

Bijlage 6

Remuneratiebeleid

Laatste versie 11 maart 2021

1. Algemeen

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap en van haar Dochterondernemingen is opgemaakt in overeenstemming met

- (i) het WVV (zoals aangepast door de wet van 28 april 2020 tot omzetting van richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, en houdende diverse bepalingen inzake vennootschappen en verenigingen),
- (ii) de GVV-Wet; en met
- (iii) de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code.

Het remuneratiebeleid dat werd vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité moet nog worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV dient het remuneratiebeleid ten laatste en voor het eerst te worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders die beraadslaagt over jaarrekening van de vennootschap per 31 december 2020.

Het remuneratiebeleid maakt integrerend deel uit van het Corporate Governance Charter van de Vennootschap en is te raadplegen op de website van de Vennootschap (<https://www.wereldhavebelgium.com/over-ons/documentatie>).

Bij elke belangrijke wijziging en in ieder geval minstens om de vier jaar, is het remuneratiebeleid onderworpen aan de goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Bij een herziening van het remuneratiebeleid zullen de beschrijving en de uitleg van alle significante wijzigingen, voorgelegd worden. Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de CG-Verklaring van het Jaarlijks Financieel Verslag, vermeldt de manier waarop het remuneratiebeleid werd toegepast tijdens het boekjaar. De Algemene Vergadering van de Aandeelhouders spreekt zich elk jaar uit over het remuneratieverslag.

Het remuneratiebeleid houdt rekening met de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van de leden van de Raad van Bestuur en de Effectieve Leiders middels de hierna aangehaalde elementen.

Het remuneratiebeleid is opgezet om volgende doelstellingen te bereiken: het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent en het stimuleren van de verwezenlijking van de strategische doelstellingen met inachtneming van de risicobereidheid en de gedragsnormen van de Vennootschap en het bevorderen van duurzame waardecreatie ten voordele van de Vennootschap. Het remuneratiebeleid moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van de Leden van de Raad van Bestuur en Effectieve Leiders, enerzijds; en deze van de Vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen, anderzijds.

De Vennootschap wenst deze betrokkenen een 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. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat het remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de Vennootschap.

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

2. Leden van de Raad van Bestuur

Het bedrag van de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap, op voorstel van de Raad van Bestuur en na advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Voor de uitoefening van hun mandaat ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een vaste vergoeding, met **uitzondering** van de leden van de Raad van Bestuur (uitvoerend of niet-uitvoerend) en de Effectieve Leiders, aangeduid door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV, die **geen** vergoeding ontvangen van de Vennootschap voor de uitoefening van hun mandaat als bestuurder / Effectieve Leider aangezien zij een bezoldiging in hoofde van Wereldhave NV ontvangen.

De vergoeding betaald aan de leden van de Raad van Bestuur weerspiegelt hun verantwoordelijkheden en tijdsbesteding voor de Vennootschap. Deze 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 deze vergoeding is onderworpen aan controle door de Commissaris.

3. Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

De remuneratie van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur houdt rekening met hun rol binnen de Raad van Bestuur, en hun specifieke rollen als Voorzitter of lid van een Comité, alsook met daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen **geen** prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de Vennootschap, zoals bonussen en aandelenopties, en krijgen **geen** voordelen in natura noch voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur zullen **geen** deel van hun remuneratie ontvangen in de vorm van aandelen van de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.6 van de Code. Bij toepassing van het 'Pas toe of leg uit'-principe op deze afwijking is de Vennootschap immers van oordeel dat gelet op de huidige marktvolatiliteit naar aanleiding van de uitbraak van de Covid 19 crisis en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, het op heden niet opportuun is om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. Tot nader orde is dus het houden van aandelen in de Vennootschap door de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur een individuele beslissing dient te zijn van het betrokken lid zelf. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen.

De remuneratie van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur wordt in het Jaarlijks Financieel Verslag van de Vennootschap openbaar gemaakt.

De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur oefenen hun mandaat in principe vier jaar uit, behoudens verlenging of eerdere stopzetting van hun mandaat.

4. De Chief Executive Officer (CEO)

De functie van Chief Executive Officer ("CEO") wordt uitgeoefend door de Gedelegeerd Bestuurder van de Vennootschap. Hij wordt in die hoedanigheid vergoed in het kader van twee managementovereenkomsten respectievelijk met de Vennootschap (als natuurlijke persoon) en met Wereldhave Belgium Services NV (via zijn managementvennootschap Ifield BV). Hij heeft de hoedanigheid van Effectief Leider, overeenkomstig artikel 14, §3 van de GVV-wet.

De remuneratie van de CEO wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur en de meeste leden hebben de hoedanigheid van onafhankelijke bestuurders. Zo kunnen potentiële belangenconflicten betreffende de bepaling, de herziening en de uitvoering van het remuneratiebeleid van de CEO op een gepaste manier voorkomen worden. Bovendien is de CEO niet aanwezig wanneer het Benoemings- en Remuneratiecomité beraadslaat over zijn bezoldiging. Daarnaast zijn ook de wettelijke bepalingen inzake belangenconflicten van toepassing.

Teneinde de belangen van de CEO af te stemmen op de doelstellingen van duurzame waardecreatie voor de Vennootschap, wordt het variabele gedeelte van het remuneratiepakket van de CEO gekoppeld aan de globale prestaties van de Vennootschap en de individuele prestaties.

De bezoldiging van de CEO bestaat uit:

- een vaste vergoeding die bepaald wordt op basis van vergelijkingen met de vaste vergoedingen die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap. De vaste vergoeding mag niet worden bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde. De vaste jaarlijkse vergoeding wordt per maandelijkse twaalfden uitbetaald op de vervaldag.
- een variabele bezoldiging op korte termijn in speciën, in functie van de realisatie van de volgende doelstellingen:
 - Algemeen management van de Vennootschap (50%);
 - Total return van het portefeuille vastgoedbeleggingen retail van de Vennootschap (25%);
 - Bezettingsgraad van het portefeuille vastgoedbeleggingen van de Vennootschap (15%); en
 - Naleving van het budget "general expenses" (GENEX) (10%).

en waarvan de evaluatiecriteria de volgende zijn:

KPI	Weight	Target Year X	Pay-out ratio	Comment
Total return	25%	Total Prop.return WHB <0,0% MSCI	0%	Max. pay-out is 150%. Any value below MSCI results in 0% pay-out. Continued operating assets - excluding assets held for sale and developments
		Total Prop.return WHB = MSCI	50%	
		Total Prop.return WHB >0,5% MSCI	100%	
		Total Prop.return WHB >1,0% MSCI	150%	
Occupancy rate	15%	Occupancy rate < occupancy 01/01/year X	0%	Prorata progression per 0,1% between 0 - 100%. Max pay-out is 150%. Shopping centres and offices combined
		Occupancy rate < occupancy 01/01/year X	100%	
		Occupancy rate < occupancy 01/01/year X	150%	
Cost savings		General expenditures < budget Year X	100%	Pay-out is binary: 0% or 100%. GenEx excl. group services charges and allocation to properties

- een variabele bezoldiging op lange termijn in speciën, waarvan het bedrag, de doelstellingen en de evaluatiecriteria dezelfde zijn als deze van de variabele bezoldiging op korte termijn.

Om de omvang van de aan de CEO toe te kennen variabele vergoeding te bepalen, beoordeelt de Raad van Bestuur, desgevallend op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, na afloop van elk burgerlijk jaar de prestaties van de CEO tijdens het betrokken boekjaar ten opzichte van de doelstellingen die voor dat boekjaar werden vastgelegd.

De uitbetalingsvoorwaarden van deze variabele bezoldigingen zijn de volgende:

- betaalbaar met uitstel:
 - de variabele bezoldiging op korte termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het daaropvolgende jaar; en
 - de variabele vergoeding lange termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal voor 50% betaalbaar worden gesteld in de maand april van het tweede jaar dat volgt op het jaar waarover de beloning wordt toegekend; de andere 50% wordt betaalbaar gesteld in de maand april van het derde jaar dat volgt op het jaar waarover de beloning wordt toegekend.
- in dienst bij de Vennootschap op het ogenblik van de uitbetaling; en
- indien het dienstverband met de CEO wordt beëindigd op initiatief van de Vennootschap, blijft hij recht houden op de reeds verworven maar nog niet uitbetaalde (korte en lange termijn) bezoldiging.

Het principe van de spreiding van de variabele vergoeding maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de CEO en deze van de Vennootschap en van haar Aandeelhouders. Het contract van de CEO voorziet een terugvorderingsrecht inzake variabele bezoldigingen die toegerekend kunnen worden aan onjuiste financiële gegevens.

De andere voordelen van de CEO omvatten enkel de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van hun functie (op vertoon van bewijsstukken). Buiten de terbeschikkingstelling van een laptop die beantwoordt aan de veiligheidsnormen van de Vennootschap en waarvoor hij zelf het verbruik draagt, ontvangt de CEO **geen** voordeel in natura.

De remuneratie van de CEO wordt in het Jaarlijks Financieel Verslag van de Vennootschap openbaar gemaakt.

De rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan de functie van CEO zijn formeel vastgelegd in een managementovereenkomst die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van zijn mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waar hij toegang toe heeft, de voorwaarden voor de verbreking van de overeenkomst enz.

Elke samenwerkingsovereenkomst met de Vennootschap, afgesloten vanaf 1 juli 2009, waarin de remuneratie van de CEO 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 onder opschortende voorwaarde van goedkeuring door de Algemene Vergadering van de Aandeelhouders, conform artikel 7:92 WvV. 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 de CG-Verklaring op te nemen in het Jaarlijks Financieel Verslag.

Bij een verbreking van de overeenkomst tussen de CEO en de Vennootschap op initiatief van de Vennootschap, vóór de vervaldag, en buiten de contractueel bepaalde gevallen waarin geen enkele vergoeding verschuldigd is, heeft de CEO contractueel recht op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst. In de managementovereenkomsten die, enerzijds, de Vennootschap en dhr. Nicolas Beaussillon en, anderzijds, Wereldhave Belgium Services NV en Ifield BVBA verbinden, werd een geconsolideerde vertrekvergoeding van 12 maanden totale bezoldiging (vast en variabel).

De CEO zal echter **niet** verplicht worden een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Code. Bij toepassing van het 'Pas toe of leg uit'-principe op deze afwijking is de Vennootschap immers van oordeel dat het houden van aandelen in de Vennootschap door het uitvoerend management een individuele beslissing dient te zijn van het betrokken lid zelf. Gelet op de huidige marktvolatiliteit naar aanleiding van de uitbraak van de Covid 19 crisis en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van het uitvoerend management van de Vennootschap in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. Tot nader orde is dus het houden van aandelen in de Vennootschap door de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur een individuele beslissing van het betrokken lid zelf. De Raad van Bestuur zal zich echter beraden om in de toekomst dergelijk mechanisme voor te stellen.

5. De andere Effectieve Leider(s)

De rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan de functie van Effectieve Leider zijn formeel vastgelegd in overeenkomsten die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van hun mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waar zij toegang toe hebben, de voorwaarden voor de verbreking van de overeenkomst enz.

De andere Effectieve Leiders dan de CEO, die deze hoedanigheid bezitten overeenkomstig artikel 14 §3 van de GVV-Wet en die niet aangeduid zijn door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV (op heden enkel de CFO), worden als volgt vergoed.

- een vaste bezoldiging die bepaald wordt op basis van vergelijkingen met de vaste vergoedingen die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap en die opgenomen is in een arbeidsovereenkomst / managementovereenkomst (indien hij/zij de hoedanigheid heeft van zelfstandige) die met de Vennootschap werd gesloten. De vaste jaarlijkse bezoldiging wordt hetzij conform de arbeidswetgeving uitbetaald, hetzij per maandelijkse twaalfden op de vervaldag uitbetaald indien de andere Effectieve Leider door een managementovereenkomst met de Vennootschap verbonden is. De vaste bezoldiging mag niet worden bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde.
- een variabele bezoldiging op korte termijn in speciën, in functie van de realisatie van de volgende doelstellingen:
 - Algemeen management van de Vennootschap (50%);
 - Total return van het portefeuille vastgoedbeleggingen retail van de Vennootschap (25%);
 - Bezettingsgraad van het portefeuille vastgoedbeleggingen van de Vennootschap (15%);
 - en
 - Naleving van het budget "general expenses" (GENEX) (10%).

en waarvan de evaluatiecriteria de volgende zijn:

KPI	Weight	Target Year X	Pay-out ratio	Comment
Total return	25%	Total Prop.return WHB <0,0% MSCI Total Prop.return WHB = MSCI Total Prop.return WHB >0,5% MSCI Total Prop.return WHB >1,0% MSCI	0% 50% 100% 150%	Max. pay-out is 150%. Any value below MSCI results in 0% pay-out. Continued operating assets - excluding assets held for sale and developments
Occupancy rate	15%	Occupancy rate < occupancy 01/01/year X Occupancy rate < occupancy 01/01/year X Occupancy rate < occupancy 01/01/year X	0% 100% 150%	Prorata progression per 0,1% between 0 - 100%. Max pay-out is 150%. Shopping centres and offices combined
Cost savings		General expenditures < budget Year X	100%	Pay-out is binary: 0% or 100%. GenEx excl. group services charges and allocation to properties

- een variabele bezoldiging op lange termijn in speciën, waarvan het bedrag, de doelstellingen en de evaluatiecriteria dezelfde zijn als deze van de variabele bezoldiging op korte termijn.

De uitbetalingsvoorwaarden van deze variabele bezoldigingen zijn de volgende:

- betaalbaar met uitstel:
 - de variabele bezoldiging op korte termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal, betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het daaropvolgende jaar; en
 - de variabele bezoldiging op lange termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal, betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het tweede jaar dat volgt op het jaar waarover de beloning wordt toegekend.
- in dienst bij de Vennootschap op het ogenblik van de uitbetaling; en
- indien het dienstverband met de andere Effectieve Leider wordt beëindigd op initiatief van de Vennootschap, blijft hij recht houden op de reeds verworven maar nog niet uitbetaalde (korte en lange termijn) bezoldiging.

Om de omvang van de aan de andere Effectieve Leiders toe te kennen variabele vergoeding te bepalen, beoordeelt de Raad van Bestuur, desgevallend op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, na afloop van elk burgerlijk jaar de prestaties van de andere Effectieve Leiders tijdens het betrokken boekjaar ten opzichte van de doelstellingen die voor dat boekjaar werden vastgelegd.

Het principe van de spreiding van de variabele vergoeding maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de andere Effectieve Leiders en deze van de Vennootschap en van haar Aandeelhouders.

De andere voordelen van de andere Effectieve Leiders die door een arbeidsovereenkomst aan de Vennootschap verbonden zijn, omvatten een bijdrage in een pensioenplan (groepsverzekering), een hospitalisatieverzekering, de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van hun functie (op voorlegging van bewijsstukken aan de CEO). Buiten de terbeschikkingstelling van maaltijdcheques, een maandelijkse onkostenvergoeding, een bedrijfswagen, een laptop en een gsm die beantwoorden aan de veiligheidsnormen van de Vennootschap en waarvoor hij zelf het verbruik draagt, ontvangen deze andere Effectieve Leiders geen voordeel in natura.

De remuneratie van de andere Effectieve Leiders wordt in het Jaarlijks Financieel Verslag van de Vennootschap openbaar gemaakt.

Bij een vroegtijdige verbreking van de overeenkomst tussen een andere Effectieve Leider en de Vennootschap (op heden enkel de CFO), op initiatief van de Vennootschap en buiten de contractueel bepaalde gevallen waarin geen enkele vergoeding verschuldigd is, heeft de betrokken Effectieve Leider contractueel recht op een vergoeding wegens beëindiging van zijn overeenkomst, conform de wettelijke bepalingen dienaangaande.

De andere Effectieve Leaders zullen echter **niet** verplicht worden een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Code. Bij toepassing van het 'Pas toe of leg uit'-principe op deze afwijking is de Vennootschap immers van oordeel dat het houden van aandelen in de Vennootschap door de andere Effectieve Leaders een individuele beslissing dient te zijn van het betrokken Effectieve Leider zelf. Gelet op de huidige marktvolatiliteit naar aanleiding van de uitbraak van de Covid 19 crisis en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van het uitvoerend management van de Vennootschap in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. Tot nader orde is dus het houden van aandelen in de Vennootschap door de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur een individuele beslissing van het betrokken lid zelf. De Raad van Bestuur zal zich echter beraden om in de toekomst dergelijk mechanisme voor te stellen.

6. Onafhankelijke Bestuurders

De onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur ontvangen een vaste remuneratie voor hun mandaat binnen de Raad van Bestuur. Hun remuneratie hangt eveneens af van hun aanwezigheid op de vergaderingen van de Comités waarvan zij lid zijn.

De onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur ontvangen **geen** enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap (zoals bonussen of opties op aandelen), noch andere voordelen, en in hun hoedanigheid van onafhankelijk lid van de Raad van Bestuur zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan de onafhankelijke Bestuurders. Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van aanbeveling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, die ernaar streeft om waardecreatie op lange termijn te bevorderen.

7. Personeel van de Vennootschap

Voor elke lid van het personeel van de Vennootschap wordt een functiebeschrijving 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 tussen de CEO en andere leden van het compacte management team van de Vennootschap enerzijds en de medewerkers anderzijds. De gesprekken worden gehouden door de direct leidinggevende van de betrokken medewerkers.

Aan de leden van het personeel van de Vennootschap worden ook **geen** aandelen of opties op aandelen van de Vennootschap toegekend.

8. Mandaten bij Dochtervennootschappen

De Effectieve Leaders die door de Vennootschap als CEO/CFO aangenomen wordt /worden, alsook de leden van de compacte management team van de Vennootschap, kunnen een mandaat van uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurder uitoefenen bij de Dochtervennootschappen.

Voor de uitoefening van deze mandaten ontvangen zij **geen** remuneratie.

Het einde van de overeenkomst die deze personen met de Vennootschap binden, leiden tot het einde van hun mandaten bij de Dochtervennootschappen.

* * * * *