaar zou worden gemaakt, een aanzienlijke invloed zou kunnen hebben op de koers van deze Financiële Instrumenten. Informatie wordt geacht een aanzienlijke invloed te hebben op de koers van Financiële Instrumenten wanneer een redelijk handelende belegger deze informatie waarschijnlijk zou gebruiken als onderdeel van zijn of haar

beleggingsbeslissingen. Informatie wordt als concreet beschouwd indien zij wijst op een samenstel van omstandigheden die bestaan of waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat zij zullen bestaan, en indien zij specifiek genoeg is om er een conclusie uit te trekken omtrent de mogelijke invloed van dat samenstel van omstandigheden of gebeurtenissen op de koers van Financiële Instrumenten.

"**Wet**" betekent de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, zoals van tijd tot tijd gewijzigd.

"**MAR**" betekent de Verordening nr. 596/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende marktmisbruik (Verordening marktmisbruik) en houdende intrekking van Richtlijn 2003/6/EG van het Europees Parlement en de Raad en de Richtlijnen 2003/124/EG, 2003/125/EG en 2004/72/EG van de Commissie.

"**Relevante Derde**" betekent elke door de Raad aangeduide persoon die op grond van zijn of haar specifieke relatie met de Vennootschap of een andere vennootschap van de Groep toegang zou kunnen hebben tot Voorkennis en die geen Personeelslid is.

"**Personeelslid**" betekent iedere persoon die tot een van de volgende categorieën behoort:

- (a) elk lid van de bestuurs-, leidinggevende of toezichthoudende organen van de Groep;
- (b) elke werknemer van een vennootschap van de Groep die regelmatig of incidenteel toegang heeft tot Voorkennis.

3 Toepassing

Deze Dealing Code wordt ter beschikking gesteld van elk personeelslid en elke Relevante Derde. Elk Personeelslid is persoonlijk verantwoordelijk voor het naar behoren inlichten van zijn/haar Verbonden Personen over de bepalingen van deze Dealing Code en voor het toezicht op de naleving ervan door hen.

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het naar behoren informeren van de Betrokken Derden over hun verplichting om de bepalingen van deze Dealing Code na te leven als waren zij Personeelsleden.

4 Meldingsplicht

De Compliance Officer ziet binnen de Groep toe op de naleving van de wetgeving inzake misbruik van Voorkennis en op de naleving van deze Dealing Code. Daarom hebben de Personeelsleden een drievoudige meldingsplicht aan de Compliance Officer.

4.1 Meldingsplicht van Voorkennis

Elk Personeelslid dat over Voorkennis beschikt, dient de Compliance Officer onmiddellijk op de hoogte te stellen van (het bestaan van) deze Voorkennis.

Indien hij of zij dit nodig acht, zal de Compliance Officer op eigen initiatief de betrokken Personeelsleden op de hoogte brengen van het feit dat zij over Voorkennis beschikken.

De Compliance Officer informeert elk Personeelslid dat over Voorkennis beschikt onmiddellijk over de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het bezit van Voorkennis en over de sancties op het misbruik van Voorkennis.

De Compliance Officer maakt een lijst van alle Personeelsleden en Relevante Derden die regelmatig of incidenteel in het bezit zijn van Voorkennis en vermeldt de identiteit van de betrokken Personeelsleden en Relevante Derden, de reden waarom zij op de lijst staan en de datum van opstelling en wijziging van de lijst. De Compliance Officer is verantwoordelijk voor de juistheid van de lijst. De Compliance Officer

gebruikt de standaardmodellen die beschikbaar zijn op de website van de FSMA.

De Compliance Officer neemt alle redelijke maatregelen om ervoor te zorgen dat elke persoon die op de lijst van personen met voorkennis staat, schriftelijk de wettelijke en reglementaire verplichtingen die daaruit voortvloeien, erkent en zich bewust is van de sancties die van toepassing zijn op handel met voorkennis en het wederrechtelijk bekendmaken van voorkennis.

4.2 Meldingsplicht voor geplande Verhandelingen

Een personeelslid mag niet handelen in Financiële Instrumenten van de Vennootschap zonder de Compliance Officer daarvan vooraf op de hoogte te hebben gebracht. Een Personeelslid brengt ook de Compliance Officer op de hoogte van de intentie van de Verbonden Persoon om te Verhandelen in Financiële Instrumenten van de Vennootschap.

In zijn of haar geval moet de Compliance Officer de voorzitter van de Raad hiervan vooraf op de hoogte brengen.

4.3 Meldingsplicht voor verrichte Verhandelingen

De Medewerkers moeten de Compliance Officer onmiddellijk op de hoogte brengen binnen drie (3) werkdagen nadat zij of een met hen Verbonden Persoon Financiële Instrumenten van de Vennootschap hebben Verhandeld, met vermelding van de datum van de transactie, de aard van de Verhandeling (aankoop, verkoop, enz.), het bedrag van de Financiële Instrumenten en de totale prijs van de Verhandeling.

Tegelijkertijd moet een Uitvoerend Personeelslid of een daarmee verbonden persoon de FSMA in kennis stellen door middel van een formulier dat beschikbaar is op de website van de FSMA (www.fsma.be) en dat ook kan worden opgevraagd bij de Compliance Officer.

5 Verbod om te Verhandelen

5.1 Absoluut verbod in geval van Voorkennis

De Wet verbiedt personen die over Voorkennis beschikken strafrechtelijk en administratief om de volgende handelingen te verrichten:

- 5.1.1 de Voorkennis gebruiken door de betrokken Financiële Instrumenten te verkrijgen of over te dragen of te pogen dit te doen;
- 5.1.2 de Voorkennis aan iemand anders meedelen (behalve in de normale uitoefening van zijn professionele functie);
- 5.1.3 iemand anders aanbevelen de betrokken Financiële Instrumenten te verwerven of over te dragen of iemand anders deze te laten verwerven of overdragen.

Daarom is het Verhandelen van Financiële Instrumenten van de Vennootschap of elke andere handeling die door de Wet verboden is, volledig verboden voor Personeelsleden wanneer zij over Voorkennis beschikken.

5.2 Absoluut speculatieverbod

Hoewel dit niet uitdrukkelijk door de Wet wordt opgelegd, moeten de Personeelsleden zich onthouden van het Verhandelen van Financiële Instrumenten van de Vennootschap uit overwegingen van korte termijn of speculatieve aard. Elke aankoop of verkoop van Financiële Instrumenten van de Vennootschap binnen een periode van zes maanden na de verkoop of aankoop van dergelijke Financiële Instrumenten zal automatisch worden beschouwd als Verhandeling uit overwegingen van korte termijn of speculatieve aard. De verwerving van Financiële Instrumenten ten gevolge van de uitoefening van

aandelenopties zal niet worden beschouwd als Verhandeling uit overwegingen van korte termijn of speculatieve aard, zelfs indien zij binnen de hierboven vermelde periode van zes maanden vallen.

5.3 Verhandeling tijdens Gesloten Periodes

Een Personeelslid mag niet Verhandelen in Financiële Instrumenten van de Vennootschap tijdens een Gesloten Periode, met uitzondering van de situaties voorzien in artikel 6 hieronder.

5.4 Verhandeling door Verbonden Personen en beleggingsbeheerders

5.4.1 Ieder Personeelslid zal al het mogelijke doen om te voorkomen dat de hierna vermelde personen Financiële Instrumenten van de Vennootschap Verhandelen (i) uit overwegingen van korte termijn of speculatieve aard zoals gedefinieerd in artikel 5.3 hierboven, (ii) tijdens een Gesloten Periode, behalve in het geval beschreven in artikel 6 hieronder, en (iii) tijdens een periode waarin zij Voorkennis bezitten.

5.4.2 Dit verbod betreft Verhandelingen:

- (i) door of namens een met een Personeelslid Verbonden Persoon; en
- (ii) door een beleggingsbeheerder of -makelaar van Financiële Instrumenten voor rekening van het Personeelslid of de met hem Verbonden Persoon.

Dit verbod is niet van toepassing op Verhandelingen door een beleggingsbeheerder of -makelaar in Financiële Instrumenten voor rekening van het Personeelslid of de met hem Verbonden Persoon, voor zover zij handelen op basis van Discretionair Beheer.

5.4.3 Om bovengenoemd doel te bereiken, moet het Personeelslid al zijn/haar Verbonden Personen of, naargelang het geval, de beleggingsbeheerders van/makelaars in Financiële Instrumenten waarvan hij/zij gebruik maakt, op de hoogte brengen van:

- (i) het feit dat hij/zij een Personeelslid van de Vennootschap is;
- (ii) de Gesloten Periodes, met uitzondering van de periodes waarin hij over Voorkennis beschikt en dus niet mag Verhandelen in een van de Financiële Instrumenten van de Vennootschap;
- (iii) het feit dat er geen Verhandelingen mogen plaatsvinden in naam van het Personeelslid of zijn Verbonden Persoon in Financiële Instrumenten van de Vennootschap gedurende de Gesloten Periode;
- (iv) het feit dat er geen speculatieve Verhandelingen mogen plaatsvinden in naam van het Personeelslid of zijn Verbonden Persoon in elk van de Financiële Instrumenten van de Vennootschap;
- (v) het feit dat Verhandelingen in Financiële Instrumenten van de Vennootschap verboden zijn in geval van Voorkennis voor de persoon in wiens naam wordt Verhandeld;
- (vi) het feit dat het Personeelslid verplicht is om Verhandelingen door hem/haar en met hem/haar Verbonden Personen in Financiële Instrumenten van de Vennootschap te melden aan de Compliance Officer en dat deze melding ook vereist is voor Verhandelingen door de beleggingsbeheerder voor rekening van het Personeelslid of van met hem/haar Verbonden Persoon;
- (vii) Het feit dat de Verbonden Persoon het Personeelslid moet inlichten onmiddellijk nadat hij of zij Financiële Instrumenten van de Vennootschap heeft Verhandeld en het feit

dat de vermogensbeheerder het Personeelslid moet inlichten onmiddellijk nadat hij of zij Financiële Instrumenten van de Vennootschap heeft Verhandeld voor rekening van het Personeelslid of zijn of haar Verbonden Persoon.

Deze verplichtingen zijn altijd onderworpen aan de geheimhoudingsplicht van het Personeelslid jegens de Vennootschap of enige andere wettelijke verplichting of verbod.

6 Uitzonderingen op het Verbod om te Verhandelen

Onder bepaalde omstandigheden is het toegestaan om te Verhandelen in Financiële Instrumenten tijdens een Gesloten Periode. Het absolute verbod op speculatie van artikel 5 van deze Dealing Code en de verplichting tot melding aan de Compliance Officer (artikel 4) blijven in deze situaties niettemin van kracht.

6.1 Uitzonderlijke omstandigheden erkend door de Compliance Officer

In uitzonderlijke omstandigheden waarin het de enige redelijke handelwijze is waarover een Personeelslid of een Verbonden Persoon beschikt, kan de Compliance Officer (of in het geval van de Compliance Officer, de voorzitter van de Raad) afwijkingen toestaan van het principe zoals uiteengezet in artikel 5.4 en 5.5.1 (ii) van deze Dealing Code.

6.2 Uitvoering van eerdere overeenkomsten

Verhandelingen die bestaan uit de uitvoering van overeenkomsten om te Verhandelen in Financiële Instrumenten die werden gesloten vóór het bezit van de Voorkennis en die verplichtingen inhouden die vervallen tijdens de Gesloten Periode, kunnen worden goedgekeurd door de Compliance Officer.

6.3 Aandelen- of optieplannen

De Compliance Officer mag de uitoefening van een optie of recht onder een optieregeling, of de omzetting van een converteerbaar Financieel Instrument toestaan indien de uiterste datum voor de uitoefening van die optie of dat recht, of de omzetting van dat Financieel Instrument, valt in een Gesloten Periode en van het Personeelslid redelijkerwijs niet verwacht kon worden dat hij of zij de optie of het recht zou uitoefenen op een vroeger tijdstip waarop hij of zij vrij was om te Verhandelen.

Wanneer een uitoefening of omzetting is toegestaan overeenkomstig de vorige paragraaf, mag de Compliance Officer niet tegelijkertijd toelating geven voor de verkoop van alle of een deel van de Financiële Instrumenten van de Vennootschap die werden verworven ingevolge dergelijke uitoefening of omzetting, indien dergelijke toelating wordt gevraagd.

7 Compliance Officer

De Chief Financial Officer van de Vennootschap is de Compliance Officer. Indien de Compliance Officer niet beschikbaar is, zal de voorzitter van de Raad tijdelijk zijn/haar rol overnemen.

Hij is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van deze Code en moet ervoor zorgen dat alle personeelsleden op de hoogte zijn van de bepalingen van deze Dealing Code en de toepasselijke wettelijke regels inzake marktmisbruik, handel met voorkennis en marktmanipulatie.

De Compliance Officer brengt alle Personeelsleden rond het einde van het boekjaar waarover verslag wordt uitgebracht op de hoogte van de Gesloten Perioden (andere dan die welke betrekking hebben op occasionele informatie) voor het volgende boekjaar waarover verslag wordt uitgebracht. Alle wijzigingen daarin in de loop van het boekjaar worden onverwijld meegedeeld.

8 Kennisgevingen

Alle kennisgevingen aan of door de Compliance Officer (of, in voorkomend geval, de voorzitter van de

Raad) in het kader van deze Dealing Code worden gedaan door middel van een schriftelijke kennisgeving of per e-mail. Standaardformulieren voor verzoeken om toestemming kunnen door de Compliance Officer ter beschikking worden gesteld.

9 Duur

Iedereen die een Personeelslid of een Verbonden Persoon is geweest, blijft gebonden door de bepalingen van deze Dealing Code tot het verstrijken van drie (3) maanden vanaf de datum waarop deze persoon niet langer een Personeelslid of een Verbonden Persoon is.

10 Sanctionering

Deze Dealing Code maakt integraal deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de Vennootschap en de Personeelsleden die werknemer zijn.

Deze Dealing Code maakt integraal deel uit van de contractuele relaties tussen de Vennootschap en de Personeelsleden die zelfstandigen zijn.

Het wordt van het grootste belang geacht deze Dealing Code in acht te nemen en toe te passen. Elke inbreuk door een Personeelslid zal als een beroepsfout worden beschouwd. In geval van overtreding van een of meer bepalingen van deze Dealing Code, heeft de Vennootschap het recht om een Personeelslid alle sancties op te leggen die door de wet en/of de relevante (arbeids)overeenkomst zijn toegestaan, met inbegrip van onmiddellijke beëindiging van de contractuele relatie en beëindiging om dringende redenen.

Elk Personeelslid wordt verzocht de Vennootschap een schriftelijke verklaring van ontvangst van deze Dealing Code met voorkennis te bezorgen.

BIJLAGE 5: INHOUD REMUNERATIEVERSLAG

Het remuneratieverslag wordt op een duidelijke en begrijpelijke wijze opgesteld. Het geeft een volledig overzicht van de bezoldigingen, met inbegrip van voordelen in welke vorm ook, die tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar werden toegekend of verschuldigd waren, in overeenstemming met het remuneratiebeleid waarnaar wordt verwezen in Bijlage 2 bij het Corporate Governance Charter, aan de bestuurders, het uitvoerend management en de personen belast met het dagelijks bestuur, met inbegrip van nieuwe of gewezen bestuurders.

Overeenkomstig de toepasselijke wetgeving bevat het remuneratieverslag van de Vennootschap ten minste de volgende informatie over de bestuurders, het uitvoerend management en de personen belast met het dagelijks bestuur:

- (i) het totale bedrag van de bezoldigingen, uitgesplitst per component, die door de Vennootschap of door een andere vennootschap van de Groep worden uitbetaald. Deze informatie wordt uitgesplitst in:
 - basisbezoldiging;
 - variabele bezoldiging: voor alle aan prestatiecriteria gekoppelde extra incentives, vermelding van de vorm waarin deze variabele bezoldiging wordt uitbetaald;
 - pensioen: de bedragen die tijdens het door het jaarverslag bestreken boekjaar zijn betaald of de kosten van diensten die tijdens het door het jaarverslag bestreken boekjaar zijn verleend, afhankelijk van de pensioenregeling met een toelichting van de toepasselijke pensioenregelingen; en
 - andere onderdelen van de bezoldiging, zoals de kosten of geldswaarde van verzekeringsdekking en secundaire arbeidsvoorwaarden, met een toelichting van de bijzonderheden van de voornaamste onderdelen;
- (ii) het relatieve aandeel van vaste en variabele bezoldigingen;
- (iii) een uitleg over hoe het totale bedrag van de bezoldiging in overeenstemming is met het remuneratiebeleid, inclusief hoe het bijdraagt tot de prestaties op lange termijn van de Vennootschap;
- (iv) informatie over de wijze waarop de prestatiecriteria zijn toegepast;
- (v) 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 en de voornaamste uitoefeningsvoorwaarden, met inbegrip van de uitoefenprijs, de uitoefendatum en elke wijziging daarvan;
- (vi) ingeval één van de bestuurders, uitvoerende managers of personen belast met het dagelijks bestuur de Vennootschap zou verlaten, de rechtvaardiging van en de beslissing door de raad van bestuur, zoals aanbevolen door het Remuneratiecomité, over het recht van de betrokken persoon op een vertrekvergoeding en de berekeningsgrondslag voor een dergelijke ontslagvergoeding;
- (vii) indien van toepassing, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele bezoldiging terug te vorderen; en
- (viii) informatie over eventuele afwijkingen van de procedure voor de uitvoering van het remuneratiebeleid en over eventuele tijdelijke afwijkingen van het beleid zelf onder de in het toepasselijke recht vastgestelde voorwaarden, met een toelichting van de aard van de

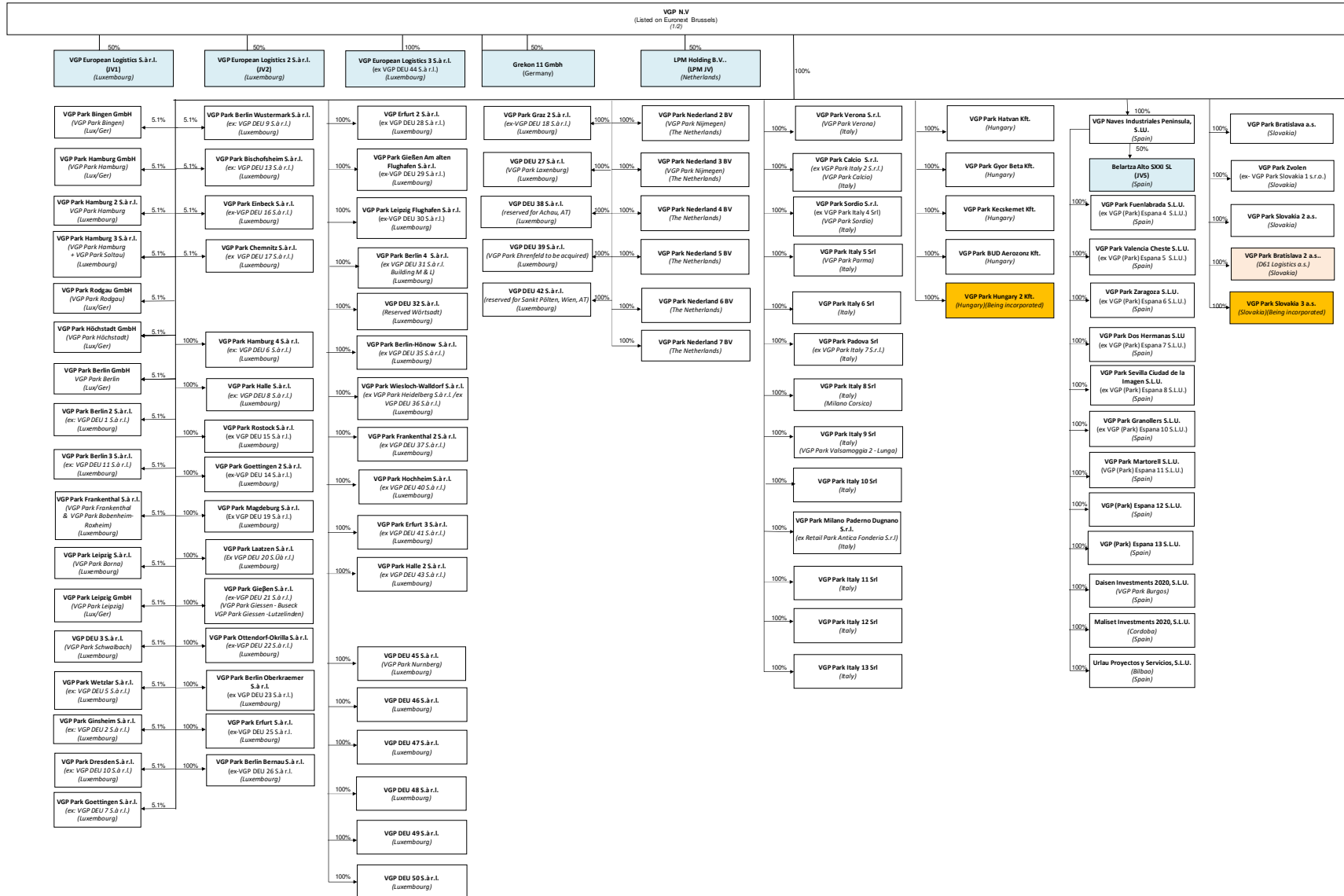
uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken.

Met betrekking tot bestuurders en personen belast met het dagelijks bestuur, wordt deze informatie op individuele basis gepresenteerd. Wat het uitvoerend management betreft, wordt de informatie in de punten (i) - (iv), (vii) en (viii) op globale basis gepresenteerd en de informatie in de punten (v), (vi) op individuele basis.

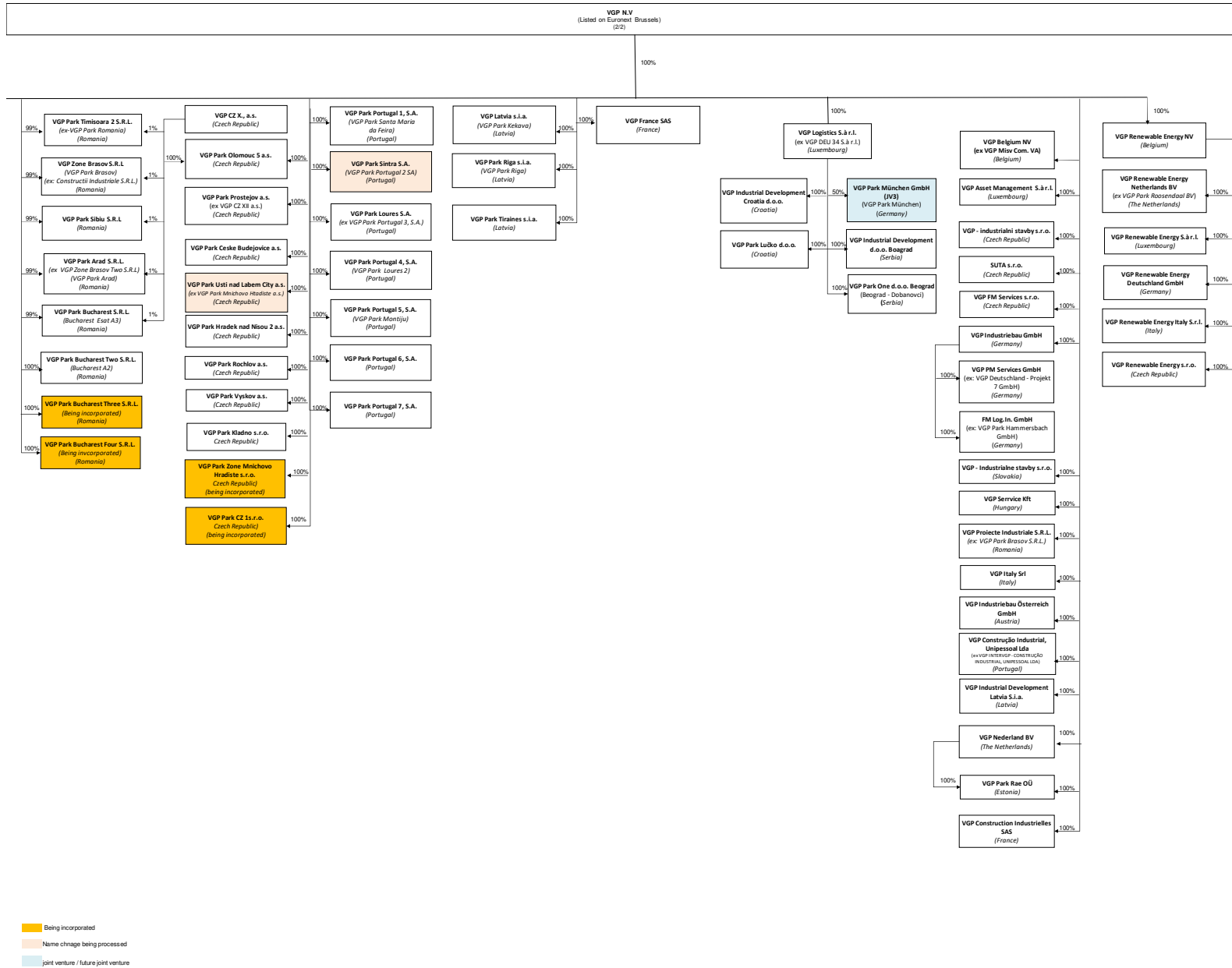
Het remuneratieverslag van de Vennootschap beschrijft tevens de jaarlijkse ontwikkeling van de bezoldiging, de jaarlijkse ontwikkeling van de prestaties van de Vennootschap en de jaarlijkse ontwikkeling van de gemiddelde bezoldiging, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van de werknemers van de Vennootschap, met uitzondering van de bestuurders, het uitvoerend management en de personen belast met het dagelijks bestuur, over ten minste 5 boekjaren en wordt op een vergelijkende wijze gepresenteerd.

Tenslotte bevat het remuneratieverslag ook de verhouding tussen enerzijds de hoogste bezoldiging onder de leden van de bedrijfsleiding en anderzijds de laagste bezoldiging, uitgedrukt in voltijdsequivalenten, onder de werknemers.

BIJLAGE 6: GROEPSSTRUCTUUR



■ Being incorporated
■ Name change being processed
■ joint venture / future joint venture



BIJLAGE 7: REMUNERATIEBELEID

Dit remuneratiebeleid van VGP NV (de "**Vennootschap**" of "**VGP**") en zijn dochtervennootschappen (samen de "**Groep**") werd opgesteld door de raad van bestuur, op aanbeveling van het Remuneratiecomité, in overeenstemming met (i) het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, (ii) de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code (de "**Code 2020**") en (iii) de principes uiteengezet in Bijlage 2 bij het Corporate Governance Charter (*Taakomschrijving van het Remuneratiecomité*) en meer in het bijzonder, hoofdstuk 6 daarvan.

Dit remuneratiebeleid geldt vanaf 1 januari 2021, onder voorbehoud van goedkeuring door de gewone algemene vergadering die op 14 mei 2021 wordt gehouden.

In het algemeen is het remuneratiebeleid erop gericht de bij de leiding van de Groep betrokken personen zodanig te belonen dat geselecteerde personeelsleden kunnen worden aangetrokken, behouden en gemotiveerd, rekening houdend met de kenmerken en de uitdagingen van de Groep, waarbij de samenhang tussen de bezoldiging van de kaderleden en die van alle personeelsleden wordt gehandhaafd, de risico's correct en doeltreffend worden beheerd en de kosten van de verschillende bezoldigingen onder controle worden gehouden. Het heeft ook tot doel duurzame waardecreatie binnen de Vennootschap te bevorderen en bij te dragen tot de uitvoering van haar strategie, in het bijzonder door:

- kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria ("**KPI's**") vast te stellen voor de leden van het uitvoerend management (het "**Uitvoerend Managementteam**") die in overeenstemming zijn met de langetermijndoelstellingen van VGP en naast financiële prestatiecriteria ook niet-financiële criteria omvatten die verband houden met haar beleid inzake duurzame ontwikkeling en haar verbintenissen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals (i) de invoering van een certificeringsbeleid voor gebouwen van de Groep om al het nieuw ontwikkelde vastgoed te certificeren op minstens een BREEAM "Very Good" of gelijkwaardig classificatieniveau voor bouwnormen (DGNB/LEED) en (ii) de verdere uitrol van de VGP Foundation om natuurbehoud aan te moedigen, een impact te hebben op lokale gemeenschappen via sociale projecten en het cultureel erfgoed van Europa te behouden en te beschermen. Voor nadere informatie verwijzen wij naar de website van de Vennootschap: <https://www.vgpparks.eu/nl/about/>;
- de KPI's van de Groep te vertalen in doelstellingen per land en per individu, zodat de meerderheid van het personeel van de Groep recht heeft op een variabele bezoldiging en tegelijk strategische afstemming in de hele Groep wordt bereikt;
- een incentiveplan op lange termijn ("**LTIP**") in te voeren, gebaseerd op de groei van de netto-inventariswaarde (op geconsolideerde basis) van de Vennootschap, gespreid over verschillende jaren, en de leden van het Uitvoerend Managementteam en andere geselecteerde senior managers te belonen met LTIP-eenheden (zoals hieronder gedefinieerd), die hen in staat stellen een contante betaling te ontvangen op basis van de proportionele intrinsieke waardegroei van dergelijke Eenheden, onder voorbehoud van een verplichting om deze Eenheden aan te houden tot het einde van een lock-upperiode van 5 jaar (op zijn beurt onder voorbehoud van bepaalde overgangsregelingen voor kaderleden die deelnamen aan het vorige VGP MISV incentiveplan dat per 31 december 2019 werd stopgezet).

Op die manier beoogt het remuneratiebeleid van de VGP een nauwe band te creëren tussen de belangen van zijn kaderleden en die van de Vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere belanghebbenden.

In het algemeen streeft de Groep ernaar zijn personeel te belonen op een niveau dat goed vergelijkbaar is met dat van andere vennootschappen van vergelijkbare omvang en activiteiten voor soortgelijke functies.

1 Raad van bestuur

De bezoldiging van de bestuurders van VGP, zowel de niet-uitvoerende als de uitvoerende, wordt vastgesteld door de algemene vergadering van VGP, op voorstel van de raad van bestuur, die op zijn beurt gebaseerd is op de aanbevelingen van het Remuneratiecomité.

De bezoldiging van de bestuurders is samengesteld uit:

- (i) een vast jaarlijks bedrag; en
- (ii) zitpenningen, die worden toegekend aan de bestuurders voor het bijwonen van de vergaderingen van de raad van bestuur en, in voorkomend geval, voor het bijwonen van de vergaderingen van de comités die door de raad van bestuur werden opgericht.

Voorts kan de raad van bestuur specifieke vergoedingen toekennen aan bestuurders aan wie hij specifieke taken zou opdragen.

De bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden bezoldiging, zoals bonussen of aandelenopties, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenregelingen. De Vennootschap eist niet dat haar niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun bezoldiging ontvangen in de vorm van aandelen in de Vennootschap en wijkt daarmee af van principe 7.6 van de Code 2020. De Vennootschap is van oordeel dat haar algemeen beleid en werkwijze reeds beantwoorden aan de doelstelling die ten grondslag ligt aan principe 7.6 van de Code 2020, namelijk het bevorderen van waardecreatie op lange termijn.

De bestuurders oefenen hun functie uit als zelfstandigen en hun mandaat kan door de algemene vergadering *ad nutum* worden herroepen, zonder vergoeding.

2 Chief Executive Officer

De Gedelegeerd Bestuurder van VGP - de enige uitvoerende bestuurder van VGP - vervult de functie van Chief Executive Officer ("CEO") en is lid van het Uitvoerend Managementteam van VGP. De CEO wordt vergoed op basis van een managementovereenkomst, als zelfstandige.

2.1 Bezoldiging

De bezoldiging van de CEO wordt bepaald door de raad van bestuur, telkens op aanbeveling van het Remuneratiecomité. Het Remuneratiecomité, dat ten minste drie bestuurders telt, bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders. De meerderheid van de leden van het Remuneratiecomité zijn onafhankelijke bestuurders. Dit sluit potentiële belangenconflicten met betrekking tot de bepaling, de herziening en de uitvoering van het remuneratiebeleid voor de CEO afdoende uit. Bovendien is de CEO niet aanwezig wanneer de raad van bestuur beraadslaagt en beslist over zijn bezoldiging. Voorts zijn de wettelijke bepalingen inzake belangenconflicten van toepassing en worden zij nageleefd.

De bezoldiging van de CEO bestaat uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte. Diverse uitgaven van de CEO worden door de Vennootschap terugbetaald.

(i) Vast gedeelte

Het bedrag van de vaste jaarlijkse bezoldiging van de CEO wordt bepaald op basis van vergelijkingen met de vaste bezoldigingen op de markt voor een vergelijkbare functie in een vergelijkbare vennootschap. De vaste bezoldiging wordt niet bepaald op basis van de door de Vennootschap verrichte operaties en transacties. De vaste jaarlijkse bezoldiging wordt maandelijks uitbetaald, in twaalfden, aan het einde van elke maand.

De raad van bestuur herzielt het bedrag van de vaste bezoldiging op het einde van elk kalenderjaar, om te beslissen of dit bedrag moet worden gewijzigd en zo ja, in welke mate. Eventuele wijzigingen in de vaste bezoldiging treden in werking op 1 januari van het volgende jaar.

(ii) Variabel gedeelte in cash

Om zich te concentreren op de verwezenlijking van de jaarlijkse doelstellingen, om te streven naar superieure prestaties en om specifieke doelstellingen te bereiken die de strategie ondersteunen, in het bijzonder voor het genereren van inkomsten, het totale vastgoedrendement en de recurrente winst, komt de CEO in aanmerking voor een jaarlijkse

variabele bezoldiging. Het streefbedrag van de jaarlijkse variabele bezoldiging dat met al deze elementen rekening houdt, wordt vooraf door de raad van bestuur bepaald bij de vaststelling van de jaarlijkse doelstellingen. Deze doelstellingen zijn een combinatie van persoonlijke kwalitatieve doelstellingen en financiële en kwalitatieve doelstellingen voor VGP, waarop een weging wordt toegepast.

De raad van bestuur vermijdt prestatiecriteria vast te leggen die de CEO ertoe zouden kunnen aanzetten de voorkeur te geven aan kortetermijndoelstellingen die zijn variabele bezoldiging beïnvloeden en een negatieve impact zouden hebben op de Groep op middellange en lange termijn. De raad van bestuur bepaalt ook het maximumbedrag van de variabele bezoldiging, die alleen kan worden toegekend als de prestatiedoelstellingen worden overschreden. De jaarlijkse variabele bezoldiging is gebaseerd op de volgende gewogen elementen die het Remuneratiecomité van tijd tot tijd kan herzien om ervoor te zorgen dat ze de strategische prioriteiten van VGP blijven weerspiegelen:

- de **nettowinst van de Groep**, die de winstgevende ontwikkelingsactiviteiten en de operationele prestaties van de onderliggende vastgoedportefeuilles weerspiegelt en de doelstelling ondersteunt om een duurzaam en progressief dividend uit te keren;
- de **groei van de toegezegde jaarlijkse huurovereenkomsten**, die gericht zijn op het stimuleren van de toekomstige huurinkomsten en ontwikkelingspijplijn;
- **kasstroom** uit operaties en desinvesteringen in joint ventures om een sterke focus te hebben op het genereren van kasstroom en het recyclen van eigen geïnvesteerd vermogen, wat een belangrijke drijfveer is om de verdere expansie en groei van de ontwikkelingspijplijn van de Groep te ondersteunen; en
- **niet-financiële operationele en organisatorische doelstellingen**, zoals doelstellingen op het gebied van duurzame ontwikkeling, veiligheid, klantenbinding, personeelsbeleid.

Alle streefwaarden zijn vastgesteld op basis van 100% verwezenlijking.

De CEO neemt niet deel aan het LTIP (zoals verder beschreven in sectie **Error! Reference source not found.** (iii)), noch geniet hij van enige andere alternatieve incentive op lange termijn.

Om te bepalen hoeveel variabele bezoldiging, in voorkomend geval, moet worden toegekend aan de CEO, beoordeelt de raad van bestuur op het einde van elk kalenderjaar de prestaties van de CEO tijdens het boekjaar in kwestie ten opzichte van de doelstellingen die voor dat jaar werden bepaald. De betaling van de variabele bezoldiging van de CEO gebeurt na het einde van het boekjaar en de afronding van de resultaten van VGP.

Er zijn geen mechanismen om de uitbetaling uit te stellen en geen terugvorderingsbepalingen met betrekking tot de variabele bezoldiging van de CEO.

(iii) Pensioen en andere voordelen

De CEO ontvangt geen pensioentoeleage. De CEO ontvangt een autovergoeding (inclusief autogerelateerde kosten). De CEO ontvangt geen andere voordelen in natura.

(iv) Diverse uitgaven

De Vennootschap vergoedt de kosten die de CEO in het kader van zijn functie heeft gemaakt, op voorlegging van bewijsstukken die worden overgemaakt aan de CFO of aan elke andere persoon die hij daartoe aanwijst.

De beoogde bezoldigingsmix vertegenwoordigt de potentiële waarde van 50% vaste bezoldiging en 50% variabele bezoldiging. Dit relatieve aandeel kan door de raad van bestuur naar eigen goeddunken naar boven of naar beneden worden bijgesteld, afhankelijk van het over- of onderpresteren van de nettowinstdoelstellingen van de Groep en andere prestatiecriteria.

2.2 Functies in dochtervennootschappen of joint ventures

De CEO kan een uitvoerend of niet-uitvoerend bestuursmandaat uitoefenen in de dochtervennootschappen van VGP en in elk van haar rechtstreeks of onrechtstreeks aangehouden joint

ventures. In het algemeen zal de CEO geen bezoldiging ontvangen met betrekking tot dergelijke mandaten. Indien de CEO voor het bekleden van dergelijke functies enige bezoldiging ontvangt, wordt deze bezoldiging vermeld in het remuneratieverslag.

Tenzij anders overeengekomen door de partijen, zal de beëindiging van de managementovereenkomst tussen VGP en de CEO¹ leiden tot de beëindiging van alle functies die hij bekleedt in dochtervennootschappen of joint ventures van VGP.

2.3 Duur van de managementovereenkomst en opzeggingstermijn

De rechten en plichten in verband met de functie van CEO worden geformaliseerd in een managementovereenkomst die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van het mandaat van de CEO, de vertrouwelijkheid van de informatie waartoe de CEO toegang heeft, de voorwaarden voor beëindiging, enz.

De CEO heeft een doorlopend contract. De Vennootschap kan de managementovereenkomst van de CEO beëindigen met een opzeggingstermijn van 12 maanden, zonder forfaitaire schadevergoeding maar met de mogelijkheid van opzeggingsvergoeding.

In geval van beëindiging heeft de CEO bijgevolg recht op een vergoeding gelijk aan de vaste jaarlijkse vergoeding voor de opzeggingstermijn. Het huidige maximumbedrag van deze vergoeding is € 600.000.

3 Andere leden van het Uitvoerend Managementteam

De leden van het Uitvoerend Managementteam, met uitzondering van de CEO, worden vergoed hetzij als zelfstandigen onder een managementovereenkomst (momenteel vijf leden), hetzij als werknemers onder een arbeidsovereenkomst (momenteel twee leden).

3.1 Bezoldiging

De raad van bestuur beslist over de bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam, telkens op aanbeveling van het Remuneratiecomité, na een gemotiveerd advies van de CEO dat aan het Remuneratiecomité wordt voorgelegd. Zoals hierboven vermeld bestaat het Remuneratiecomité uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders en bestaat de meerderheid van de leden uit onafhankelijke bestuurders. Dit voorkomt op adequate wijze potentiële belangenconflicten.

De bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam bestaat uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte (zowel een variabele bezoldiging op korte termijn in cash als op lange termijn via het LTIP). Diverse uitgaven die door de andere leden van het Uitvoerend Managementteam worden gedaan, worden door de Vennootschap terugbetaald.

(i) Vast gedeelte

Het bedrag van de vaste jaarlijkse bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam wordt bepaald op basis van vergelijkingen van de niveaus van vaste bezoldiging die worden aangeboden voor vergelijkbare functies in vergelijkbare ondernemingen. De vaste bezoldiging wordt niet bepaald op basis van de door de Vennootschap verrichte operaties en transacties. De vaste bezoldiging wordt maandelijks uitbetaald aan het einde van de maand. Elke wijziging in de vaste bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam moet worden beslist door de raad van bestuur.

(ii) Variabel gedeelte in cash

Om zich te concentreren op de verwezenlijking van de jaarlijkse doelstellingen, om te streven naar superieure prestaties en om specifieke doelstellingen te bereiken die de strategie ondersteunen, in het bijzonder voor het genereren van inkomsten, het totale vastgoedrendement en de recurrente winst, komen de andere leden van het Uitvoerend Managementteam in aanmerking voor een jaarlijkse variabele bezoldiging. Het streefbedrag van

¹ Als natuurlijke persoon of als vaste vertegenwoordiger van een bestuurder/rechtspersoon.

de jaarlijkse variabele bezoldiging dat met al deze elementen rekening houdt, wordt vooraf door de raad van bestuur bepaald bij de vaststelling van de jaarlijkse doelstellingen. Deze doelstellingen zijn een combinatie van persoonlijke kwalitatieve doelstellingen en financiële en kwalitatieve doelstellingen voor VGP, waarop een weging wordt toegepast.

De raad van bestuur vermijdt prestatiecriteria vast te leggen die de andere leden van het Uitvoerend Managementteam ertoe zouden kunnen aanzetten de voorkeur te geven aan kortetermijndoelstellingen die hun variabele bezoldiging beïnvloeden en een negatieve impact zouden hebben op het VGP op middellange en lange termijn. De raad van bestuur bepaalt ook het maximumbedrag van de variabele bezoldiging, die alleen kan worden toegekend als de prestatiedoelstellingen worden overschreden. De jaarlijkse variabele bezoldiging is gebaseerd op de volgende gewogen elementen die het Remuneratiecomité van tijd tot tijd kan herzien om ervoor te zorgen dat ze de strategische prioriteiten van VGP blijven weerspiegelen:

- de **nettowinst** van de Groep die de winstgevende ontwikkelingsactiviteiten en de operationele prestaties van de onderliggende vastgoedportefeuilles weerspiegelt;
- de **groei van de toegezegde jaarlijkse huurovereenkomsten**, die gericht zijn op het stimuleren van de toekomstige huurinkomsten en ontwikkelingspijplijn;
- **kasstroom** uit operaties en desinvesteringen in joint ventures om een sterke focus te hebben op het genereren van kasstroom en het recyclen van eigen geïnvesteerd vermogen, wat een belangrijke drijfveer is om de verdere expansie en groei van de ontwikkelingspijplijn van de Groep te ondersteunen; en
- **niet-financiële operationele en organisatorische doelstellingen**, zoals doelstellingen op het gebied van duurzame ontwikkeling, veiligheid, klantenbinding, personeelsbeleid en specifieke projecten van bedrijfseenheden of functies.

Alle streefwaarden zijn vastgesteld op basis van 100% verwezenlijking.

De raad van bestuur kan het niveau van de variabele bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam aanpassen op basis van de financiële prestaties van VGP en het individuele gedrag van de leden. Bovendien kan de raad van bestuur het bedrag van de variabele bezoldiging toegekend aan een lid van het Uitvoerend Managementteam verminderen (ongeacht het behalen van bedrijfs- of persoonlijke doelstellingen), indien hij beslist dat zijn prestaties of gedrag tijdens het jaar geen volledige of gedeeltelijke aanmoedigingspremie rechtvaardigen waarop hij anders recht zou hebben.

Om te bepalen hoeveel variabele bezoldiging, in voorkomend geval, moet worden toegekend aan het Uitvoerend Managementteam, beoordeelt de raad van bestuur op het einde van elk kalenderjaar de prestaties van het Uitvoerend Managementteam tijdens het boekjaar in kwestie ten opzichte van de doelstellingen die voor dat jaar werden bepaald. De betaling van de variabele bezoldiging van het Uitvoerend Managementteam gebeurt na het einde van het boekjaar en de afronding van de resultaten van VGP.

Er zijn geen mechanismen om de uitbetaling uit te stellen en geen terugvorderingsbepalingen met betrekking tot de variabele bezoldiging van het Uitvoerend Managementteam.

(iii) *Incentiveplan op lange termijn*

De raad van bestuur heeft ermee ingestemd om in 2018 een nieuw incentiveplan op lange termijn op te zetten. Het LTIP kent winstdelingseenheden ("**Eenheden**") toe aan de respectieve VGP-teamleden (de andere leden van het Uitvoerend Managementteam en aangewezen senior managers). Eén Eenheid vertegenwoordigt een bedrag gelijk aan de intrinsieke waarde van VGP gedeeld door het totale aantal uitgegeven VGP-aandelen. Na een initiële lock-upperiode van 5 jaar (vanaf de respectieve toekenningsdatum) kan elke deelnemer de Eenheden inleveren tegen cashbetaling van de proportionele netto-inventariswaardegroei van die Eenheden. Deze LTIP is dus rechtstreeks en uitsluitend gebaseerd op de groei van de intrinsieke waarde van de Groep en heeft geen enkel rechtstreeks of onrechtstreeks verband met de evolutie van de beurskoers van de VGP-aandelen. Op geen enkel moment mag het aantal uitstaande (d.w.z. toegekende en nog niet onvoorwaardelijk geworden) Eenheden meer bedragen dan 5% van het totale aantal

door de Vennootschap uitgegeven aandelen.

Tijdens een vergadering op 27 februari 2020 besliste de raad van bestuur tot de vervroegde beëindiging van het vorige incentiveplan op lange termijn (het "VGP MISV Plan"). Als gevolg daarvan heeft VGP in de eerste helft van 2020 alle uitstaande VGP MISV-aandelen verworven van de resterende deelnemers aan het VGP MISV Plan. De deelnemers die de termijn van hun lock-upperiode nog niet hadden bereikt (waaronder bepaalde leden van het Uitvoerend Managementteam, met uitzondering van de CEO, en andere aangewezen senior managers) kregen nieuwe toewijzingen onder het LTIP voor een overeenkomstig aantal Eenheden en met een lock-upperiode die de resterende initiële lock-upperiode weerspiegelt, zoals van toepassing onder het initiële VGP MISV Plan. De aan de deelnemers verschuldigde bedragen uit hoofde van het VGP MISV Plan zijn per 31 december 2019 vastgesteld en zullen aan de deelnemers worden uitbetaald op het moment van het verstrijken van hun initiële lock-upperiode uit hoofde van het VGP MISV Plan.

Het aantal Eenheden dat wordt toegekend aan elk lid van het Uitvoerend Managementteam of aangewezen senior managers wordt bepaald door de raad van bestuur. De raad van bestuur kan ook het niveau van de toegekende Eenheden verhogen, rekening houdend met de evolutie van de respectieve rollen en functies van de leden van het Uitvoerend Managementteam of de aangeduide senior managers.

De raad van bestuur kan het niveau van de LTIP-toekenningen aanpassen op basis van de financiële prestaties van VGP en het individuele gedrag van de leden of de aangewezen senior managers.

De regels voor het LTIP bevatten bepaalde malusbepalingen, maar geen mechanismen om de uitbetaling uit te stellen of terugvorderingsbepalingen.

(v) Pensioen en andere voordelen

De andere leden van het Uitvoerend Managementteam zijn verantwoordelijk voor hun eigen pensioenregelingen. Naar gelang van hun statuut en functie genieten sommige leden hiervoor echter een pensioentoeelage van ten hoogste [8%] van hun basissalaris.

Andere voordelen zoals medische zorg en bedrijfsauto's of autokostenvergoedingen worden ook verstrekt. De raad van bestuur kan in voorkomend geval aanvullende voordelen aanbieden (bijvoorbeeld dekking van kosten in verband met expatriëring en/of verhuizing wegens de uitvoerende functie).

(vi) Diverse uitgaven

De Vennootschap vergoedt de kosten die de andere leden van het Uitvoerend Managementteam in het kader van hun functie hebben gemaakt, op voorlegging van bewijsstukken die worden overgemaakt aan de CEO of aan elke andere persoon die hij daartoe aanwijst.

De beoogde bezoldigmix vertegenwoordigt de potentiële waarde van 59% vaste bezoldiging en 41% variabele bezoldiging op korte termijn. Dit relatieve aandeel kan door de raad van bestuur naar boven of naar beneden worden bijgesteld, afhankelijk van het over- of onderpresteren van de nettowinstdoelstellingen van de Groep en andere prestatiecriteria.

3.2 Functies in dochtervennootschappen of joint ventures

De andere leden van het Uitvoerend Managementteam kunnen een uitvoerend of niet-uitvoerend bestuursmandaat uitoefenen in de dochtervennootschappen van VGP en in elk van haar rechtstreeks of onrechtstreeks aangehouden joint ventures. In het algemeen zullen de leden van het Uitvoerend Managementteam geen bezoldiging ontvangen met betrekking tot dergelijke mandaten. Indien de leden van het Uitvoerend Managementteam voor het bekleden van dergelijke functies enige bezoldiging ontvangen, wordt deze bezoldiging vermeld in het remuneratieverslag.

Tenzij anders overeengekomen door de partijen, zal de beëindiging van de management-/arbeidsovereenkomst tussen VGP en een lid van het Uitvoerend Managementteam¹ leiden tot de

¹ Als natuurlijke persoon of als permanente vertegenwoordiger van een bestuurder/rechtspersoon.

beëindiging van alle functies die dat lid bekleedt in dochtervennootschappen of joint ventures van VGP.

3.3 Duur van de management-/arbeidsovereenkomsten en opzeggingstermijn

De rechten en plichten in verband met de functie van de andere leden van het Uitvoerend Management zijn geformaliseerd in individuele managementovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten die de belangrijkste bepalingen bevatten in verband met de uitoefening van zijn of haar mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waartoe hij of zij toegang heeft, de voorwaarden voor beëindiging, enz. Er zijn geen bepalingen inzake vervroegd pensioen opgenomen in de overeenkomsten.

De andere leden van het Uitvoerend Managementteam hebben een doorlopend contract, hetzij via een managementovereenkomst (momenteel vijf leden), hetzij via een arbeidsovereenkomst (momenteel twee leden).

De respectieve management- of arbeidsovereenkomsten van de andere leden van het Uitvoerend Managementteam kunnen zonder oorzaak worden beëindigd door de Vennootschap of door de leden van het Uitvoerend Managementteam door het geven van volgende kennisgevingen:

- 3 leden onder managementovereenkomst: 12 maanden opzegtermijn;
- 2 leden onder managementovereenkomst: 6 maanden opzegtermijn;
- 2 leden onder arbeidsovereenkomst: overeenkomstig de toepasselijke plaatselijke arbeidswetgeving,

met opzeggingsvergoedingen op basis van het jaarlijkse basissalaris.

4 Alle personeelsleden

Het bezoldigingskader van de Groep, dat van toepassing is op alle gesalarieerde werknemers, wordt onderbouwd door de bandingstructuur. Deze structuur deelt de functies in specifieke groepen in, die elk functies omvatten met een in grote lijnen gelijkwaardige arbeidswaarde. De salarisschalen voor elke groep worden bepaald volgens hetzelfde kader voor de hele Groep en zijn gebaseerd op de lokale marktтарieven voor de functies die binnen elke groep vallen. Deze aanpak vormt een solide basis voor een niet-discriminerende salarisstructuur, met gelijke bezoldiging voor gelijkwaardig werk, voor alle werknemers van de Groep.

Alle werknemers komen in aanmerking voor een jaarlijkse variabele bezoldiging op basis van dezelfde prestatie-indicatoren, die overeenstemmen met die van de leden van het Uitvoerend Managementteam, behalve dat die KPI's zijn omgezet in persoonlijke prestatiedoelstellingen. Het maximale variabele remuneratiepotentieel is vastgesteld volgens de anciënniteitsrangorde binnen de Groep. De prestatievoorwaarden van het LTIP zijn dezelfde voor alle deelnemers en de omvang van de toekenningen wordt bepaald op basis van anciënniteit.

5 Speciale bonussen of voordelen

Mits akkoord van de raad van bestuur, en op aanbeveling van het Remuneratiecomité, kan in de loop van het boekjaar aan één of meer leden van het Uitvoerend Managementteam (met inbegrip van de CEO) of aan andere personeelsleden, in geval van uitzonderlijke prestaties, een speciale bonus worden uitbetaald, zonder dat deze bonus een invloed heeft op de uitbetaling van enige variabele vergoeding voor dezelfde periode. In voorkomend geval dienen de toekenningscriteria in overeenstemming te zijn met de leidende beginselen die in de inleiding van dit remuneratiebeleid zijn uiteengezet en, indien nodig, in het remuneratieverslag te worden vermeld.

6 Wijzigingen in en openbaarmaking van het remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid maakt integraal deel uit van het VGP Corporate Governance Charter en kan geraadpleegd worden op de website van de Vennootschap.

Dit remuneratiebeleid geldt vanaf 1 januari 2021, onder voorbehoud van goedkeuring door de gewone algemene vergadering die op 14 mei 2021 wordt gehouden. Het is onderworpen aan de goedkeuring van

de algemene vergadering telkens wanneer belangrijke wijzigingen worden aangebracht en in ieder geval ten minste om de vier jaar. Indien het remuneratiebeleid wordt herzien, bevat het een beschrijving van en toelichting bij alle belangrijke wijzigingen en een verklaring over de wijze waarop rekening is gehouden met de stemmen en standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid sinds de meest recente stemming hierover op de algemene vergadering.

Het remuneratieverslag, dat elk jaar wordt opgenomen in de verklaring inzake corporate governance van het jaarverslag, beschrijft hoe het remuneratiebeleid in een bepaald boekjaar werd toegepast. De algemene vergadering neemt elk jaar een afzonderlijke raadgevende stemming aan over het remuneratieverslag.