

Bijlage 6

Remuneratiebeleid

Dit document beschrijft het remuneratiebeleid dat uitgesteld werd door de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiebeleid van de Vennootschap is bedoeld om de betrokkenen bij het beheer van de Vennootschap en zodanige vergoeding aan te bieden, die mogelijk maakt om de gewenste profielen aan te trekken, te behouden en te motiveren, die aansluiten op de kenmerken en de uitdagingen van de Vennootschap, terwijl de risico's gezond en doeltreffend beheer worden en de kosten voor de diverse vergoedingen onder controle blijven.

De Vennootschap wenst deze betrokkenen en vergoedingsniveau aan te bieden dat de vergelijking doorstaat met de bezoldigingen die andere vennootschappen voor gelijkaardige functies uitkeren.

Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de Vennootschap deel aan benchmarks door sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants. Ze gaat ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmark.

Voor de identiteit van de verschillende categorieën van betrokkenen die een vergoeding innen, verwijst dit hoofdstuk naar de andere hoofdstukken van het Governance Charter.

1. Zaakvoerder

Voor de uitoefening van zijn mandaat ontvangt de Zaakvoerder een vaste vergoeding. Deze vergoeding strekt tot het dekken van de kosten van de onafhankelijke Bestuurders. Voor de niet-onafhankelijke Bestuurders worden aan de Vennootschap thans geen kosten in rekening gebracht. De remuneratie weerspiegelt de verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding van de onafhankelijke Bestuurders, in relatie tot de beperkte omvang en geringe complexiteit van de vennootschap.

De vergoedingswijze van de Statutaire Zaakvoerder wordt beschreven in de statuten van de Vennootschap. Ze kan dus enkel gewijzigd worden bij een beslissing om de statuten te wijzigen, door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De vergoeding is verschuldigd per kalenderjaar, maar is pas betaalbaar na goedkeuring van de Jaarrekeningen van het boekjaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De berekening van de vergoeding is onderworpen aan controle door de Commissaris.

2. Bestuurders

Bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden beloning en geen beloning in aandelen of opties op aandelen, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. De remuneratie van de Bestuurders wordt in het Jaarverslag van de Vennootschap openbaar gemaakt.

3. Bedrijfsleiders

De remuneratie van de Bedrijfsleiders wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur.

Het remuneratiebeleid is gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerde medewerkers. Om de genoemde uitgangspunten te realiseren dienen de beloningsniveaus, zowel op korte als op lange termijn, vergelijkbaar te zijn met de niveaus van vergelijkbare functies bij Belgische ondernemingen. Regelmatig wordt in opdracht van de Raad van Bestuur onderzoek gedaan naar de marktconformiteit van de beloning.

De Gedelegeerd Bestuurder die niet door de Vennootschap tewerkgesteld wordt als CEO, ontvangt op heden en behoudens andersluidende beslissing van de Raad van Bestuur, geen bezoldiging ten laste de Vennootschap. De bezoldiging van de Gedelegeerd Bestuurder-CEO bestaat uit een vast bedrag verhoogd met een beloningstelsel in functie van de realisatie van op voorhand bepaalde doelstellingen.

De remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder-CEO wordt in het Jaarverslag van de Vennootschap openbaar gemaakt.

Van alle binnen de managementorganisatie voorkomende functies zijn functiebeschrijvingen opgesteld. Met deze beschrijvingen is de verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie vastgelegd. Voorts kan aan de hand van de beschrijvingen objectief worden gemeten of aan de doelstellingen van de functie is voldaan en een oordeel over het functioneren worden uitgesproken. De beschrijvingen spelen ook een rol bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Jaarlijks worden functioneringsgesprekken gehouden met de Bedrijfsleiders en medewerkers. De gesprekken worden gehouden door de direct leidinggevende van de betrokken medewerker. Deze gesprekken vormen de weergave van de beoordeling van de Bedrijfsleiders door de voltallige Raad van Bestuur. Aan de Gedelegeerd Bestuurders en personeel worden geen aandelen of opties op aandelen toegekend.

Elke arbeidscontract met de Vennootschap of haar Dochterondernemingen, afgesloten vanaf 1 juli 2009, waarin de remuneratie van een Bedrijfsleider wordt bedongen, vermeldt duidelijk dat de vertrekvergoeding die bij een vervroegde beëindiging van het contract wordt toegekend niet meer mag bedragen dan 12 maanden basis- en variabele remuneratie. De Raad van Bestuur kan een hogere vertrekvergoeding toekennen. Dergelijke hogere vertrekvergoeding wordt beperkt tot maximaal 18 maanden basis- en variabele remuneratie. Het contract vermeldt wanneer dergelijke hogere vertrekvergoeding kan worden toegekend. De Raad van Bestuur verantwoordt dergelijke hogere vertrekvergoeding in het remuneratieverslag, welk een specifiek onderdeel vormt van het CG-Verklaring. Het contract vermeldt duidelijk dat het totaal van de vertrekvergoedingen noch de variabele remuneratie in aanmerking neemt noch 12 maanden basisremuneratie mag overschrijden, wanneer de vertrekkende Bedrijfsleider niet aan de prestatiecriteria heeft voldaan waarnaar in het contract wordt verwezen.

* * * * *