



**VASTNED NV**

Naamloze Vennootschap

Openbare Gereguleerde Vastgoedvennootschap naar Belgisch recht

Generaal Lemansstraat 61

2018 – Antwerpen

Ondernemingsnummer 0431.391.860 (RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen)

BTW: BE 0431.391.860

## **REMUNERATIEBELEID**

**goedgekeurd door de Raad van Bestuur op**

**26 maart 2025**

**en voorgelegd ter goedkeuring van de Algemene Vergadering van 30 april 2025**

## 1. Inleiding

De Raad van Bestuur heeft dit remuneratiebeleid opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 WvV en Code 2020. Het remuneratiebeleid beschrijft de principes op basis waarvan de leden van de Raad van Bestuur en het Executive Committee vergoed worden. Daarnaast wordt toelichting gegeven hoe de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap in rekening werden gebracht bij de bepaling van het remuneratiebeleid.

De Raad van Bestuur keurde het remuneratiebeleid goed op [●] 2025. De Algemene Vergadering op [●].

Mits goedkeuring door de Algemene Vergadering zal dit remuneratiebeleid van toepassing zijn vanaf 1 januari 2025.

## 2. Visie op remuneratie

De Vennootschap streeft een eerlijke en passende bezoldiging na voor al haar bestuurders, leidinggevenden en werknemers, die rekening houdt met ieders ervaring en verantwoordelijkheden.

Zowel dit remuneratiebeleid (voor bestuurders en de leden van het Executive Committee), als de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap, zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De remuneratie is in overeenstemming met alle regelgeving, en in het bijzonder de GVV-wetgeving.
- De totale bezoldiging is qua bedrag en structuur van dien aard dat gekwalificeerde en deskundige personen kunnen worden aangetrokken en behouden.
- De principes op basis waarvan remuneratie wordt toegekend, zijn helder en transparant, en voldoen aan de meest recente nationale en internationale corporate governance inzichten.
- De vaste en variabele componenten zijn in lijn met de strategie van de Vennootschap, die gericht is op het realiseren van waardecreatie voor de aandeelhouders onder meer door voorspelbare en stabiele resultaten en dividenden op lange termijn.
- De remuneratie is in overeenstemming met de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van de bestuurders, de leden van het Executive Committee en de werknemers.

## 3. Remuneratieverslag

De Vennootschap stelt op jaarlijkse basis, in overeenstemming met art 3:6 §3 WvV, een remuneratieverslag op. Dit remuneratieverslag vormt een specifiek onderdeel van de Corporate Governance Verklaring, zoals opgenomen in het jaarverslag.

## 4. Leden van de raad van bestuur

### 4.1. Beslissingsproces en maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur na advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Door het feit dat de Algemene Vergadering de beslissing neemt, dient zich geen belangenconflict aan op het niveau van de Raad van Bestuur.

De Vennootschap wil de leden van de Raad van Bestuur vergoeden op een niveau dat vergelijkbaar is met de vergoedingen die vennootschappen met een vergelijkbare omvang en activiteit voor gelijkaardige functies betalen. Om op de hoogte te blijven van het marktconforme niveau van de bezoldigingen zal de Vennootschap benchmarkstudies analyseren en/of te rade gaan bij externe specialisten. Naast een analyse van de geldende marktpraktijken zal de Vennootschap rekening houden met de verantwoordelijkheden, de vereiste tijdsbesteding en de risico's verbonden aan de functie.

#### 4.2. Componenten van de remuneratie

Alle bestuurders zijn niet-uitvoerende bestuurders. Hun remuneratie bestaat enkel uit een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding bedraagt € 50.000 per jaar als gewoon lid van de Raad van Bestuur. De vaste vergoeding voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur bedraagt € 60.000 per jaar. De vergoedingen van zowel de leden als de Voorzitter van de Raad van Bestuur worden verhoogd met 2% per jaar. Er worden geen zitpenningen voorzien, noch bijkomende vergoedingen toegekend voor het lidmaatschap van een comité, noch voor de uitoefening van het voorzitterschap van een comité.

De bestuurders ontvangen geen variabele vergoeding.

Er wordt ook niet voorzien in aandelengerelateerde vergoeding. Daarmee wijkt de Vennootschap af van aanbeveling 7.6. van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (Code 2020). De Vennootschap is van oordeel dat een aandelengerelateerde vergoeding niet meteen zou bijdragen aan de doelstelling van de Code 2020 om bestuurders aan te moedigen meer vanuit het perspectief van de lange-termijn aandeelhouder te denken. Als openbare GVV is het lange-termijn perspectief de kern van de strategie van de Vennootschap. Zij moet waarde creëren voor haar aandeelhouders, onder meer door stabiele en voorspelbare resultaten en dividendstromen te realiseren in het belang van haar lange-termijn aandeelhouders.

De Vennootschap heeft een marktconforme en adequate aansprakelijkheidsverzekering gesloten ten gunste van de bestuurders met betrekking tot de uitoefening van hun functie.

#### 4.3. Benoeming, ontslag en evaluatie van bestuurders

De bestuurders moeten in toepassing van de GVV—wetgeving natuurlijke personen zijn. Zij voeren hun mandaat uit als zelfstandigen, en worden door de Algemene Vergadering benoemd voor een (hernieuwbare) termijn van maximum vier (4) jaar.

De Algemene Vergadering kan het mandaat van elke bestuurder te allen tijde bij gewone meerderheid met onmiddellijke ingang beëindigen, zonder opzeggingstermijn of ontslagvergoeding en zonder opgave van redenen. Het staat de Algemene Vergadering evenwel vrij om bij ontslag toch een opzeggingstermijn of ontslagvergoeding toe te kennen.

Daarnaast nemen de bestuurders, op basis van het Corporate Governance Charter van de Vennootschap, ontslag op de datum van de Algemene Vergadering van aandeelhouders die plaatsvindt in het jaar waarin ze 75 jaar oud worden. Slechts omwille van zeer specifieke redenen kan daar in het belang van de Vennootschap van afgeweken worden.

## 5. Leden van het Executive Committee

### 5.1. Beslissingsproces en maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten

De bezoldiging van de leden van het Executive Committee wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De leden van het Executive Committee dienen geen bestuurder te zijn. Als zij bestuurder zijn, dan worden zij voor die functie niet bijkomend vergoed. Teneinde belangenconflicten te vermijden, nemen zij niet deel aan de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur wanneer deze beslissingen nemen omtrent hun vergoeding. Ook bij de evaluatie van de prestaties die tot de vaststelling van de hen uit te betalen variabele vergoeding moet leiden, onthouden de leden van het Executive Committee zich van deelname.

De Raad van Bestuur evalueert, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, op jaarlijkse basis de bezoldigingen van de leden van het Executive Committee en zal beoordelen of een aanpassing aan het huidige remuneratiebeleid nodig is om nieuwe leden aan te trekken of bestaande leden marktconform te vergoeden en te behouden. Hierbij houdt de Raad van Bestuur rekening met de omvang van de Vennootschap en de individuele verantwoordelijkheden van de leden van het Executive Committee. Tevens houdt de Raad van Bestuur rekening met het remuneratiebeleid van andere beursgenoteerde vastgoedvennootschappen met een gelijkaardige omvang en complexiteit als de Vennootschap. Daarvoor analyseert hij benchmarkstudies en kan hij te rade gaan bij externe specialisten.

### 5.2. Componenten van de remuneratie

De leden van het Executive Committee kwalificeren als effectieve leiders van de Vennootschap als GVV en moeten daarom natuurlijke personen zijn. Zij oefenen hun mandaat uit onder het sociaal statuut van zelfstandige.

De remuneratie van de leden van het Executive Committee, bestaat uit:

- een vaste vergoeding;
- een variabele vergoeding voor prestaties op korte termijn;
- een variabele vergoeding voor prestaties op lange termijn;
- pensioenbijdragen; en
- overige beloningselementen.

De structuur van de variabele vergoeding laat Vastned toe om de belangen van de leden van het Executive Committee te aligneren op haar strategie die erin bestaat een evenwicht te bewerkstelligen tussen de handhaving van een aantrekkelijk jaarlijks dividend en stabiele en voorspelbare resultaten op langere termijn.

De beperkingen zoals bepaald in artikel 7:91 van het WVV zijn overeenkomstig de statuten niet van toepassing.

#### Vaste vergoeding

De vaste vergoeding is de basisvergoeding die de verantwoordelijkheden, ervaring en vaardigheden van het betrokken lid van het Executive Committee weerspiegelt. De vaste vergoeding wordt jaarlijks herzien en kan worden verhoogd afhankelijk van de marktomstandigheden en bedrijfsspecifieke omstandigheden (vergoeding voor gelijkaardige functies).

De bij aanvang overeengekomen vaste vergoeding voor de leden van het Executive Committee wordt per 1 januari van elk jaar, (i) naar boven herzien door de Raad van Bestuur in functie van de evolutie van de index van de consumptieprijzen, en (ii) verhoogd met nog eens 1 procent.

Het netto-bedrag (na bedrijfsvoorheffing) van de vaste vergoeding wordt uitbetaald in cash. Elk lid van het Executive Committee is zelf verantwoordelijk voor de betaling van de bijdragen in de sociale zekerheid voor zelfstandigen.

#### Variabele vergoeding voor prestaties op korte termijn

De leden van het Executive Committee komen in aanmerking voor een jaarlijkse variabele vergoeding voor prestaties gemeten over één boekjaar.

Het netto-bedrag van deze vergoeding wordt uitbetaald in cash.

Het vooropgestelde bedrag dat kan worden verdiend als alle prestatiecriteria zijn behaald ("*on target*"), bedraagt voor de CEO 1/3<sup>de</sup> van de jaarlijkse vaste vergoeding en voor de CFO 1/6<sup>de</sup> van de jaarlijkse vaste vergoeding. Ingeval de prestaties de doelstellingen overschrijden, kan een hogere korte termijn variabele vergoeding worden uitbetaald, maar deze moet beperkt blijven tot maximum 50 % van de jaarlijkse vaste vergoeding.

De prestatiecriteria worden in het begin van elk boekjaar gedefinieerd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De variabele vergoeding bestaat voor 60% uit firmadoelstellingen en voor 40% uit individuele doelstellingen.

De firmadoelstellingen zijn analoog aan deze van de werknemers. Overeenkomstig artikel 35, §1, tweede lid van de GVV-wet mag de variabele vergoeding die afhangt van de resultaten slechts worden toegekend op basis van criteria die uitsluitend betrekking hebben op het geconsolideerde nettoresultaat van Vastned, met uitsluiting van de schommelingen van de reële waarde van de activa en de afdekkingsinstrumenten. Ook mag geen vergoeding worden toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van Vastned of haar perimervennootschappen. Daarom weerhoudt Vastned volgende criteria:

- geconsolideerde bezettingsgraad;
- geconsolideerd EPRA-resultaat;
- earnings per share (EPS);
- geconsolideerde inningsgraad van de huurfacturen;
- organische stijging van de huurinkomsten;
- groei van de portefeuille.

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, welke van deze criteria worden toegepast, de doelstellingen, alsook de onderlinge weging van deze prestatiecriteria, in functie van de strategische en operationele prioriteiten van Vastned.

Naast de kwantitatieve firmadoelstellingen worden ook kwalitatieve criteria meegenomen bij de bepaling van de variabele vergoeding op korte termijn. Deze kwalitatieve criteria zijn verbonden aan de individuele doelstellingen van de leden van het Executive Committee. Zij kunnen verband houden met hun leiderschapstijl, de bedrijfscultuur, operationele opdrachten, interne projecten (zoals ESG projecten), enz. Deze doelstellingen worden eveneens aan het begin van de prestatieperiode bepaald.

Na afloop van ieder boekjaar beoordeelt de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in hoeverre de verschillende doelstellingen gerealiseerd werden. Op basis van deze beoordeling wordt het bedrag van de variabele vergoeding dan bepaald door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De variabele vergoeding wordt in principe uitbetaald in de maand februari van het jaar volgend op het prestatiejaar.

#### Variabele vergoeding voor prestaties op lange termijn

De CEO komt in aanmerking voor een variabele vergoeding voor prestaties gemeten over een prestatieperiode van drie (3) boekjaren (de “**LT Prestatieperiode**”). Elk jaar begint een nieuwe LT Prestatieperiode te lopen.

De vergoeding wordt uitbetaald in cash.

Het vooropgestelde bedrag dat kan worden verdiend als alle prestatiecriteria tijdens de LT Prestatieperiode zijn behaald (“*on target*”), bedraagt 22,2 % van de jaarlijkse vaste vergoeding. Ingeval de prestaties de doelstellingen overschrijden, kan een hogere lange termijn variabele vergoeding worden uitbetaald, maar deze moet beperkt blijven tot maximum 50 % van de jaarlijkse vaste vergoeding.

De prestatiecriteria voor de betrokken LT Prestatieperiode worden in het begin van elk boekjaar gedefinieerd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Overeenkomstig artikel 35, §1, tweede lid van de GVV-wet mag de variabele vergoeding die afhangt van de resultaten slechts worden toegekend op basis van criteria die uitsluitend betrekking hebben op het geconsolideerde nettoresultaat van Vastned, met uitsluiting van de schommelingen van de reële waarde van de activa en de afdekkingsinstrumenten. Ook mag geen vergoeding worden toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van Vastned of haar perimervennootschappen. Daarom weerhoudt Vastned volgende criteria:

- de relatieve shareholder return;
- de earnings per share (EPS);
- het dividend per aandeel;
- ESG criteria.

De ESG criteria wegen mee voor maximaal 20%. De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, welke van deze criteria worden toegepast, de doelstellingen, alsook de onderlinge weging van de overige prestatiecriteria, in functie van de strategische en operationele prioriteiten van Vastned.

Na afloop van iedere LT Prestatieperiode beoordeelt de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in hoeverre de verschillende doelstellingen gerealiseerd werden. Op basis van deze beoordeling wordt het bedrag van de variabele vergoeding dan bepaald door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De variabele vergoeding wordt in principe uitbetaald in de maand februari van het jaar volgend op het de laatste dag van de LT Prestatieperiode.

Teneinde te voldoen aan de voorschriften van hoofdstuk 6 (*Aandelenparticipatie van de leden van het Executive Committee*), kan de CEO ervoor kiezen om de betaalde netto-cash aan te wenden om aandelen van de Vennootschap

te verwerven aan een prijs gelijk aan 100/120sten van de beurskoers, op voorwaarde dat zij die aandelen gedurende twee jaar onoverdraagbaar maken.

De korte-termijn- en lange-termijn incentives zullen voorzien in de gebruikelijke zgn. “good” en “bad leaver” regelingen in geval van ontslag of beëindiging van het mandaat van de leden van het Executive Committee.

### Pensioen

De leden van het Executive Committee hebben de keuze om deel te nemen in de pensioenregeling van de Vennootschap (defined contribution) of om een overeenstemmende vergoeding te ontvangen in contanten. In het eerste geval (deelname aan pensioenregeling) worden de bijdragen afzonderlijk ten laste van de Vennootschap genomen.

De pensioenvergoedingen in contanten en de pensioenpremies in het kader van de pensioenregeling bedragen maximaal 10% van de jaarlijkse vaste vergoeding die het betreffende lid van het Executive Committee ontvangt.

### Overige beloningselementen

De leden van het Executive Committee hebben eveneens recht op voordelen zoals:

- het gebruik van een bedrijfswagen: inclusief laad- of brandstofkosten, verzekeringen, wegenbelasting en andere kosten verbonden aan een bedrijfswagen;
- een aanvullende hospitalisatieverzekering;
- een arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- het gebruik van een mobiele telefoon en een vergoeding voor internetkosten;
- reis- en verblijfskosten of algemene onkosten, als gevolg van het uitvoeren van hun functie, worden eveneens vergoed door de Vennootschap. Deze kosten worden op kwartaalbasis ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur;
- een marktconforme en adequate aansprakelijkheidsverzekering gesloten ten gunste van de leden van het Executive Committee met betrekking tot de uitoefening van hun functie.

## 6. Aandelenparticipatie van de CEO

De CEO wordt verwacht een aantal aandelen aan te houden in de Vennootschap. De CFO niet.

In dit verband dient de CEO 7.246 aandelen (dit aantal werd berekend als het bedrag gelijk aan 200.000 EUR gedeeld door de slotkoers van het aandeel Vastned op 31 december 2024 (27,60 EUR) aan te houden.

De CEO bevestigt jaarlijks het aantal aandelen dat hij/zij in de Vennootschap bezit per 31 december aan de Vennootschap. De CEO heeft vijf (5) jaar de tijd om deze participatie op te bouwen te rekenen vanaf de goedkeuring van dit remuneratiebeleid door de Algemene Vergadering, of, als dit later is, te rekenen vanaf de startdatum van hun mandaat.

De CEO dient dit aantal aandelen aan te houden tot een jaar na uitdiensttreding.

## 7. Overeenkomsten afgesloten met leden van het Executive Committee

De leden van het Executive Committee worden benoemd voor onbepaalde duur.

De leden van het Executive Committee zijn door middel van een zelfstandige dienstverleningsovereenkomst verbonden met de Vennootschap.

Bovenop de voorwaarden die reeds in dit remuneratiebeleid werden bepaald, wordt in de managementovereenkomsten bepaald dat de opzegtermijn voor de overeenkomsten van de leden van het Executive Committee in de regel twaalf (12) maand bedraagt. Ingeval van vrijstelling van prestaties moet het vaste bedrag van de vergoeding voor het equivalente deel van deze opzegtermijn alsnog worden betaald. De termijn van twaalf (12) maand wordt herleid tot zes (6) maand resp. negen (9) indien de opzeg wordt gegeven tijdens het eerste resp. tweede jaar na de indiensttreding van de betrokkene bij Vastned.

## **8. Clawback en malus**

In de overeenkomsten met de leden van het Executive Committee is contractueel een clawback-mechanisme opgenomen, in geval van fraude of grove fout door de begunstigde. Dit mechanisme geeft Vastned NV het recht om een reeds uitgekeerde variabele remuneratie geheel of gedeeltelijk terug te vorderen op de begunstigde tot één jaar na de uitbetaling.

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

Vastned heeft een beperkt aantal werknemers. De Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, ziet toe op de consistentie tussen de vergoeding van de bestuurders en de leden van het Executive Committee en de vergoeding van de werknemers om het nodige talent aan te trekken, te belonen en te behouden, rekening houdend met de marktomstandigheden voor elke categorie van werknemer. Aangezien Vastned in verschillende landen opereert, wordt in eerste instantie de consistentie bewaakt met de vergoeding voor Belgische werknemers, vermits de leden van het Executive Committee op datum van de vaststelling van dit Remuneratiebeleid allemaal Belgische effectieve leiders zijn.

De Belgische werknemers van Vastned hebben in principe geen variabele vergoeding voor prestaties op langere termijn. Voor de rest bestaat hun verloningspakket de meeste gevallen – individuele uitzonderingen zijn mogelijk – wel uit de volgende componenten:

- een marktconforme vaste vergoeding in functie van hun verantwoordelijkheden en ervaring, jaarlijks geïndexeerd volgens de regels van het Paritair Comité waartoe Vastned behoort (PC 200);
- variabele vergoeding voor prestaties op korte termijn, voor een “on target” bedrag van niet meer dan één maand loon, verbonden aan prestatiecriteria die grotendeels analoog zijn aan die van de leden van het Executive Committee, t.w. 60% firmadoelstellingen en 40% individuele doelstellingen;
- pensioenbijdragen; en
- overige beloningselementen (analoog aan de leden van het Executive Committee).

De werknemers ontvangen geen aandelen, opties of andere aandelengerelateerde vergoeding.

De Vennootschap investeert de nodige middelen in de ontwikkeling van de werknemers waardoor de leden van het Executive Committee op jaarlijkse basis de nood voor bijkomende opleiding beoordelen. Dit wordt op individuele basis beoordeeld en besproken met de betrokken werknemer. In samenspraak met de werknemer wordt de meest geschikte opleiding gezocht. Indien er examens verbonden zijn aan een bepaalde opleiding, dan dient de werknemer hiervoor te slagen en het attest voor te leggen aan een lid van het Executive Committee.



## 10. Afwijkingen ten opzichte van het remuneratiebeleid

De Raad van Bestuur mag, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van elk element van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen.

## 11. Belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het remuneratiebeleid van 27 april 2022

De tabel hierna geeft een kort overzicht van de wijzigingen die in dit remuneratiebeleid zijn opgenomen ten opzichte van het remuneratiebeleid dat werd goedgekeurd door de Algemene Vergadering op 27 april 2022, telkens met een korte verantwoording van het voorstel tot wijziging.

Vergoedingselement	Wijziging	Rationale voor de wijziging
Totaal remuneratiepakket leden Executive Committee	Verhoging van het totale quantum	Ingevolge de fusie tussen Vastned Belgium en Vastned Retail die in werking trad op 1 januari 2025 is de Vennootschap de consoliderende entiteit van de Vastned groep geworden, en krijgt het Executive Committee de verantwoordelijkheid wordt voor een veel grotere vastgoedportefeuille met operaties in vier verschillende landen
Variabele vergoeding leden Executive Committee	Opdeling voor de CEO in korte termijn en lange termijn variabele vergoeding	Alignering met de strategie en marktpraktijken
Variabele vergoeding leden Executive Committee	Prestatiecriteria	Alignering met de strategie en marktpraktijken
Variabele vergoeding leden Executive Committee	Mogelijkheid voor de CEO om de netto-uitbetaling van de lange termijn bonus aan te wenden om aandelen met korting te kopen	Alignering met de strategie en marktpraktijken en facilitering om te voldoen aan de vereisten van aandeelhouderschap
Aandeelhoudersvereiste	De CEO moet een minimaal aantal aandelen aanhouden	Compliance met principe 7.9 van de Code 2020; Alignering met de strategie en marktpraktijken

## 12. Standpunt van de aandeelhouders

Bij het uitwerken van dit remuneratiebeleid, heeft de Vennootschap rekening gehouden met de specifieke commentaren en suggesties van aandeelhouders die werden geformuleerd bij de beoordeling van het vorige

remuneratiebeleid en naar aanleiding van de jaarlijkse remuneratieverslagen. De Vennootschap zal verder de visie van de aandeelhouders blijven opvolgen in de toekomst en de aandeelhouders raadplegen voorafgaand aan grote wijzigingen van dit beleid.

### **13. Wijzigingen van het remuneratiebeleid**

Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

De Raad van Bestuur beslist, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité over de voorstellen tot materiële wijzigingen of het voorstel tot behoud van het remuneratiebeleid die worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

De stemming van de Algemene Vergadering over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering is bindend.

\*\*\*\*\*