



COMMISSIE
**Corporate
Governance**

Commissie Corporate Governance
Stuiversstraat 8
B-1000 Brussel
T + 32 2 515 08 59
F + 32 2 515 09 85
www.corporategovernancecommittee.be

TOELICHTENDE NOTA INZAKE HET REMUNERATIEVERSLAG

TOELICHTENDE NOTA INZAKE HET REMUNERATIEVERSLAG DAT GENOTEERDE VENNOOTSCHAPPEN DIENEN OP TE STELLEN IN TOEPASSING VAN ARTIKEL 3:6, §3 VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN

Het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (**WVV**) legt genoteerde vennootschappen de verplichting op om een remuneratieverslag op te stellen. Artikel 3:6, §3 WVV, zoals gewijzigd bij 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, beschrijft de elementen die dit verslag moet bevatten. Dit artikel wordt aangevuld door Principe 7 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**) inzake de remuneratie van de bestuurders en de leden van het uitvoerend management van genoteerde vennootschappen en het ontwerp¹ *“Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement”* (**de Richtlijnen**) opgesteld door de Europese Commissie.

Deze toelichting is opgemaakt om de genoteerde vennootschappen te helpen bij de toepassing van de reglementering betreffende het remuneratieverslag.

Ze vervangt de in december 2010 gepubliceerde editie, die nog betrekking had op de Belgische Corporate Governance Code 2009 en de Wet van 6 april 2010.

De toelichting is bedoeld als ondersteunend instrument voor de naleving van de wettelijke verplichtingen. Ze vervangt hoegenaamd niet de wettekst. De Commissie wijst er verder op dat deze toelichtingsnota werd opgesteld buiten de toepassingsfeer van de Code 2020 en geenszins onder de “comply or explain” regel valt als bedoeld in artikel 3:6, §2, 2° WVV. Meer in het algemeen heeft de Commissie zich beperkt tot een technische analyse en is het niet de bedoeling dat deze toelichting geldt als aanbeveling of interpretatie.

Disclaimer

De Commissie Corporate Governance heeft met de grootst mogelijke zorgvuldigheid deze toelichtende nota, op basis van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Richtlijnen van de Europese Commissie, opgesteld. Zij kan evenwel niet garanderen dat de inhoud van de nota volledig vrij zou zijn van eventuele fouten of onvolkomenheden in de toepassing of interpretatie van de overeenkomstige bepalingen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. De Commissie kan dan ook niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade op welke manier dan ook, die zou zijn ontstaan door het gebruik van de nota. Vennootschappen dienen zelf de analyse van hun concrete situatie te maken en, eventueel bijgestaan door adviseurs, na te gaan hoe zij de wet correct en volledig dienen na te leven. Bij twijfel over de correcte toepassing van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, zijn alleen de rechtbanken bevoegd.

¹ Op datum van de publicatie van deze toelichtende nota heeft de Europese Commissie nog geen definitieve versie van zijn Richtlijnen gepubliceerd. Dit document dient dus te worden gelezen onder voorbehoud van de publicatie van een definitieve versie van de Richtlijnen en zal aangepast worden indien nodig zodra de definitieve tekst van de Richtlijnen beschikbaar is.

INHOUDSTAFEL

1.	INLEIDING	3
2.	INWERKINGTREDING	3
4.	ILLUSTRATIES – TWEE BUSINESS CASES	5
5.	TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEGINSELEN	6
5.1	WELKE VENNOOTSCHAPPEN?	6
5.2	WELKE BESTUURDERS/LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT?	6
5.3	WELKE VERGOEDINGEN?	6
5.4	ALGEMENE BEGINSELEN.....	7
6.	INLEIDING VAN HET REMUNERATIEVERSLAG	9
7.	DEEL 1 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: TOTALE REMUNERATIE	9
7.1	DE BASISVERGOEDING	10
7.2	DE VARIABELE VERGOEDING	10
7.3	PENSIOEN	13
7.4	DE OVERIGE COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE	14
7.5	UITZONDERLIJKE ITEMS.....	14
7.6	HET RELATIEVE AANDEEL VAN VASTE EN VARIABELE REMUNERATIE	14
7.7	TABEL VAN DE TOTALE REMUNERATIE	15
8.	DEEL 2 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING : AANDELENGERELATEERDE REMUNERATIE	16
8.1	BELANGRIJKSTE VOORWAARDEN VAN DE AANDELENPLANNEN EN AANDELENOPTIEPLANNEN (TOEGEKEND OF AANGEBODEN)	16
8.2	WAARDERINGSMETHODOLOGIE	18
8.3	TABEL VAN DE AANDELENOPTIEPLANNEN EN VAN DE AANDELENPLANNEN	18
9.	DEEL 3 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: VERTREKVERGOEDINGEN	20
10.	DEEL 4 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: GEBRUIK VAN TERUGVORDERINGSRECHTEN	20
11.	DEEL 5 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: AFWIJKINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID	21
12.	DEEL 6 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING : EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN VAN DE PRESTATIES VAN DE VENNOOTSCHAP	22
13.	STEM VAN DE AANDEELHOUDER	23
14.	GOVERNANCE	23
14.1	DE ROL VAN HET REMUNERATIECOMITÉ	23
14.2	DE ROL VAN DE RAAD VAN BESTUUR.....	23
14.3	DE ROL VAN DE COMMISSARIS	24
14.4	DE ROL VAN DE ALGEMENE VERGADERING	24
15.	OVERGANGSREGIME	24
16.	BIJLAGE	25

1. INLEIDING

Dit document bevat toelichtingen met het oog op de toepassing van de wettelijke bepalingen inzake remuneratie uit het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Richtlijnen. Het dient voornamelijk als ondersteuning voor de vennootschappen bij het toepassen van de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit artikel 3:6, §3 WVV. De Richtlijnen hebben geen bindende kracht en houden slechts aanbevelingen in van de Europese Commissie. De Commissie Corporate Governance is van oordeel dat elke vennootschap zelf dient te beslissen of zij de Richtlijnen, waar die verder gaan dan het wettelijk minimum voorgeschreven door artikel 3:6, §3 WVV, toepast of niet.

Naast de verplichting om een remuneratieverslag op te stellen, dienen genoteerde vennootschappen voortaan ook een remuneratiebeleid op te stellen en ter goedkeuring voor te leggen aan de algemene vergadering (art. 7:89/1 WVV). Dit remuneratiebeleid heeft vast en zeker een weerslag op de jaarlijkse rapportering inzake remuneratie, doch hierop wordt in dit document niet verder ingegaan. Het document beperkt zich tot de behandeling van de jaarlijkse rapporteringsplichten.

2. INWERKINGTREDING

Artikel 3:6, §3 WVV werd naar aanleiding van de 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 (**SRDII**) gewijzigd bij 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.

Het remuneratieverslag dat betrekking heeft op het eerste boekjaar dat begint na 30 juni 2019, zal moeten voldoen aan het gewijzigde artikel 3:6, §3 WVV. Dat betekent dat de nieuwe voorschriften inzake het remuneratieverslag voor

- de vennootschappen waarvan het boekjaar eindigt op 31 december, in werking zullen treden voor het prestatiejaar dat ingaat op 1 januari 2020 en waarover in 2021 verslag wordt uitgebracht;
- de vennootschappen waarvan het boekjaar eindigt op 31 maart, in werking zullen treden voor het prestatiejaar dat ingaat op 1 april 2020 en waarover in 2021 verslag wordt uitgebracht.
- de vennootschappen waarvan het boekjaar eindigt op 30 juni, in werking zullen treden voor het prestatiejaar dat ingaat op 1 juli 2019 en waarover in 2020 verslag wordt uitgebracht.
- de vennootschappen waarvan het boekjaar eindigt op 30 september, in werking zullen treden voor het prestatiejaar dat ingaat op 1 oktober 2019 en waarover in 2020 verslag wordt uitgebracht.

3. GLOSSARIUM²

Aangeboden aandelen en aandelenopties: Aandelen en aandelenopties waarop de bestuurder/het lid van het uitvoerend management een voorwaardelijk recht verkrijgt in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar maar waarvan de definitieve verwerving onderworpen is aan toekomstige voorwaarden.

Andere personen belast met de leiding: de leden van elk comité waar de algemene leiding van de vennootschap wordt besproken en dat wordt georganiseerd buiten de regeling van artikel 7:104 WVV (cf. art. 3:6, §3, 7^e lid WVV); het betreft hier het catch-all begrip waarmee de wetgever de leden van het uitvoerend management (executive management) aanduidt, ook al is dat uitvoerend management niet georganiseerd in een vennootschapsrechtelijk orgaan.

CEO (Chief Executive Officer): de belangrijkste vertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, de voorzitter van de directieraad, de belangrijkste vertegenwoordiger van de andere personen belast met de leiding of de belangrijkste vertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap.

Groep: de genoteerde vennootschap samen met de met haar verbonden ondernemingen in de zin van artikel 1:20 WVV.

Niet-uitvoerend bestuurder: bestuurder die geen uitvoerende taken uitoefent binnen de vennootschap.

Prestatiejaar: het in het jaarverslag, waarvan het remuneratieverslag een onderdeel uitmaakt, behandelde boekjaar.

Uitvoerend bestuurder: bestuurder die een uitvoerende functie en verantwoordelijkheid uitoefent binnen de vennootschap.

Uitvoerend management: de groep samengesteld uit alle uitvoerende bestuurders, de leden van de directieraad (conform art. 7:104 WVV), de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap.

Toegekende³ remuneratie en aandelen: remuneratie in cash die is uitbetaald en aandelen die werden geleverd in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar.

Verschuldigde⁴ remuneratie en aandelen en aandelenopties: remuneratie en aandelen en aandelenopties die definitief werden verworven in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar, ongeacht of ze in dat jaar werden uitbetaald of geleverd.

² Deze algemene termen werden ter vereenvoudiging toegevoegd en dienen enkel tot het vergemakkelijken van de leesbaarheid van deze toelichtende nota.

³ De Engelse versie van de Richtlijnen gebruikt het woord "paid".

⁴ De Engelse versie van de Richtlijnen gebruikt het woord "vested". Vesting betekent (i) voor opties op aandelen of andere rechten om aandelen verwerven, het definitief verworven zijn van het recht voor de houder ervan om tijdens de latere uitoefenperiode de betrokken rechten te mogen uitoefenen; (ii) voor aandelen of andere aandelengerelateerde vergoeding het definitief verworven zijn van de toegekende instrumenten door verloop van tijd of realisatie van vooropgestelde prestatiecriteria, onverminderd eventuele verdere retentieplichten.

4. ILLUSTRATIES – TWEE BUSINESS CASES

De concepten in deze toelichtende nota, inclusief deze van de Richtlijnen van de Europese Commissie, worden geïllustreerd aan de hand van twee voorbeelden (Business Cases A en B). Het zijn fictieve voorbeelden die geen betrekking hebben op een specifieke vennootschap, bestuurder of uitvoerend manager.

De voornaamste kenmerken van de gehanteerde remuneratiestructuren kunnen als volgt worden samengevat:

BUSINESS CASE A

- Een basisvergoeding
- Bijkomende voordelen
- Ouderdoms- en risicovoorzieningen
- Een jaarbonus
- Gratis aandelen (Prestatie-aandelen)

BUSINESS CASE B

- Een basisvergoeding (“Split Pay” België/Frankrijk)
- Een bestuurdersvergoeding
- Bijkomende voordelen
- Ouderdoms- en risicovoorzieningen
- Een jaarbonus (met uitgestelde betaling en malusvoorziening)
- Gratis aandelen (Prestatie-aandelen met retentieverplichting)
- Aandelenopties (“Plain Vanilla” opties zonder retentieverplichting)

De verdere details van beide remuneratiestructuren worden meer uitgebreid beschreven in bijlage 1 tot deze nota. In deze bijlage worden ook alle componenten van de totale remuneratie gekwantificeerd. De tabellen die bij wijze van voorbeeld zijn opgenomen in deze toelichtende nota, zijn ook gebaseerd op deze twee business cases.

5. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEGINSELEN

5.1 Welke vennootschappen?

Zowel de Richtlijnen, de Code 2020, als art. 3:6, 6°, 1^{ste} lid WVV zijn enkel van toepassing op genoteerde vennootschappen. In België is dat elke vennootschap waarvan de aandelen, winstbewijzen of de certificaten die betrekking hebben op deze aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt als bedoeld in artikel 3, 7° van de wet van 21 november 2017 over de infrastructuur voor de markten voor financiële instrumenten en houdende omzetting van richtlijn 2014/65/EU (art. 1:11 WVV).

5.2 Welke bestuurders/leden van het uitvoerend management?

Het voorwerp van het remuneratieverslag wordt bepaald door artikel 3:6, §3, derde lid WVV: de vennootschap dient verslag uit te brengen over de remuneratie van de bestuurders en de leden van het uitvoerend management.

Waar relevant, vallen gewezen bestuurders en leden van het uitvoerend management ook nog steeds onder het toepassingsgebied, m.n. in de mate dat tijdens het prestatiejaar vergoedingen toegekend of verschuldigd werden die nog verband houden met hun mandaat of uitvoerende positie uit het verleden.

5.3 Welke vergoedingen?

5.3.1 Elke vergoeding uit de consolidatiekring

Het remuneratieverslag heeft betrekking op alle remuneratie uitgekeerd door de genoteerde vennootschap zelf alsook door andere vennootschappen die deel uitmaken van dezelfde groep.

Voor de notie “groep” dient te worden verwezen naar de betekenis van het woord onder het WVV. De groep omvat dus de genoteerde vennootschap samen met de met haar verbonden ondernemingen in de zin van artikel 1:20 WVV, waaronder dus haar dochter-, moeder- en zustervennootschappen.

De Richtlijnen voorzien dat het remuneratieverslag ook vermeldt welke vennootschap uit de groep welke vergoeding betaalt. Dit wordt niet zo voorgeschreven door het WVV. Het staat vennootschappen uiteraard vrij om verder te gaan dan wat het WVV oplegt.

5.3.2 Toegekende of verschuldigde remuneratie

Het remuneratieverslag rapporteert over de remuneratie die tijdens het prestatiejaar werd toegekend aan bestuurders/leden van het uitvoerend management of hen verschuldigd werd.

De Richtlijnen verduidelijken hoe vergoedingen verdiend over een periode van meer dan één prestatiejaar moeten worden gerapporteerd. Zo zal voor een jaarbonus waarvan maar een deel tijdens het betrokken prestatiejaar wordt uitbetaald of verworven, slechts dat deel moeten worden gerapporteerd terwijl de uitgestelde bedragen pas later – t.w. wanneer ze worden uitbetaald of verworven – zullen moeten worden vermeld. Hetzelfde geldt voor aandelen waarvoor de waarde moet worden gerapporteerd als zij tijdens het betrokken prestatiejaar worden verworven (“vesten”). Een duidelijke afbakening van deze concepten is zeker van belang teneinde dubbeltellingen te vermijden.

5.4 Algemene beginselen

5.4.1 Gestandaardiseerde presentatie van het remuneratieverslag

Het remuneratieverslag moet de informatie bevatten zoals voorgeschreven in artikel 3:6, §3 WVV. Om ervoor te zorgen dat het remuneratieverslag alomvattend en vergelijkbaar is met dat van andere vennootschappen binnen België en bij uitbreiding in de Europese Unie, heeft de Europese Commissie aanbevolen om het te structureren en te presenteren zoals beschreven in de Richtlijnen. Als er niets te melden is voor een specifieke sectie, tabel of gegevensveld, kunnen dergelijke onderdelen achterwege worden gelaten in het verslag.

5.4.2 Alomvattende, duidelijke en begrijpelijke inhoud

Het remuneratieverslag moet een uitgebreid overzicht geven van alle vergoedingen die tijdens het prestatiejaar zijn toegekend of verschuldigd, en moet alle andere informatie bevatten die volgens het WVV vereist is. Niettemin moet het duidelijk, beknopt, zinvol en begrijpelijk zijn. Dit beginsel moet door vennootschappen in gedachten worden gehouden bij de beslissing om in hun verslag aanvullende informatie op te nemen die niet expliciet vereist is volgens het WVV.

5.4.3 Kruisverwijzingen

Het remuneratieverslag moet een op zichzelf staand document zijn en alle noodzakelijke informatie bevatten. Desalniettemin kan het verslag, naast de informatie over de tijdens het prestatiejaar toegekende of verschuldigde vergoeding en andere door het WVV vereiste informatie, ook verwijzingen bevatten naar relevante achtergrondinformatie die elders is gepubliceerd, waar passend, om onnodige duplicatie te voorkomen.

Als vennootschappen gebruik maken van dergelijke kruisverwijzingen, moeten ze in het remuneratieverslag hyperlinks opnemen naar bronnen die onmiddellijk online en gratis beschikbaar zijn, zoals het geval moet zijn voor het remuneratieverslag zelf. Deze andere bronnen kunnen bijvoorbeeld het remuneratiebeleid van de vennootschap, de jaarrekening of de verklaring inzake corporate governance omvatten.

5.4.4 Bedragen

Alle geldbedragen in het remuneratieverslag worden gepresenteerd als brutobedragen. Voor loontrekkenden is dat het bruto ontvangen loon en voor zelfstandigen of managementvennootschappen is dat de bruto vergoeding of gefactureerde bedragen (excl. BTW).

5.4.5 Toelichtende informatie

Naast numerieke informatie, tabellen of grafieken kan het nuttig zijn om toelichtende informatie op te nemen om cijfers uit te leggen en context te bieden aan de lezers van het verslag. Toelichtingen worden aangemoedigd als ze de gerapporteerde informatie begrijpelijker maken (bijv. het uitleggen van complexe elementen van de remuneratie van de bestuurders of hoe de totale remuneratie in overeenstemming is met het remuneratiebeleid van de vennootschap, inclusief hoe het bijdraagt tot de prestaties op lange termijn van de vennootschap), en om informatie te verstrekken over hoe de prestatiecriteria werden toegepast.

5.4.6 Rapportering volgens categorie

Vermits het remuneratiebeleid vaak een onderscheid zal maken tussen een aantal categorieën van bestuurders en leden van het uitvoerend management, is het nuttig om dat onderscheid ook te hanteren bij de rapportering over de remuneratie. Zodoende zal de informatie worden verstrekt op een manier die de lezer in staat stelt een onderscheid te maken tussen: i) bestuurders met verschillende functies (bijvoorbeeld uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders; CEO en andere leden van het uitvoerend management) en ii) de vergoeding van uitvoerende bestuurders voor hun mandaat als bestuurder enerzijds en hun vergoeding als lid van het uitvoerend management anderzijds.

5.4.7 Transparantie en vertrouwelijkheid

Vennootschappen streven ernaar voldoende inzicht te verschaffen zodat de lezers van het remuneratieverslag het verband tussen de toegekende of verschuldigde remuneratie en de gerealiseerde prestaties kunnen begrijpen. Transparantievereisten zijn niet bedoeld om vennootschappen te verplichten bepaalde specifieke informatie openbaar te maken, waarvan de openbaarmaking ernstig nadelig zou zijn voor hun bedrijfspositie. Het niet openbaar maken van dit soort informatie mag de doelstellingen van de openbaarmakingsvereisten echter niet ondermijnen (bv. verhoging van de transparantie van vennootschappen en de verantwoordingsplicht van de bestuurders, evenals een beter toezicht door aandeelhouders op de vergoeding van bestuurders), noch vennootschappen vrijstellen van hun verplichting om informatie te verstrekken, zoals vereist door het WVV, over hoe de prestatiecriteria werden toegepast voor het prestatiejaar. Naast specifieke situaties die verband houden met het weglaten van informatie waarvan de openbaarmaking de bedrijfspositie van de vennootschap ernstig zou schaden, worden vennootschappen er ook aan herinnerd dat zij verplicht zijn rekening te houden met de gegevensbeschermingsvereisten als bedoeld in de Richtlijn met betrekking tot de publicatie van speciale categorieën persoonsgegevens in de zin van artikel 9, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad of persoonsgegevens die verwijzen naar de gezinssituatie van de individuele bestuurders.

De Commissie wijst in het bijzonder op art. 3:6, §3/1 WVV:

Genoteerde vennootschappen maken geen melding in hun remuneratieverslag van bijzondere categorieën van persoonsgegevens van individuele natuurlijke personen als bedoeld in artikel 9, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG of van persoonsgegevens die verwijzen naar de gezinssituatie van individuele natuurlijke personen.

Vennootschappen verwerken de in het remuneratieverslag opgenomen persoonsgegevens van natuurlijke personen krachtens dit artikel teneinde de transparantie van de vennootschappen met betrekking tot de remuneratie van de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur te vergroten zodat zij meer verantwoording afleggen en aandeelhouders beter toezicht kunnen uitoefenen over hun remuneratie.

Onverminderd een eventuele langere, in specifieke wettelijke bepalingen vastgestelde termijn stellen vennootschappen de persoonsgegevens van natuurlijke personen die ingevolge dit artikel in het remuneratieverslag zijn opgenomen, niet langer dan tien jaar na de publicatie van het remuneratieverslag voor het publiek beschikbaar.

6. INLEIDING VAN HET REMUNERATIEVERSLAG

Het remuneratieverslag begint idealiter met een duidelijke en leesbare inleiding die de context van de remuneratie tijdens het prestatiejaar toelicht. Daarbij kan nuttig worden verwezen naar het remuneratiebeleid (en de hyperlink om dat beleid te raadplegen) alsook kort naar de prestaties van de vennootschap en de belangrijke gebeurtenissen en beslissingen tijdens het prestatiejaar.

Een contextuele opsomming van de belangrijkste elementen die aan de grondslag liggen van de beslissingen inzake remuneratie, zal de lezer helpen om deze beslissingen beter te begrijpen, zoals:

- de link tussen de prestaties van de vennootschap (op korte en lange termijn) en de vergoeding van de bestuurders en het uitvoerend management;
- de risico's verbonden aan de structuur van de vergoeding van de bestuurders en het uitvoerend management;
- kwalitatieve informatie, meer dan kwantitatieve informatie over de belangrijke aandachtspunten die uit het cijfermateriaal naar boven komen.

7. DEEL 1 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: TOTALE REMUNERATIE

Conform artikel 3:6, §3, derde lid, 1° WVV bevat het remuneratieverslag:

a) het totale bedrag aan remuneratie, uitgesplitst naar onderdeel, uitgekeerd door de vennootschap of door een andere onderneming die deel uitmaakt van dezelfde groep. Deze informatie wordt verstrekt met een uitsplitsing tussen:

- de basisvergoeding;
- de variabele remuneratie: alle bijkomende remuneratie gekoppeld aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
- pensioen: de gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar betaalde bedragen of kosten van de verleende diensten, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen;

b) het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie;

c) een toelichting van hoe het totale bedrag aan remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid, en met name hoe het bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap; en

d) informatie over hoe de prestatiecriteria zijn toegepast

Vennootschappen worden uitgenodigd om het totale bedrag aan remuneratie weer te geven onder de vorm van een tabel conform paragraaf 6.2 van de Richtlijnen. De totale remuneratie dient te worden uitgesplitst naar onderdeel, uitgekeerd door de vennootschap of door een andere vennootschap die deel uitmaakt van dezelfde groep⁵.

⁵ De Richtlijnen lijken aan te geven dat een opsplitsing zou moeten gebeuren volgens welke vennootschap uit de groep de remuneratie betaalt (paragraaf 6.2.1 en 6.2.5). Artikel 3, §3, derde lid WVV legt de verplichting niet op.

De Richtlijnen bevelen aan om naast de bedragen voor het prestatiejaar ook de bedragen voor het boekjaar daaraan voorafgaand te vermelden ter vergelijking. Noch artikel 3:6, §3 WVV, noch de SRDII voorzien in dergelijke verplichting. Het staat vennootschappen vrij om verder te gaan dan wat het WVV oplegt en de Richtlijnen al dan niet toe te passen.

De informatie moet in het monistische bestuurssysteem (art. 7:85 e.v. WVV) individueel worden opgenomen voor elke bestuurder, de CEO en elke persoon belast met het dagelijks bestuur (en als dusdanig benoemd conform artikel 7:121 WVV). De informatie mag voor de overige leden van het uitvoerend management gezamenlijk worden weergegeven.

De informatie moet in het duale systeem (art. 7:104 e.v. WVV) individueel worden opgenomen voor elk lid van de raad van toezicht en voor elk lid van de directieraad, alsook voor elke persoon belast met het dagelijks bestuur (en als dusdanig benoemd conform artikel 7:121 WVV).

Deze informatie wordt verstrekt met een uitsplitsing tussen:

7.1 De basisvergoeding

De basisvergoeding is de vaste jaarlijkse vergoeding waar een persoon recht op heeft voor het betrokken prestatiejaar. Voor bestuurders betreft het niet alleen de bestuurdersbezoldiging, maar ook elke andere vaste vergoeding voor geleverde diensten tijdens het prestatiejaar.

Eventuele aanwezigheidsvergoedingen (zitpenningen of presentiegelden) voor bestuurs- of comitévergaderingen worden hierin ook begrepen. De Richtlijnen vermelden deze aanwezigheidsvergoedingen in Tabel 1 in de aparte kolom “fees”.

De basisvergoeding en de aanwezigheidsvergoedingen vormen samen met de “overige componenten” (zie 7.4) de vaste vergoeding zoals weer te geven in de Tabel 1 conform de Richtlijnen.

7.2 De variabele vergoeding

Onder de noemer variabele remuneratie viseert het Wetboek van vennootschappen en verenigingen alle bijkomende vergoedingen gekoppeld aan prestatiecriteria (art. 3:6, §3, derde lid, 1°, a), tweede streepje WVV).

De Richtlijnen maken een opsplitsing tussen de jaarlijkse variabele remuneratie en variabele remuneratie op basis van meerdere jaren.

a) Korte termijn variabele vergoeding

In de kolom korte termijn variabele vergoeding (ook wel “*one-year variable*”) wordt het bedrag vermeld van de bonus die werd betaald of die verworven (de term in het WVV is “verschuldigd”) werd als gevolg van de realisatie van de vooraf bepaalde prestatiecriteria gedurende het prestatiejaar, in de mate de tijdshorizon voor deze criteria dat prestatiejaar niet overschrijden.

De vorm waarin de bonus wordt uitbetaald is irrelevant. Indien de uitbetaling gebeurt anders dan in cash (bv. aandelen, phantom stock, inschrijvingsrechten, opties, stock appreciation rights, ...) dan wordt dit toegelicht, maar de tabel vermeldt de overeenstemmende waarden in Euro. De waardering moet uiteraard overeenstemmen met de waardering die wordt gehanteerd bij de verdere rapportering over aandelen en aandelengerelateerde vergoeding cf. punt 0.

Conform het principe “*comply or explain*” beveelt de Commissie, onder verwijzing naar aanbeveling 7.10

van de Code 2020, aan om hierbij aan te geven of voor de korte termijn bonus een maximum geldt.

b) Lange termijn variabele vergoeding

In de kolom lange termijn variabele vergoeding (ook wel “*multi-year variable*”) wordt het bedrag vermeld van de vergoeding die gedurende het prestatiejaar werd betaald of verworven is (de term in het WVV is “verschuldigd”) als gevolg van de realisatie van vooraf bepaalde prestatiecriteria met een tijdshorizon die het prestatiejaar overschrijden en die werden toegekend of aangeboden in vorige jaren, maar die slechts definitief verworven werden gedurende het prestatiejaar.

De uitgestelde jaarbonus voor het prestatiejaar die tijdens dat jaar nog niet is verworven, hoeft niet meegerekend te worden in het gerapporteerde betaalde korte termijn bonusbedrag (aangezien deze nog niet uitbetaald of verworven is, kan dit leiden tot “dubbeltelling”). In het betaalde bonusbedrag moeten daarentegen wél alle bonusbedragen meegeteld en in een voetnoot toegelicht worden die in vorige jaren verdiend en in het prestatiejaar verworven werden. Een lange termijn bonus die bv. drie jaar geleden werd toegekend en waarvan de prestatieperiode eindigde gedurende het prestatiejaar, zal op die manier worden gerapporteerd als verworven (of zelfs uitbetaald) in het betrokken prestatiejaar.

De vorm waarin de bonus wordt uitbetaald is irrelevant. Indien de uitbetaling gebeurt anders dan in cash (bv. aandelen, phantom stock, inschrijvingsrechten, opties, stock appreciation rights, ...) dan wordt dit toegelicht, maar de tabel vermeldt de overeenstemmende waarden in Euro. De waardering moet uiteraard overeenstemmen met de waardering die wordt gehanteerd bij de verdere rapportering over aandelen en aandelengerelateerde vergoeding cf. punt 0.

Informatie betreffende aandelen en aandelengerelateerde vergoeding toegekend of aangeboden gedurende het prestatiejaar, maar die nog afhankelijk is van prestatiecriteria die nog niet vervuld zijn gedurende het prestatiejaar en waarvan de vervulling nog onzeker is, worden niet meegenomen in het luik totale remuneratie. Zij maken het voorwerp uit van aparte rapportering zoals beschreven onder punt 0.

c) Toelichting over de prestaties

De vennootschap dient conform het WVV toe te lichten hoe het totale bedrag aan remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid en met name hoe het bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap. In dergelijke toelichting past het in het bijzonder stil te staan bij de prestatiecriteria en de manier waarop zij werden toegepast.

(i) *Beschrijving van prestatiecriteria (financiële en niet-financiële prestatiecriteria) en relatief aandeel daarvan*

De Richtlijnen bevelen aan om de financiële en niet-financiële prestatiecriteria, zoals deze reeds worden gespecificeerd in het remuneratiebeleid, op te nemen in het remuneratieverslag. Per criterium wordt tevens het overeenkomstige type van toepasselijke remuneratie weergegeven en het relatieve aandeel van dit criterium binnen het geheel van prestatiecriteria. Dit laatste wordt uitgedrukt als een percentage van het totaal.

In het uitzonderlijke geval waarbij een ander prestatiecriterium werd toegepast dan voorzien in het remuneratiebeleid, dient dit prestatiecriterium afzonderlijk te worden vermeld en moet worden toegelicht wat de uitzonderlijke omstandigheden zijn die deze afwijking van het remuneratiebeleid mogelijk maakt.

(ii) Vork

Er is geen verplichting om de minimum en maximum prestatiedoelstellingen voor de variabele vergoeding en de daarmee overeenstemmende bedragen aan te geven. Dit wordt door de Richtlijnen wel als een optie gesuggereerd, per prestatie criterium.

(iii) Gemeten prestatie en daadwerkelijke beloning

Volgens de Richtlijnen dienen de gemeten prestaties voor het prestatiejaar per prestatie criterium en het daaraan werkelijk toegekende bedrag apart te worden weergegeven met het oog op de presentatie van Tabel 4 van de Richtlijnen. Als de prestatieperiode nog loopt, moet dit worden vermeld.

Indien enige (opwaartse of neerwaartse) discretie is uitgeoefend met betrekking tot de toekenning, dient dit te worden opgenomen in een voetnoot. Indien de vennootschap het zinnig acht en in overeenstemming met het vertrouwelijkheidsbeginsel, kan de vennootschap ook uitleggen hoe de discretie werd uitgeoefend, met welke factoren rekening werd gehouden en hoe het resulterende niveau van toekenning of vergoeding werd bepaald.

(iv) Tabel met toelichting over de prestaties

BUSINESS CASE A

JAARBONUS - ADDITIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. remuneratie	a) Prestatie - maximum b) Corresp. remuneratie	a) Gemeten prestatie b) Corresp. remuneratie	
PC1	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Boven Doel (Te verduidelijken) b) € 78.125	
PC2	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Op Doel (Te verduidelijken) b) € 62.500	
PC3	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Beneden Doel (Te verduidelijken) b) € 31.250	
PC4	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	
Totale Bonus		€ 0	€ 375.000	€ 265.625	

JAARBONUS - MULTIPLICATIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Prestatie - maximum b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Gemeten prestatie b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	
PC1	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 0,625	
PC2	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Op doel (te verduidelijken) b) 0,500	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC1 + PC2)				1,125	
PC3	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Beneden doel (te verduidelijken) b) 0,250	
PC4	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC3 + PC4)				1,000	
Totaal uitbetalingsniveau [(uitbetalingsniveau 1) x (uitbetalingsniveau 2)]				1,125	
Totale bonus				€ 281.250	

(*) Uitbetalingsniveau uitgedrukt als veelvoud van de "target" bonus

BUSINESS CASE B

JAARBONUS - ADDITIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele Informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. remuneratie	a) Prestatie - maximum b) Corresp. remuneratie	a) Gemeten prestatie b) Corresp. remuneratie	
PC1	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) € 78.125	
PC2	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Op doel (te verduidelijken) b) € 62.500	
PC3	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Onder doel (te verduidelijken) b) € 31.250	
PC4	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	
Totale Bonus		€ 0	€ 375.000	€ 265.625	

JAARBONUS - MULTIPLICATIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Prestatie - maximum b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Gemeten prestatie b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	
PC1	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 0,625	
PC2	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Op doel (te verduidelijken) b) 0,500	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC1 + PC2)				1,125	
PC3	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Onder doel (te verduidelijken) b) 0,250	
PC4	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC3 + PC4)				1,000	
Totaal uitbetalingsniveau [(uitbetalingsniveau 1) x (uitbetalingsniveau 2)]				1,125	
Totale bonus				€ 281.250	

(*) Uitbetalingsniveau uigedrukt als veelvoud van de "target" bonus

PRESTATIE-AAANDELENPLAN

Prestatie-criterium (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. aantal aandelen	a) Prestatie - maximum b) Corresp. aantal aandelen	a) Gemeten prestatie b) Corresp. aantal aandelen	
PC1	100%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 1.985	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 1.654	

7.3 Pensioen

Vennootschappen preciseren of de pensioenplannen van het "vaste bijdragen/defined contribution" of "vaste prestaties/defined benefit"-type zijn.

De Richtlijnen van de Europese Commissie preciseren dat de tijdens het prestatiejaar betaalde werkgeversbijdrage dient te worden gerapporteerd.

Art. 3:6, §3 WVV geeft aan dat "de gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar betaalde bedragen of kosten van de verleende diensten, naar gelang van het type pensioenplan" moeten worden gerapporteerd. In de Toelichtingsrichtlijnen voor Remuneratierapportering van de Commissie Corporate Governance bij de Wet van 6 april 2010, werd volgende aanbeveling geformuleerd:

- Voor pensioenplannen van het type “vaste bijdragen/cash balance”: de werkgeversbijdrage over het jaar;
- Voor pensioenplannen van het type “vaste prestaties”: de “service cost” (aan het dienstjaar toegerekende pensioenkost) die wordt gebruikt voor de berekening van de boekhoudkundige kost, verminderd met de werknemersbijdragen. De methodologie die wordt gebruikt voor de bepaling van de “service cost” dient gebaseerd te zijn op de International Financial Reporting Standards (IFRS)

De vermelde bedragen omvatten zowel de vaste bijdragen als deze die variabel zijn of die afhankelijk zijn van prestatiecriteria.

De Richtlijnen bepalen ook dat, indien van toepassing, moet worden aangegeven welk deel van de bijdragen betrekking heeft op verplichte pensioenstelsels. Les sociétés précisent si les plans de pension sont de type « cotisations fixes/defined contribution » ou « prestations fixes/defined benefit ».

7.4 De overige componenten van de remuneratie

Dit betreft de waarde uitgedrukt in Euro van allerlei voordelen zoals non-business reizen, hospitalisatieverzekeringen, bedrijfswagen, huisvesting, creditkaarten en andere voordelen van alle aard. In een voetnoot worden deze elementen kort toegelicht. Deze voordelen worden mee opgenomen in de tabel als een apart onderdeel van de vaste vergoeding.

7.5 Uitzonderlijke items

Uitzonderlijke items dienen volgens de Richtlijnen apart te worden weergegeven. Het betreft niet-wederkerende remuneratie bv. sign-on bonussen, retention bonussen, vergoeding voor een verhuis, compensatie voor betalingen uit hoofde van vroegere tewerkstellingsovereenkomsten, etc. De Belgische wet voorziet niets hierover en heeft als gevolg dat vennootschappen zelf moeten gaan oordelen of dergelijk item moet worden vermeld onder één van de andere categorieën (vast, variabel, pensioen of overige componenten), dan wel alsnog de aanbeveling van de Richtlijnen volgt om hier een aparte vermelding van te maken.

7.6 Het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie

De wet schrijft enkel voor dat het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie moet worden weergegeven in het remuneratieverslag. De Richtlijnen geven meer detail over hoe de Europese Commissie deze berekening ziet: om het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie te berekenen, wordt het relatieve aandeel van de vaste remuneratie bekomen door de som van de vaste componenten (met name: de vaste remuneratie (inclusief de voordelen van alle aard) en het vaste deel van de pensioenkosten) te delen door het bedrag van de totale vergoeding, vermenigvuldigd met 100. Respectievelijk kan het relatieve aandeel van de variabele remuneratie worden berekend door de som van de variabele componenten (met name de variabele remuneratie, de uitzonderlijke items van de remuneratie en het variabele deel van de pensioenkosten) te delen door het bedrag van de totale vergoeding, vermenigvuldigd met 100.

7.7 Tabel van de totale remuneratie

BUSINESS CASE A

		Tabel 1 - Totale remuneratie (1)								
Naam, positie (2)		1. Vaste remuneratie			2. Variabele remuneratie		3. Uitzonderlijke items (6)	4. Pensioen kost (7)	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste en variabele remuneratie (8)
		Basisvergoeding	Bestuurders-vergoeding	Bijkomende voordelen (3)	Eén jaar variabel (4)	Meer jaren variabel (5)				
2020	NAAM - Executive, CEO	€ 500.000	€ 0	€ 54.000	€ 265.625	€ 330.600	€ 0	€ 87.500	€ 1.237.725	Vast: 51,83% Variabel: 48,17%
2021	NAAM - Executive, CEO	€ 515.000	€ 0	€ 55.625	€ 273.594	€ 340.725	€ 0	€ 90.125	€ 1.275.069	Vast: 51,82% Variabel: 48,18%

BUSINESS CASE B

		Tabel 1 - Totale remuneratie (1)								
Naam, positie (2)		1. Vaste remuneratie			2. Variabele remuneratie		3. Uitzonderlijke items (6)	4. Pensioen Kost (7)	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste en variabele remuneratie (8)
		Basisvergoeding	Bestuurders-vergoeding	Bijkomende voordelen (3)	Eén jaar variabel (4)	Meer jaren variabel (5)				
2020	NAAM - Executive, CEO	€ 500.000	€ 0	€ 54.000	€ 132.813	€ 364.399	€ 0	€ 87.500	€ 1.138.712	
	- Non-Executive, Bestuurslid Frans Filiaal	€ 0	€ 25.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 25.000	
	- Totaal	€ 500.000	€ 25.000	€ 54.000	€ 132.813	€ 364.399	€ 0	€ 87.500	€ 1.163.712	Vast: 57,27% Variabel: 42,73%
2021	NAAM - Executive, CEO	€ 515.000	€ 0	€ 55.625	€ 136.797	€ 375.480	€ 0	€ 90.125	€ 1.173.027	
	- Non-Executive, Bestuurslid Frans Filiaal	€ 0	€ 25.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 25.000	
	- Totaal	€ 515.000	€ 25.000	€ 55.625	€ 136.797	€ 375.480	€ 0	€ 90.125	€ 1.198.027	Vast: 57,24% Variabel: 42,76%

8. DEEL 2 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING : AANDELENGERELATEERDE REMUNERATIE

Conform artikel 3:6, §3, derde lid, 2° WVV bevat het remuneratieverslag:

het aantal aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven, aangeboden, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar, de voornaamste kenmerken ervan alsmede de belangrijkste voorwaarden voor de uitoefening ervan, met inbegrip van de prijs en datum van uitoefening en eventuele verandering daarvan.

De te verstrekken informatie wordt weergegeven op individuele basis voor elk van de bestuurders en elk van de leden van het uitvoerend management, ongeacht of hun totale remuneratie individueel of gezamenlijk moet worden bekend gemaakt in Deel 1 van het verslag. Ze betreft ook de voormalige bestuurders en leden van het uitvoerend management in de mate waarin deze nog genieten van in het prestatiejaar lopende plannen.

Alle aandelengerelateerde vergoedingen toegekend, aangeboden of anderszins relevant (definitieve verwerving, uitoefenbaarheid, uitoefening, verval) voor het prestatiejaar moeten worden toegelicht.

Conform het principe “comply or explain” beveelt de Commissie, onder verwijzing naar aanbeveling 7.9 van de Code 2020, aan om hierbij aan te geven of het uitvoerend management een minimumdrempel van aandelen dient aan te houden en in welke mate zij de minimumdrempel reeds bereikten.

Verder zal men hier onder het principe “comply or explain” tevens toelichten hoe de aanbeveling 7.6 van de Code 2020, luidens dewelke niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in aandelen van de vennootschap ontvangen, door de vennootschap wordt toegepast.

8.1 Belangrijkste voorwaarden van de aandelenplannen en aandelenoptieplannen (toegekend of aangeboden)

a) Rechten om aandelen te verwerven

De meest voorkomende rechten om aandelen te verwerven die worden gebruikt door Belgische genoteerde vennootschappen als deel van de vergoeding van hun bestuurders en uitvoerend management zijn: opties op aandelen en inschrijvingsrechten (vroeger “warrants” genoemd).

Volgende gegevens dienen te worden weergegeven per plan:

- Identificatie van het plan (met in de toelichting een korte beschrijving)
- Het begin en het einde van de prestatie-of opbouwperiode(s)⁶
- Toekennings- of aanbiedingsdatum
- Definitieve verwervingsdatum (“vesting”) van toegekende of aangeboden aandelenopties
- Einddatum van de retentieperiode
- Uitoefenperiode
- Uitoefenprijs
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven onder uitstel- of retentieverplichting die de betrokkene bij de aanvang van het prestatiejaar bezit

⁶ Dit betekent de periode gedurende welke de prestatie wordt beoordeeld en gemeten met het oog op het bepalen van een toekenning van een op aandelen gebaseerde remuneratie.

- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die gedurende het prestatiejaar aan de betrokkene werden toegekend of aangeboden, alsook de waarde van de onderliggende aandelen
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die gedurende het prestatiejaar definitief zijn verworven (“vested”), alsook de waarde van de onderliggende aandelen
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die op het einde van het prestatiejaar nog steeds afhankelijk zijn van prestatiecriteria
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die tijdens het prestatiejaar zijn toegekend of aangeboden, maar waarvan de definitieve verwerving (“vesting”) pas na het einde van het prestatiejaar zal plaatsvinden
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die zijn toegekend of aangeboden en definitief verworven (“vested”) voor het einde van het prestatiejaar, maar die nog aangehouden moeten worden onder een retentieverplichting

De Belgische wetgever vereist bovenop wat de Richtlijnen voorzien, ook de vermelding van:

- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die zijn uitgeoefend tijdens het prestatiejaar
- Het aantal rechten om aandelen te verwerven die zijn vervallen tijdens het prestatiejaar

Daarnaast beveelt de Commissie conform het principe “comply or explain”, onder verwijzing naar aanbeveling 7.11 van de Code 2020, aan om hierbij te bevestigen dat de vennootschap niet faciliteert dat er derivatencontracten worden afgesloten die verband houden met aandelenopties, noch hieraan verbonden risico’s afdekt.

b) Aandelen en aandelengerelateerde instrumenten

De meest voorkomende aandelengerelateerde instrumenten die worden gebruikt door Belgische genoteerde vennootschappen als deel van de vergoeding van hun bestuurders en uitvoerend management zijn: gratis aandelen (free/restricted shares), prestatie-aandelen (performance shares), aandelen die men met korting kan aankopen (share purchase plan).

Volgende gegevens dienen te worden weergegeven per plan:

- Identificatie van het plan (met in de toelichting een korte beschrijving)
- Het begin en het einde van de prestatie-of opbouwperiode(s)⁷
- Toekennings- of aanbiedingsdatum
- Definitieve verwervingsdatum (“vesting”) van toegekende of aangeboden instrumenten
- Einddatum van de retentieperiode
- Het aantal instrumenten onder uitstel- of retentieverplichting die de betrokkene bij de aanvang van het prestatiejaar bezit
- Het aantal instrumenten die gedurende het prestatiejaar aan de betrokkene werden toegekend of aangeboden, alsook de waarde van de (onderliggende) aandelen
- Het aantal instrumenten die gedurende het prestatiejaar definitief zijn verworven (“vested”), alsook de waarde van de (onderliggende) aandelen
- Het aantal instrumenten die op het einde van het prestatiejaar nog steeds afhankelijk zijn van prestatiecriteria
- Het aantal instrumenten die tijdens het prestatiejaar zijn toegekend of aangeboden, maar waarvan de definitieve verwerving (“vesting”) pas na het einde van het prestatiejaar zal plaatsvinden
- Het aantal instrumenten die zijn toegekend of aangeboden en definitief verworven (“vested”) voor

⁷ Dit betekent de periode gedurende welke de prestatie wordt beoordeeld en gemeten met het oog op het bepalen van een toekenning van een op aandelen gebaseerde remuneratie.

het einde van het prestatiejaar, maar die nog aangehouden moeten worden onder een retentieverplichting

8.2 Waarderingsmethodologie

Hoewel dit noch in artikel 3:6, §3 WVV, noch in de SRDII wordt vereist, bevelen de Richtlijnen aan om niet alleen het aantal instrumenten te vermelden, maar ook de waardering ervan. Deze waardering zal trouwens in elk geval nodig zijn om het relatieve aandeel tussen de vaste en variabele remuneratie te kunnen berekenen (cf. punt 7.6.). Indien vennootschappen besluiten de Richtlijnen hierin te volgen, zullen zij moeten beslissen welke waarderingmethode zij zullen hanteren. De Richtlijnen laten de keuze tussen een waardering aan marktwaarde (market value) en een waardering aan fair value (volgens de IFRS 2 waarderingsregels), maar uiten een duidelijke voorkeur voor de waardering aan marktwaarde.

8.3 Tabel van de aandelenoptieplannen en van de aandelenplannen

BUSINESS CASE B

Tabel 2 - Remuneratie in aandelenopties											
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenoptieplan						Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd				
	1. Identificatie van het Plan	2. Datum van aanbod	3. Datum van verwerving	4. Einde van de retentieperiode	5. Uitoefenperiode	6. Uitoefenprijs	7. Opties bij het begin van het jaar (2)	8.a) Aantal aangeboden opties b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van aanbod (3)		9.a) Aantal verworven opties b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van verwerving c) Waarde @ uitoefenprijs d) Meerwaarde @ datum van verwerving (4)	
2021 NAAM Executive, CEO	SOP 2021	1/04/2021	31/12/2024	NVT (1)	1/01/2025 - 31/03/2031	105,00 €	0	a) 4.905 b) € 515.025			4.905
	SOP 2020	1/04/2020	31/12/2023	NVT (1)	1/01/2024 - 31/03/2030	100,00 €	5.000				5.000
	SOP 2019	1/04/2019	31/12/2022	NVT (1)	1/01/2023 - 31/03/2029	95,24 €	5.093				5.093
	SOP 2018	1/04/2018	31/12/2021	NVT (1)	1/01/2022 - 31/03/2028	90,70 €	5.193		a) 5.193 b) € 545.265 c) € 471.020 d) € 74.245		
	Total:							15.286	a) 4.905 b) € 515.025	a) 5.193 b) € 545.265 c) € 471.020 d) € 74.245	
(*) Gedurende het jaar werden geen aandelenopties uitgeoefend en vervielen geen opties omwille van het verstrijken van hun optietermijn											
2020 NAAM Executive, CEO	SOP 2020	1/04/2020	31/12/2023	NVT (1)	1/01/2024 - 31/03/2030	100,00 €	0	a) 5.000 b) € 500.000			5.000
	SOP 2019	1/04/2019	31/12/2022	NVT (1)	1/01/2023 - 31/03/2029	95,24 €	5.093				5.093
	SOP 2018	1/04/2018	31/12/2021	NVT (1)	1/01/2022 - 31/03/2028	90,70 €	5.193				5.193
	SOP 2017	1/04/2017	31/12/2020	NVT (1)	01/01/2021 - 31/03/2027	86,38 €	5.290		a) 5.290 b) € 529.000 c) € 456.970 d) € 72.030		
	Total:							15.576	a) 5.000 b) € 500.000	a) 5.290 b) € 529.000 c) € 456.970 d) € 72.030	

(*) Gedurende het jaar werden geen aandelenopties uitgeoefend en vervielen geen opties omwille van het verstrijken van hun optietermijn

(1) NVT: niet van toepassing; het aandelenoptieplan voor deze illustratie heeft geen retentievoorwaarde na vesting/uitoefening van de optie

(2) Het aantal opties dat nog niet is verworven bij het begin van het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd

(3) Het aantal opties dat werd aangeboden in de loop van het jaar alsook de waarde van de onderliggende aandelen aan marktwaarde op datum van aanbod

(4) Het aantal opties dat werd verworven tijdens het jaar alsook de waarde van de onderliggende aandelen aan marktwaarde op datum van verwerving, de waarde van de onderliggende aandelen aan uitoefenprijs en de corresponderende meerwaarde op de datum van verwerving (het verschil tussen de twee vorige waarden)

(5) Het aantal opties dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

BUSINESS CASE A

Tabel 3 - Remuneratie in prestatie-aandelen										
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd				
						Openingsbalans	In de loop van het Jaar		Eindbalans	
	1. Identificatie van het plan	2. Prestatie-periode	3. Datum van aanbod	4. Datum van verwerving	5. Einde van de retentie-periode	6. Aandelen bij het begin van het jaar (1)	7.a) Aantal aangeboden aandelen b) Waarde aandelen @ datum van aanbod (2)	8.a) Aantal verworven aandelen b) Waarde aandelen @ datum van verwerving (3)	9. Aangeboden en niet verworven aandelen op eind van het jaar (4)	10. Nog aan te houden aandelen (5)
NAAM Executive, CEO	PS 2021	01/04/2021 - 31/03/2024	1/04/2021	31/03/2024	NVT	0	a) 2.452 b) € 257.460		2.452	NVT
	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	NVT	2.500			2.500	NVT
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	NVT	2.546			2.546	NVT
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	NVT	2.596		a) 3.245 b) € 340.725		NVT
	Totaal:					7.642	a) 2.452 b) € 257.460	a) 3.245 b) € 340.725	7.498	
NAAM Executive, CEO	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	NVT	0	a) 2.500 b) € 250.000		2.500	NVT
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	NVT	2.546			2.546	NVT
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	NVT	2.596			2.596	NVT
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	NVT	2.645		a) 3.306 b) € 330.600		NVT
	Total:					7.787	a) 2.500 b) € 250.000	a) 3.306 b) € 330.600	7.642	

(1) Het aantal nog niet verworven aandelen bij het begin van het jaar waarover wordt gerapporteerd

(2) Het aantal aandelen dat tijdens het jaar wordt aangeboden alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van aanbod

(3) Het aantal aandelen dat werd verworven in de loop van het jaar alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van verwerving

(4) Het aantal aandelen dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

(5) NVT: Niet van toepassing; het aandelenplan in deze illustratie bevat geen retentievoorwaarde na verwerving van de aandelen

BUSINESS CASE B

Tabel 3 - Remuneratie in prestatie-aandelen										
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd				
						Openingsbalans	In de loop van het Jaar		Eindbalans	
	1. Identificatie van het plan	2. Prestatie-periode	3. Datum van aanbod	4. Datum van verwerving	5. Einde van de retentie-periode	6. Aandelen bij het begin van het jaar (1)	7.a) Aantal aangeboden aandelen b) Waarde aandelen @ datum van aanbod (2)	8.a) Aantal verworven aandelen b) Waarde aandelen @ datum van verwerving (3)	9. Aangeboden en niet verworven aandelen op eind van het jaar (4)	10. Nog aan te houden aandelen (5)
NAAM Executive, CEO	PS 2021	01/04/2021 - 31/03/2024	1/04/2021	31/03/2024	31/03/2026	0	a) 1.226 b) € 128.730		1.226	
	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	31/03/2025	1.250			1.250	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	31/03/2024	1.273			1.273	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	31/03/2023	1.298		a) 1.623 b) € 170.415		812
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	31/03/2022	827				827
	PS 2016	01/04/2016 - 31/03/2019	1/04/2016	31/03/2019	31/03/2021	843				
	Totaal:					5.491	a) 1.226 b) € 128.730	a) 1.623 b) € 170.415	3.749	1.639
NAAM Executive, CEO	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	31/03/2025	0	a) 1.250 b) € 125.000		1.250	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	31/03/2024	1.273			1.273	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	31/03/2023	1.298			1.298	
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	31/03/2022	1.323		a) 1.654 b) € 165.400		827
	PS 2016	01/04/2016 - 31/03/2019	1/04/2016	31/03/2019	31/03/2021	843				843
	PS 2015	01/04/2015 - 31/03/2018	1/04/2015	31/03/2018	31/03/2020	860				
Total:					5.597	a) 1.250 b) € 125.000	a) 1.654 b) € 165.400	3.821	1.670	

(1) Het aantal nog niet verworven aandelen en aandelen die nog onderworpen zijn aan een retentievoorwaarde bij het begin van het jaar waarover wordt gerapporteerd

(2) Het aantal aandelen dat tijdens het jaar wordt aangeboden alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van aanbod

(3) Het aantal aandelen dat werd verworven in de loop van het jaar alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van verwerving

(4) Het aantal aandelen dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

(5) Het aantal aandelen dat nog is onderworpen aan een retentievoorwaarde bij het einde van het jaar

9. DEEL 3 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: VERTREKVERGOEDINGEN

Conform artikel 3:6, §3, derde lid, 3° WVV bevat het remuneratieverslag:

in geval van vertrek, de verantwoording en het besluit door de raad van bestuur of de raad van toezicht, op voorstel van het remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor.

De te verstrekken informatie wordt weergegeven op individuele basis voor elk van de bestuurders en elk van de leden van het uitvoerend management.

10. DEEL 4 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: GEBRUIK VAN TERUGVORDERINGSRECHTEN

Conform artikel 3:6, §3, derde lid, 4° WVV bevat het remuneratieverslag:

in voorkomend geval, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen.

Vennootschappen zijn verplicht informatie te verstrekken over het gebruik van de mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen (tijdens het prestatiejaar).

Als variabele remuneratie werd teruggevorderd, moet het rapport de volgende informatie bevatten:

- De naam van de persoon onderworpen aan de terugvordering;
- De vorm van de terugvordering⁸;
- Het teruggevorderde bedrag; voor de leden van het uitvoerend management waarvoor onder Deel 1 de remuneratie gezamenlijk wordt gerapporteerd, kan de informatie hier ook gezamenlijk worden weergegeven;
- Het relevante jaar (d.w.z. het boekjaar waarin de variabele remuneratie was toegekend of verschuldigd);
- De redenen voor de terugvordering, al dient ook hier rekening te worden gehouden met de vertrouwelijkheid.

⁸ Een mogelijkheid om variabele verloning terug te vorderen, kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van "malus" (d.w.z. een regeling die de vennootschap in staat stelt de waarde van de uitgestelde variabele remuneratie geheel of gedeeltelijk te verlagen op basis van een "ex post"-risicoaanpassing voordat deze definitief verworven is) of "clawback" (d.w.z. een regeling waarbij de persoon de eigendom moet teruggeven van een bedrag aan variabele remuneratie dat in het verleden is betaald of dat onder bepaalde voorwaarden reeds aan de vennootschap is toegekend).

11. DEEL 5 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING: AFWIJINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

Conform artikel 3:6, §3, derde lid, 5° WVV bevat het remuneratieverslag:

informatie over eventuele afwijkingen van de procedure voor de uitvoering van het remuneratiebeleid en over eventuele afwijkingen zoals bedoeld in artikel 7:89/1, § 5, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken.

De informatie die dient te worden verstrekt betreft, maar is niet beperkt tot:

- a) een indicatie van de specifieke onderdelen waarvan is afgeweken en een bevestiging dat het remuneratiebeleid toestaat dat van deze onderdelen wordt afgeweken;
- b) een uitleg van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden, inclusief een uitleg waarom de afwijking noodzakelijk was om het langetermijnbelang en de duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of om de levensvatbaarheid ervan te verzekeren;
- c) informatie over de gevolgde procedure en een bevestiging dat deze procedure voldoet aan de procedurele voorwaarden die in het beleid zijn gespecificeerd voor deze uitzonderlijke omstandigheden;
- d) informatie over de vergoeding die in het kader van een dergelijke uitzonderlijke omstandigheden wordt toegekend.

12. DEEL 6 VAN DE GESTANDARDISEERDE VOORSTELLING : EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN VAN DE PRESTATIES VAN DE VENNOOTSCHAP

Conform artikel 3:6, §3, vijfde lid WVV bevat het remuneratieverslag:

de jaarlijkse verandering in de remuneratie, de jaarlijkse verandering in de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap en de jaarlijkse verandering in de gemiddelde remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de vennootschap dan de bestuurders, de leden van de directieraad en de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur over minstens vijf boekjaren en gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die een vergelijking mogelijk maakt.

Conform artikel 3:6, §3, zesde lid WVV vermeldt het remuneratieverslag:

tevens de ratio tussen de hoogste remuneratie van de managementleden als bedoeld in het derde lid, en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers als bedoeld in het vierde lid.

a) Jaarlijkse verandering in de remuneratie

In principe wordt de evolutie bekeken op het vlak van de totale vergoeding per prestatiejaar. De vennootschap mag ervoor kiezen om daarbij eventueel ook de evolutie te tonen van de totale vaste en de totale variabele vergoeding, indien dit betere inzichten kan verschaffen.

De wet preciseert niet of het gaat over de totale remuneratie van alle bestuurders en uitvoerende managers gezamenlijk, dan wel over individuele remuneratie.

b) Jaarlijkse verandering in de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap

Vermits het remuneratieverslag meer inzicht moet geven over hoe het remuneratiebeleid bijdraagt aan de langetermijnprestaties en volgens de SRDII aan de duurzaamheid van de vennootschap, is het hier de verwachting dat hierbij minstens zullen worden weergegeven:

- de evolutie van de prestatie-indicatoren die de variabele vergoeding van de bestuurders en leden van het uitvoerend management bepalen;
- de nettowinst per boekjaar;
- niet-financiële criteria of andere indicatoren die de prestatie van de vennootschap tegenover haar lange termijn strategie aantonen.

Deze gegevens worden verstrekt op geconsolideerde basis.

Het zal vaak voorkomen dat vennootschappen gedurende de referentieperiode van vijf jaar wijzigingen doorvoerden in hun strategie en remuneratiebeleid, waardoor prestatiecriteria en –indicatoren kunnen wijzigen. In voorkomend geval wordt dit toegelicht.

c) Jaarlijkse verandering in de gemiddelde remuneratie van de werknemers

Het verdient aanbeveling om voor deze oefening duidelijk de methodologie te beschrijven die de vennootschap hanteert om het gemiddelde loon van werknemers te berekenen. Daarbij zal het van belang blijken te preciseren of de vennootschap enkel rekening houdt met haar eigen werknemers, dan wel de werknemers van alle vennootschappen van de groep die zij consolideert. De Richtlijnen

bevelen aan om beide cijfers te vermelden. Verder kan, waar relevant om een beter beeld te geven, worden overwogen om in dit overzicht aanvullend de evolutie in de lonen van bepaalde groepen werknemers op te nemen.

d) Ratio hoogste en laagste vergoeding

Ook al wordt dit niet voorzien in de SRDII, vereist de Belgische wetgever dat naast het overzicht van de evolutie over vijf jaar van de jaarlijkse verandering in de remuneratie, de prestaties van de vennootschap en het gemiddelde loon van de werknemers, ook de ratio wordt weergegeven tussen de hoogste remuneratie van de managementleden (i.e. de leden van het uitvoerend management) en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers.

Uit de tekst van de wet blijkt niet of dit enkel de vermelding betreft voor het prestatiejaar, dan wel de evolutie over vijf jaar. De vennootschappen dienen te beslissen welke lezing zij hierin volgen en deze aan te houden.

13. STEM VAN DE AANDEELHOUDER

Conform art. 7:149, derde lid WVV geeft de vennootschap in het remuneratieverslag toelichting hoe rekening werd gehouden met de stemmen uitgebracht tijdens de algemene vergadering omtrent het vorige remuneratieverslag.

14. GOVERNANCE

14.1 De rol van het remuneratiecomité

Het remuneratiecomité ontvangt jaarlijks een voorstel met betrekking tot het vaststellen van de bereikte prestatiecriteria en het remuneratieniveau van de leden van het uitvoerend management en de bestuurders. Het voorstel dient verwijzingen te bevatten naar de toepassing van het remuneratiebeleid. Indien er wordt afgeweken van het remuneratiebeleid dient grondig te worden gemotiveerd waarom een uitzondering op het beleid van toepassing is.

Er dient binnen de vennootschap iemand te worden aangesteld om dit voorstel jaarlijks op te stellen. Het valt aan te bevelen dat deze persoon deel uitmaakt van het uitvoerend management. Deze persoon kan geen voorstel formuleren met betrekking tot zijn of haar eigen remuneratie, dit zal door een tweede aangesteld persoon dienen te gebeuren.

Het remuneratiecomité bespreekt (en wijzigt mogelijk) het voorstel en legt het ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur. Er dient mogelijks rekening te worden gehouden met de belangenconflictprocedure zoals uiteengezet in het WVV.

14.2 De rol van de raad van bestuur

De raad van bestuur ontvangt een voorstel van het remuneratiecomité tot remuneratie van het uitvoerend management en de leden van de raad van bestuur van het afgelopen boekjaar. De raad bespreekt dit voorstel en kan dit goedkeuren of wijzigen. Bij wijziging moet de raad de wijziging in haar notulen verantwoorden. Er dient bij de beslissing mogelijks rekening te worden gehouden met de belangenconflictprocedure zoals uiteengezet in het WVV.

Zodra goedkeuring van de raad van bestuur werd ontvangen zal het uitvoerend management overgaan tot de opstelling van het remuneratieverslag dat opnieuw wordt voorgelegd aan de raad van bestuur ter goedkeuring.

14.3 De rol van de commissaris

Het WVV voorziet geen bijzondere rol voor de commissaris inzake het remuneratieverslag, doch, vermits het remuneratieverslag een onderdeel uitmaakt van het jaarverslag van de vennootschap, is het wel degelijk onderworpen aan de controle van de commissaris.

Deze zal met name, zoals voor de overige onderdelen van het jaarverslag, een oordeel moeten geven dat aangeeft of het verslag in overeenstemming is met de jaarrekening voor het prestatiejaar en of het is opgesteld overeenkomstig de artikelen 3:5 en 3:6 WVV. Hij zal m.a.w. dienen na te gaan of het remuneratieverslag de wettelijk voorgeschreven minimuminhoud bevat.

Verder moet de commissaris in zijn wettelijke controleverslag vermelden of hij kennis heeft gekregen van verrichtingen of beslissingen die de statuten of het WVV schenden. Bij het nazicht van de volledigheid van het remuneratieverslag, kan het dus ook voorkomen dat de commissaris schendingen van het WVV vaststelt en deze moet melden.

14.4 De rol van de algemene vergadering

Het remuneratieverslag wordt jaarlijks voorgelegd aan de algemene vergadering als onderdeel van het jaarverslag. De jaarvergadering dient onder een afzonderlijk agendapunt te stemmen over de goed- of afkeuring van het remuneratieverslag. Deze stemming is niet bindend voor de vennootschap en doet geen afbreuk aan de uitgevoerde betalingen of verworvenheden in hoofde van de bestuurders of de leden van het uitvoerend management.

Wel dient conform art. 7:149, derde lid WVV de vennootschap in het remuneratieverslag voor het volgende jaar toelichting te geven hoe rekening werd gehouden met de stemmen uitgebracht tijdens de algemene vergadering omtrent het vorige remuneratieverslag

15. OVERGANGSREGIME

In de eerste boekjaren waarvoor de rapporteringsplicht bestaat, kan het zijn dat de vennootschap niet onmiddellijk over de vereiste informatie betreffende de voorgaande jaren beschikt. In dergelijke gevallen heeft de vennootschap de keuze:

- a) dergelijke informatie over voorgaande boekjaren te verstrekken, maar waarbij dit duidelijk wordt aangegeven d.m.v. een voetnoot
- b) dergelijke informatie over voorgaande boekjaren waarin de rapporteringsplicht nog niet van toepassing was, niet te verstrekken.

De keuze moet duidelijk en consequent worden gemaakt.

16. BIJLAGE

BUSINESS CASE A

REMUNERATIECOMPONENTEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN
Basisvergoeding	Vast bedrag
Bijkomende voordelen	Bedrijfswagen en representatievergoedingen betaald door HQ
Ouderdoms- en risicovoorzieningen	(Flexibel) Vaste-bijdragenplan met opties inzake overlijdens- en invaliditeitsdekkingen en terugbetaling van medische kosten niet gedekt door de Sociale Zekerheid
Short Term Incentives	Jaarbonus - voor de beschrijving van de voornaamste planbepalingen: zie hierna
Long Term Incentives	Gratis aandelen (Prestatie-aandelen)
Nota	De huidige illustratie is van toepassing voor de verschillende sociale statuten die de leidinggevende kan aannemen in België, t.t.z. loontrekkende en bedrijfsleider met en zonder managementvennootschap; in dit laatste geval echter zijn er geen door de onderneming betaalde bijkomende voordelen (zoals hierboven aangegeven) en ouderdoms- en risicovoorzieningen opgenomen in de remuneratie

SHORT-TERM INCENTIVE PLAN (JAARBONUS)

BELANGRIJKSTE BEPALINGEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN																																																																																																																														
Prestatiecyclus	1 jaar (kalenderjaar)																																																																																																																														
"Target" bonus	50% van de jaarlijkse basisvergoeding																																																																																																																														
Weerhouden prestatiezone en corresponderende uitbetalingszone	<ul style="list-style-type: none"> Voor elk weerhouden prestatie criterium (PC) wordt een doel, benedendrempel (slecht) en maximum erkend (uitmuntend) prestatieniveau bepaald alsook een corresponderend uitbetalingsniveau Een werkelijke prestatie op een tussenliggend niveau leidt tot een uitbetaling ook op een tussenliggend niveau (bvb. op basis van (lineaire) interpolatie) <table border="1" data-bbox="539 735 887 850"> <thead> <tr> <th>Prestatieniveau</th> <th>Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Slecht</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Op doel</td> <td>1,00</td> </tr> <tr> <td>Uitmuntend</td> <td>1,50</td> </tr> </tbody> </table>	Prestatieniveau	Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)	Slecht	0,00	Op doel	1,00	Uitmuntend	1,50																																																																																																																						
Prestatieniveau	Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)																																																																																																																														
Slecht	0,00																																																																																																																														
Op doel	1,00																																																																																																																														
Uitmuntend	1,50																																																																																																																														
Berekening van de verdiende bonus	<p>Twee alternatieve benaderingen worden geïllustreerd in wat volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bij de additieve benadering worden de (gewogen) uitbetalingsniveaus voor elk van de weerhouden prestatiecriteria (PCs) bepaald en die worden dan opgeteld om de uiteindelijk verdiende bonus te berekenen Bij de multiplicatieve benadering wordt het (gewogen) uitbetalingsniveau voor elk prestatie criterium (PC - of bundel van PCs) bepaald en deze uitbetalingsniveaus worden dan met elkaar vermenigvuldigd <table border="1" data-bbox="539 963 1075 1244"> <thead> <tr> <th colspan="6">ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING</th> </tr> <tr> <th colspan="6">Illustratie (4 PCs werden weerhouden)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Gewicht</th> <th>Prestatie Rating</th> <th>Uitbetalings-niveau (B)</th> <th>Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)</th> <th></th> </tr> <tr> <th></th> <th>(A)</th> <th></th> <th>(B)</th> <th>(C)= (A)x(B)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>25%</td> <td>Boven Doel</td> <td>125%</td> <td>0,3125 (C1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC2</td> <td>25%</td> <td>Op Doel</td> <td>100%</td> <td>0,2500 (C2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC3</td> <td>25%</td> <td>Beneden Doel</td> <td>50%</td> <td>0,1250 (C3)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC4</td> <td>25%</td> <td>Uitmuntend</td> <td>150%</td> <td>0,3750 (C4)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Totaal Uitbetalings-niveau</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0625 (C1+C2+C3+C4)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0625</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1144 963 1615 1244"> <thead> <tr> <th colspan="6">ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING</th> </tr> <tr> <th colspan="6">Illustratie (4 PCs werden weerhouden)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Gewicht</th> <th>Prestatie Rating</th> <th>Uitbetalings-niveau (B)</th> <th>Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)</th> <th></th> </tr> <tr> <th></th> <th>(A)</th> <th></th> <th>(B)</th> <th>(C)= (A)x(B)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>50%</td> <td>Boven doel</td> <td>125%</td> <td>0,6250 (C1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC2</td> <td>50%</td> <td>Op doel</td> <td>100%</td> <td>0,5000 (C2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gewogen Uitbetalingsniveau 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,1250 (D1) = (C1+C2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC3</td> <td>50%</td> <td>Beneden d</td> <td>50%</td> <td>0,2500 (C3)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PC4</td> <td>50%</td> <td>Uitmuntend</td> <td>150%</td> <td>0,7500 (C4)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gewogen Uitbetalingsniveau 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0000 (D2) = (C3+C4)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,125 (D1xD2)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING						Illustratie (4 PCs werden weerhouden)							Gewicht	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)			(A)		(B)	(C)= (A)x(B)		PC1	25%	Boven Doel	125%	0,3125 (C1)		PC2	25%	Op Doel	100%	0,2500 (C2)		PC3	25%	Beneden Doel	50%	0,1250 (C3)		PC4	25%	Uitmuntend	150%	0,3750 (C4)		Totaal Uitbetalings-niveau				1,0625 (C1+C2+C3+C4)		Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,0625		ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING						Illustratie (4 PCs werden weerhouden)							Gewicht	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)			(A)		(B)	(C)= (A)x(B)		PC1	50%	Boven doel	125%	0,6250 (C1)		PC2	50%	Op doel	100%	0,5000 (C2)		Gewogen Uitbetalingsniveau 1				1,1250 (D1) = (C1+C2)		PC3	50%	Beneden d	50%	0,2500 (C3)		PC4	50%	Uitmuntend	150%	0,7500 (C4)		Gewogen Uitbetalingsniveau 2				1,0000 (D2) = (C3+C4)		Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,125 (D1xD2)	
ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING																																																																																																																															
Illustratie (4 PCs werden weerhouden)																																																																																																																															
	Gewicht	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)																																																																																																																											
	(A)		(B)	(C)= (A)x(B)																																																																																																																											
PC1	25%	Boven Doel	125%	0,3125 (C1)																																																																																																																											
PC2	25%	Op Doel	100%	0,2500 (C2)																																																																																																																											
PC3	25%	Beneden Doel	50%	0,1250 (C3)																																																																																																																											
PC4	25%	Uitmuntend	150%	0,3750 (C4)																																																																																																																											
Totaal Uitbetalings-niveau				1,0625 (C1+C2+C3+C4)																																																																																																																											
Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,0625																																																																																																																											
ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING																																																																																																																															
Illustratie (4 PCs werden weerhouden)																																																																																																																															
	Gewicht	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)																																																																																																																											
	(A)		(B)	(C)= (A)x(B)																																																																																																																											
PC1	50%	Boven doel	125%	0,6250 (C1)																																																																																																																											
PC2	50%	Op doel	100%	0,5000 (C2)																																																																																																																											
Gewogen Uitbetalingsniveau 1				1,1250 (D1) = (C1+C2)																																																																																																																											
PC3	50%	Beneden d	50%	0,2500 (C3)																																																																																																																											
PC4	50%	Uitmuntend	150%	0,7500 (C4)																																																																																																																											
Gewogen Uitbetalingsniveau 2				1,0000 (D2) = (C3+C4)																																																																																																																											
Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,125 (D1xD2)																																																																																																																											
Uitbetalingsmodaliteiten	<ul style="list-style-type: none"> Uitbetaling in cash 100% van de verdiende bonus wordt onmiddellijk uitbetaald 																																																																																																																														

LONG-TERM INCENTIVE PLAN

BELANGRIJKSTE BEPALINGEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN																				
PRESTATIE AANDELENPLAN																					
Frequentie van aanbod	Jaarlijks aanbod in april																				
Prestatiecyclus	3 jaar (overlappende cycli)																				
"Target" aantal aandelen	Nominale waarde van het aantal aandelen op de datum van aanbod = 50% van de jaarlijkse basisvergoeding bij aanbod																				
Weerhouden prestatiezones en	<ul style="list-style-type: none"> Voor de weerhouden prestatiecriteria (PC) wordt een doel, benedendrempel (slecht) en maximum erkend (uitmuntend) prestatieniveau bepaald alsook een corresponderend aantal toe te kennen aandelen Een werkelijke prestatie op een tussenliggend niveau leidt tot een toekenning op een tussenliggend niveau (bvb. op basis van (lineaire) interpolatie) <table border="1" data-bbox="539 405 891 523"> <thead> <tr> <th>Prestatie rating</th> <th>Toekenningsniveau (x "Target" Niveau)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Slecht</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Op doel</td> <td>1,00</td> </tr> <tr> <td>Uitmuntend</td> <td>1,50</td> </tr> </tbody> </table>	Prestatie rating	Toekenningsniveau (x "Target" Niveau)	Slecht	0,00	Op doel	1,00	Uitmuntend	1,50												
Prestatie rating	Toekenningsniveau (x "Target" Niveau)																				
Slecht	0,00																				
Op doel	1,00																				
Uitmuntend	1,50																				
Berekening van totaal aantal verdiende aandelen/opties	<table border="1" data-bbox="539 564 987 703"> <thead> <tr> <th colspan="5">Illustratie (1 PC werd weerhouden)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Gewicht (A)</th> <th>Prestatie Rating</th> <th>Toekenningsniveau (B)</th> <th>Gewogen Toek. Niveau (C)= (A)x(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>100%</td> <td>Boven Doel</td> <td>125%</td> <td>1,2500</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Totaal Aantal Verdiende Aandelen (x "Target" Aantal Aandelen)</td> <td>1,2500</td> </tr> </tbody> </table>	Illustratie (1 PC werd weerhouden)						Gewicht (A)	Prestatie Rating	Toekenningsniveau (B)	Gewogen Toek. Niveau (C)= (A)x(B)	PC1	100%	Boven Doel	125%	1,2500	Totaal Aantal Verdiende Aandelen (x "Target" Aantal Aandelen)				1,2500
Illustratie (1 PC werd weerhouden)																					
	Gewicht (A)	Prestatie Rating	Toekenningsniveau (B)	Gewogen Toek. Niveau (C)= (A)x(B)																	
PC1	100%	Boven Doel	125%	1,2500																	
Totaal Aantal Verdiende Aandelen (x "Target" Aantal Aandelen)				1,2500																	
Vesting	100% van de verdiende aandelen worden verworven 3 jaar volgend op datum van aanbod																				
Retentie	Geen retentievoorwaarde																				

BUSINESS CASE A

REMUNERATIECOMPONENTEN	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Basisvergoeding	€ 431.000	€ 444.000	€ 457.000	€ 471.000	€ 485.000	€ 500.000	€ 515.000	€ 530.000
Bijkomende voordelen						€ 16.500	€ 17.000	€ 17.000
▪ Bedrijfswagen						€ 12.000	€ 12.500	€ 12.500
▪ Representatievergoedingen						€ 4.500	€ 4.500	€ 4.500
Ouderdoms- en risicovoorzieningen						€ 125.000	€ 128.750	€ 132.500
▪ Pensioenplan						€ 87.500	€ 90.125	€ 92.750
▪ Overlijdens-, invaliditeits- en medisch plan						€ 37.500	€ 38.625	€ 39.750
Jaarbonus								
▪ "Target" bonus				€ 235.500	€ 242.500	€ 250.000	€ 257.500	€ 265.000
▪ Verdiende bonus (additieve benadering)								
▫ Uitbetalingsniveau				1,0625	1,0625	1,0625	1,0625	1,0625
▫ Bedrag van de totale bonus				€ 250.219	€ 257.656	€ 265.625	€ 273.594	€ 281.563
▪ Verdiende bonus (multiplicatieve benadering)								
▫ Uitbetalingsniveau				1,1250	1,1250	1,1250	1,1250	1,1250
▫ Bedrag van de totale bonus				€ 264.938	€ 272.813	€ 281.250	€ 289.688	€ 298.125
Prestatie-aandelen								
▪ Aandelenprijs	€ 78,35	€ 82,27	€ 86,38	€ 90,70	€ 95,24	€ 100,00	€ 105,00	€ 110,25
▪ "Target" waarde bij aanbod	€ 215.500	€ 222.000	€ 228.500	€ 235.500	€ 242.500	€ 250.000	€ 257.500	€ 265.000
▪ "Target" aantal aandelen bij aanbod	2.750	2.698	2.645	2.596	2.546	2.500	2.452	2.404
▪ Vesting 3 jaar later								
▫ Toekenningsniveau (x "Target")	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500
▫ Aantal verworven aandelen	3.438	3.373	3.306	3.245	3.183	3.125	3.065	3.005

BUSINESS CASE A

Tabel 1 - Totale remuneratie (1)										
Naam, positie (2)	1. Vaste remuneratie			2. Variabele remuneratie		3. Uitzonderlijke Items (6)	4. Pensioen kost (7)	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste en variabele remuneratie (8)	
	Basisvergoeding	Bestuurders-vergoeding	Bijkomende voordelen (3)	Eén jaar variabel (4)	Meer jaren variabel (5)				Vast:	Variabel:
2020 NAAM - Executive, CEO	€ 500.000	€ 0	€ 54.000	€ 265.625	€ 330.600	€ 0	€ 87.500	€ 1.237.725	51,83%	48,17%
2021 NAAM - Executive, CEO	€ 515.000	€ 0	€ 55.625	€ 273.594	€ 340.725	€ 0	€ 90.125	€ 1.275.069	51,82%	48,18%

(1) Alle monetaire bedragen moeten worden gerapporteerd in bruto termen

(2) Als de leidinggevende niet gedurende het ganse jaar waarover wordt gerapporteerd in dienst is geweest, moeten de begindatum en/of de einddatum van zijn/haar dienstverband worden aangegeven

(3) De richtlijnen verwijzen naar "the value of any benefits and perquisites" maar speciëren niet of de "marktwaarde" dan wel het fiscale "voordeel in natura" moet worden gerapporteerd. Dit item bevat naast de overlijdens-, invaliditeits- en medische voorzieningen, ook de andere bijkomende voordelen

(4) Het gerapporteerde bedrag is gelijk aan de monetaire waarde van de variabele remuneratie die werd verworven in de loop van het jaar waarover wordt gerapporteerd (2020 en 2021). Voor deze illustratie gaat het over 100% van de jaarbonus die werd verdiend in respectievelijk 2020 en 2021

(5) Het gerapporteerde bedrag is gelijk aan de monetaire waarde van de variabele remuneratie die werd verworven in de loop van het jaar waarover wordt gerapporteerd, op basis van prestatiecriteria die meer dan één jaar overspannen. Voor deze illustratie gaat het over:

- Voor 2020: de waarde van de prestatie aandelen aangeboden in 2017
- Voor 2021: de waarde van de prestatie aandelen aangeboden in 2018

(6) Voor deze illustratie werd verondersteld dat geen andere, uitzonderlijke items werden toegekend in de loop van 2020 (2021) zoals sign-on fees, retentiebonussen, vergoedingen voor een verhuis, compensatie voor betalingen uit hoofde van vroegere tewerkstellingsovereenkomsten, enz.

(7) Het gerapporteerde bedrag omvat de bijdragen die effectief gedurende het jaar werden betaald aan verplichte of niet verplichte aanvullende pensioenregelingen

(8) Relatief deel vaste remuneratie = [Vaste remuneratie + pensioenkost] / [Totale remuneratie]

Relatief deel variabele remuneratie = [Variabele remuneratie] / [Totale remuneratie]

BUSINESS CASE A

Tabel 3 - Remuneratie in prestatie-aandelen											
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd					
						Openingsbalans	In de loop van het Jaar			Eindbalans	
	1. Identificatie van het plan	2. Prestatie-periode	3. Datum van aanbod	4. Datum van verwerving	5. Einde van de retentie-periode	6. Aandelen bij het begin van het jaar (1)	7.a) Aantal aangeboden aandelen b) Waarde aandelen @ datum van aanbod (2)	8.a) Aantal verworven aandelen b) Waarde aandelen @ datum van verwerving (3)	9. Aangeboden en niet verworven aandelen op eind van het jaar (4)	10. Nog aan te houden aandelen (5)	
NAAM Executive, CEO	PS 2021	01/04/2021 - 31/03/2024	1/04/2021	31/03/2024	NVT	0	a) 2.452 b) € 257.460		2.452	NVT	
	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	NVT	2.500			2.500	NVT	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	NVT	2.546			2.546	NVT	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	NVT	2.596		a) 3.245 b) € 340.725		NVT	
	Totaal:					7.642	a) 2.452 b) € 257.460	a) 3.245 b) € 340.725	7.498		
NAAM Executive, CEO	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	NVT	0	a) 2.500 b) € 250.000		2.500	NVT	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	NVT	2.546			2.546	NVT	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	NVT	2.596			2.596	NVT	
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	NVT	2.645		a) 3.306 b) € 330.600		NVT	
	Total:					7.787	a) 2.500 b) € 250.000	a) 3.306 b) € 330.600	7.642		

(1) Het aantal nog niet verworven aandelen bij het begin van het jaar waarover wordt gerapporteerd

(2) Het aantal aandelen dat tijdens het jaar wordt aangeboden alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van aanbod

(3) Het aantal aandelen dat werd verworven in de loop van het jaar alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van verwerving

(4) Het aantal aandelen dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

(5) NVT: Niet van toepassing. Het aandelenplan in deze illustratie bevat geen retentievoorwaarde na verwerving van de aandelen

BUSINESS CASE A

JAARBONUS - ADDITIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. remuneratie	a) Prestatie - maximum b) Corresp. remuneratie	a) Gemeten prestatie b) Corresp. remuneratie	
PC1	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Boven Doel (Te verduidelijken) b) € 78.125	
PC2	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Op Doel (Te verduidelijken) b) € 62.500	
PC3	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Beneden Doel (Te verduidelijken) b) € 31.250	
PC4	25%	a) Slecht (Te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	a) Uitmuntend (Te verduidelijken) b) € 93.750	
Totale Bonus		€ 0	€ 375.000	€ 265.625	

JAARBONUS - MULTIPLICATIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Prestatie - maximum b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Gemeten prestatie b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	
PC1	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 0,625	
PC2	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Op doel (te verduidelijken) b) 0,500	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC1 + PC2)				1,125	
PC3	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Beneden doel (te verduidelijken) b) 0,250	
PC4	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC3 + PC4)				1,000	
Totaal uitbetalingsniveau [(uitbetalingsniveau 1) x (uitbetalingsniveau 2)]				1,125	
Totale bonus				€ 281.250	

(*) Uitbetalingsniveau uitgedrukt als veelvoud van de "target" bonus

PRESTATIE-AANDELENPLAN

Prestatie-criterium (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. aantal aandelen	a) Prestatie - maximum b) Corresp. aantal aandelen	a) Gemeten prestatie b) Corresp. aantal aandelen	
PC1	0%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 3.968	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 3.306	

BUSINESS CASE B

REMUNERATIESTRUCTUUR

ALGEMENE STRUCTUUR

REMUNERATIECOMPONENTEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN
Basisvergoeding	Vast bedrag (split pay contract) voor diensten geleverd als leidinggevende van het bedrijf (HQ en Frans filiaal): 70% betaald door Belgisch HQ en 30% betaald door Frans filiaal
Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding betaald door Frans filiaal voor diensten geleverd als lid van de raad van bestuur van het Frans filiaal
Bijkomende voordelen	Bedrijfswagens en representatievergoedingen betaald door HQ
Ouderdoms- en risicovoorzieningen	<ul style="list-style-type: none"> HQ: (Flexibel) Vaste-bijdragenplan met opties inzake overlijdens- en invaliditeitsdekkingen en terugbetaling van medische kosten niet gedekt door de Sociale Zekerheid Frans filiaal: Deelname aan de verplichte ARRCO/AGIRC plannen (indien verplicht, rekening houdend met het aangenomen sociaal statuut)
Short Term Incentives	Jaarbonus - voor de beschrijving van de voornaamste planbepalingen: zie hierna
Long Term Incentives	Combinatie van gratis aandelen (Prestatie-aandelen) en ("Plain Vanilla") aandelenopties Voor de beschrijving van de voornaamste planbepalingen: zie hierna
Nota	De huidige illustratie is van toepassing voor de verschillende sociale statuten die de leidinggevende kan aannemen in België, t.z. loontrekkende en bedrijfsleider met en zonder managementvenootschap; in dit laatste geval echter zijn er geen door de onderneming betaalde bijkomende voordelen (zoals hierboven aangegeven) en ouderdoms- en risicovoorzieningen opgenomen in de remuneratie

SHORT-TERM INCENTIVE PLAN (JAARBONUS)

BELANGRIJKSTE BEPALINGEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN																																																																																															
Prestatiecyclus	1 jaar (kalenderjaar)																																																																																															
"Target" bonus	50% van de jaarlijkse basisvergoeding (totaal HQ + Frans filiaal)																																																																																															
Weerhouden prestatiezone en corresponderende uitbetalingszone	<ul style="list-style-type: none"> Voor elk weerhouden prestatie criterium (PC) wordt een doel, benedendrempel (slecht) en maximum erkend (uitmuntend) prestatieniveau bepaald alsook een corresponderend uitbetalingsniveau Een werkelijke prestatie op een tussenliggend niveau leidt tot een uitbetaling ook op een tussenliggend niveau (bv. op basis van (lineaire) interpolatie) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Prestatieniveau</th> <th>Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Slecht</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Op doel</td> <td>1,00</td> </tr> <tr> <td>Uitmuntend</td> <td>1,50</td> </tr> </tbody> </table>	Prestatieniveau	Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)	Slecht	0,00	Op doel	1,00	Uitmuntend	1,50																																																																																							
Prestatieniveau	Uitbetalingsniveau (x Target Bonus)																																																																																															
Slecht	0,00																																																																																															
Op doel	1,00																																																																																															
Uitmuntend	1,50																																																																																															
Berekening van de verdiende bonus	<p>Twee alternatieve benaderingen worden geïllustreerd in wat volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bij de additieve benadering worden de (gewogen) uitbetalingsniveaus voor elk van de weerhouden prestatiecriteria (PCs) bepaald en die worden dan opgeteld om de uiteindelijk verdiende bonus te berekenen Bij de multiplicatieve benadering wordt het (gewogen) uitbetalingsniveau voor elk prestatie criterium (PC - of bundel van PCs) bepaald en deze uitbetalingsniveaus worden dan met elkaar vermenigvuldigd <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Illustratie (4 PCs werden weerhouden)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Gewicht (A)</th> <th>Prestatie Rating</th> <th>Uitbetalings-niveau (B)</th> <th>Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>25%</td> <td>Boven Doel</td> <td>125%</td> <td>0,3125 (C1)</td> </tr> <tr> <td>PC2</td> <td>25%</td> <td>Op Doel</td> <td>100%</td> <td>0,2500 (C2)</td> </tr> <tr> <td>PC3</td> <td>25%</td> <td>Beneden Doel</td> <td>50%</td> <td>0,1250 (C3)</td> </tr> <tr> <td>PC4</td> <td>25%</td> <td>Uitmuntend</td> <td>150%</td> <td>0,3750 (C4)</td> </tr> <tr> <td>Totaal Uitbetalings-niveau</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0625 (C1+C2+C3+C4)</td> </tr> <tr> <td>Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0625</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Illustratie (4 PCs werden weerhouden)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Gewicht (A)</th> <th>Prestatie Rating</th> <th>Uitbetalings-niveau (B)</th> <th>Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>50%</td> <td>Boven doel</td> <td>125%</td> <td>0,6250 (C1)</td> </tr> <tr> <td>PC2</td> <td>50%</td> <td>Op doel</td> <td>100%</td> <td>0,5000 (C2)</td> </tr> <tr> <td>Gewogen Uitbetalingsniveau 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,1250 (D1) = (C1+C2)</td> </tr> <tr> <td>PC3</td> <td>50%</td> <td>Beneden doel</td> <td>50%</td> <td>0,2500 (C3)</td> </tr> <tr> <td>PC4</td> <td>50%</td> <td>Uitmuntend</td> <td>150%</td> <td>0,7500 (C4)</td> </tr> <tr> <td>Gewogen uitbetalingsniveau 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,0000 (D2) = (C3+C4)</td> </tr> <tr> <td>Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,125 (D1xD2)</td> </tr> </tbody> </table>	ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING					Illustratie (4 PCs werden weerhouden)						Gewicht (A)	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)	PC1	25%	Boven Doel	125%	0,3125 (C1)	PC2	25%	Op Doel	100%	0,2500 (C2)	PC3	25%	Beneden Doel	50%	0,1250 (C3)	PC4	25%	Uitmuntend	150%	0,3750 (C4)	Totaal Uitbetalings-niveau				1,0625 (C1+C2+C3+C4)	Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,0625	ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING					Illustratie (4 PCs werden weerhouden)						Gewicht (A)	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)	PC1	50%	Boven doel	125%	0,6250 (C1)	PC2	50%	Op doel	100%	0,5000 (C2)	Gewogen Uitbetalingsniveau 1				1,1250 (D1) = (C1+C2)	PC3	50%	Beneden doel	50%	0,2500 (C3)	PC4	50%	Uitmuntend	150%	0,7500 (C4)	Gewogen uitbetalingsniveau 2				1,0000 (D2) = (C3+C4)	Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,125 (D1xD2)
ALTERNATIEF 1: ADDITIEVE BENADERING																																																																																																
Illustratie (4 PCs werden weerhouden)																																																																																																
	Gewicht (A)	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)																																																																																												
PC1	25%	Boven Doel	125%	0,3125 (C1)																																																																																												
PC2	25%	Op Doel	100%	0,2500 (C2)																																																																																												
PC3	25%	Beneden Doel	50%	0,1250 (C3)																																																																																												
PC4	25%	Uitmuntend	150%	0,3750 (C4)																																																																																												
Totaal Uitbetalings-niveau				1,0625 (C1+C2+C3+C4)																																																																																												
Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,0625																																																																																												
ALTERNATIEF 2: MULTIPLICATIEVE BENADERING																																																																																																
Illustratie (4 PCs werden weerhouden)																																																																																																
	Gewicht (A)	Prestatie Rating	Uitbetalings-niveau (B)	Gewogen Uitbet. Niveau (C)= (A)x(B)																																																																																												
PC1	50%	Boven doel	125%	0,6250 (C1)																																																																																												
PC2	50%	Op doel	100%	0,5000 (C2)																																																																																												
Gewogen Uitbetalingsniveau 1				1,1250 (D1) = (C1+C2)																																																																																												
PC3	50%	Beneden doel	50%	0,2500 (C3)																																																																																												
PC4	50%	Uitmuntend	150%	0,7500 (C4)																																																																																												
Gewogen uitbetalingsniveau 2				1,0000 (D2) = (C3+C4)																																																																																												
Totaal verdiende bonus (x "Target" Bonus)				1,125 (D1xD2)																																																																																												
Uitbetalingsmodaliteiten	<ul style="list-style-type: none"> Uitbetaling in cash 50% van de verdiende bonus wordt onmiddellijk uitbetaald; 25% wordt na 1 jaar uitbetaald en 25% wordt na 2 jaar uitbetaald, onder voorbehoud van een malus voorziening 																																																																																															

LONG-TERM INCENTIVE PLANNEN

BELANGRIJKSTE BEPALINGEN	KORTE BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE VOORZIENINGEN																				
	PRESTATIE AANDELENPLAN	AANDELENOPTIEPLAN																			
Frequentie van aanbod	Jaarlijks aanbod in april	Jaarlijks aanbod in april																			
Prestatiecyclus	3 jaar (overlappende cycli)	3 jaar (overlappende cycli)																			
"Target" Aantal Aandelen/Opties	Nominale waarde van het aantal aandelen op de datum van aanbod = 25% van de jaarlijkse basisvergoeding bij aanbod (HQ en Frankrijk)	Binomiale waarde van het aantal opties op de datum van aanbod = 25% van de jaarlijkse basisvergoeding bij aanbod (HQ en Frankrijk)																			
Uitoefenprijs	Niet van toepassing	Nominale waarde van het aandeel op de datum van aanbod																			
Optietermijn	Niet van toepassing	10 jaar vanaf de datum van aanbod																			
Weerhouden prestatiezones en corresponderende toekenningszones	<ul style="list-style-type: none"> Voor de weerhouden prestatiecriteria (PC) wordt een doel, benedendrempel (slecht) en maximum erkend (uitmuntend) prestatieniveau bepaald alsook een corresponderend aantal toe te kennen aandelen Een werkelijke prestatie op een tussenliggend niveau leidt tot een toekenning op een tussenliggend niveau (bvb. op basis van (lineaire) interpolatie) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Prestatie rating</th> <th>Toekenningsniveau (x "Target" niveau)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Slecht</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Op doel</td> <td>1,00</td> </tr> <tr> <td>Uitmuntend</td> <td>1,50</td> </tr> </tbody> </table>	Prestatie rating	Toekenningsniveau (x "Target" niveau)	Slecht	0,00	Op doel	1,00	Uitmuntend	1,50	Niet van toepassing, nl. er zijn geen expliciete prestatiecriteria voor de verwerving van de opties ("Plain Vanilla" opties)											
Prestatie rating	Toekenningsniveau (x "Target" niveau)																				
Slecht	0,00																				
Op doel	1,00																				
Uitmuntend	1,50																				
Berekening van totaal aantal verdiende aandelen/opties	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Illustratie (1 PC werd weerhouden)</th> </tr> <tr> <th>Gewicht (A)</th> <th>Prestatie rating</th> <th>Toekenningsniveau (B)</th> <th>Gewogen toek. niveau (C)= (A)x(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC1</td> <td>100%</td> <td>Boven Doel</td> <td>125%</td> <td>1,2500</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Totaal aantal verdiende aandelen (x "Target" aantal aandelen)</td> <td>1,2500</td> </tr> </tbody> </table>		Illustratie (1 PC werd weerhouden)				Gewicht (A)	Prestatie rating	Toekenningsniveau (B)	Gewogen toek. niveau (C)= (A)x(B)	PC1	100%	Boven Doel	125%	1,2500	Totaal aantal verdiende aandelen (x "Target" aantal aandelen)				1,2500	Niet van toepassing
	Illustratie (1 PC werd weerhouden)																				
	Gewicht (A)	Prestatie rating	Toekenningsniveau (B)	Gewogen toek. niveau (C)= (A)x(B)																	
PC1	100%	Boven Doel	125%	1,2500																	
Totaal aantal verdiende aandelen (x "Target" aantal aandelen)				1,2500																	
Vesting	100% van de verdiende aandelen worden verworven 3 jaar volgend op datum van aanbod	100% van de aangeboden opties worden verworven 3 volle kalenderjaren volgend op de datum van aanbod																			
Retentie	De leidinggevende moet 50% van de verworven aandelen aanhouden gedurende minstens 2 jaar volgend op de dag dat hij/zij de aandelen verwerft (vesting), of, eventueel om te voldoen aan de richtlijnen van het bedrijf inzake aandeelhouderschap	Geen verplichting tot aanhouden van de verworven aandelen na uitoefening van de opties behalve, eventueel, om te voldoen aan de richtlijnen van het bedrijf inzake aandeelhouderschap																			

BUSINESS CASE B

REMUNERATIECOMPONENTEN	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Basisvergoeding	€ 431.000	€ 444.000	€ 457.000	€ 471.000	€ 485.000	€ 500.000	€ 515.000	€ 530.000
Bestuurdersvergoeding						€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000
Bijkomende voordelen						€ 16.500	€ 17.000	€ 17.000
▪ Bedrijfswagen						€ 12.000	€ 12.500	€ 12.500
▪ Representatievergoedingen						€ 4.500	€ 4.500	€ 4.500
Ouderdoms- en risicovoorzieningen						€ 125.000	€ 128.750	€ 132.500
▪ Pensioenplan						€ 87.500	€ 90.125	€ 92.750
▪ Overlijdens-, invaliditeits- en medisch plan						€ 37.500	€ 38.625	€ 39.750
Jaarbonus								
▪ "Target" bonus				€ 235.500	€ 242.500	€ 250.000	€ 257.500	€ 265.000
▪ Verdiende bonus (additieve benadering)								
▫ Uitbetalingsniveau				1,0625	1,0625	1,0625	1,0625	1,0625
▫ Bedrag van de totale bonus				€ 250.219	€ 257.656	€ 265.625	€ 273.594	€ 281.563
▫ 50% verworven in Jaar 1				€ 125.109	€ 128.828	€ 132.813	€ 136.797	€ 140.781
▫ 25% uitgesteld (1 Jaar) - stel geen malus					€ 62.555	€ 64.414	€ 66.406	€ 68.398
▫ 25% uitgesteld (2 Jaar) - stel geen malus						€ 62.555	€ 64.414	€ 66.406
▪ Verdiende bonus (multiplicatieve benadering)								
▫ Uitbetalingsniveau				1,1250	1,1250	1,1250	1,1250	1,1250
▫ Bedrag van de totale bonus				€ 264.938	€ 272.813	€ 281.250	€ 289.688	€ 298.125
▫ 50% verworven in jaar 1				€ 132.469	€ 136.406	€ 140.625	€ 144.844	€ 149.063
▫ 25% uitgesteld (1 jaar) - stel geen malus					€ 66.234	€ 68.203	€ 70.313	€ 72.422
▫ 25% uitgesteld (2 jaar) - stel geen malus						€ 66.234	€ 68.203	€ 70.313
Prestatie-aandelen								
▪ Aandelenprijs	€ 78,35	€ 82,27	€ 86,38	€ 90,70	€ 95,24	€ 100,00	€ 105,00	€ 110,25
▪ "Target" waarde bij aanbod	€ 107.750	€ 111.000	€ 114.250	€ 117.750	€ 121.250	€ 125.000	€ 128.750	€ 132.500
▪ "Target" aantal aandelen bij aanbod	1.375	1.349	1.323	1.298	1.273	1.250	1.226	1.202
▪ Vesting 3 jaar later								
▫ Toekenningsniveau (x "Target")	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500	1,2500
▫ Aantal verworven aandelen	1.719	1.686	1.654	1.623	1.591	1.563	1.533	1.503
▪ Retentie volgend op vesting								
▫ Aantal aangehouden aandelen	860	843	827	812	796	782	767	752
Aandelenopties								
▪ Aandelenprijs/uitoefenprijs	€ 78,35	€ 82,27	€ 86,38	€ 90,70	€ 95,24	€ 100,00	€ 105,00	€ 110,25
▪ "Target" waarde bij aanbod	€ 107.750	€ 111.000	€ 114.250	€ 117.750	€ 121.250	€ 125.000	€ 128.750	€ 132.500
▪ Aantal opties bij aanbod								
▫ Binomiale voet (Veronderstelling)	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
▫ Aantal opties	5.501	5.397	5.290	5.193	5.093	5.000	4.905	4.807
▪ Vesting 3 Jaar Later								
▫ Aantal verworven opties	5.501	5.397	5.290	5.193	5.093	5.000	4.905	4.807
▪ Openingsbalans (begin van het jaar)								
▫ Niet verworven opties						15.576	15.286	14.998
▫ Nog aan te houden opties (retentie)						0	0	0
▪ Gedurende het jaar								
▫ Aangeboden opties						5.000	4.905	4.807
▫ Waarde onderliggende aandelen						€ 500.000	€ 515.025	€ 529.972
▫ Verworven opties						5.290	5.193	5.093
▫ Waarde onderliggende aandelen						€ 529.000	€ 545.265	€ 561.503
▫ Waarde @ uitoefenprijs						€ 456.970	€ 471.020	€ 485.048
▫ Meerwaarde						€ 72.030	€ 74.245	€ 76.456
▪ Eindbalans (einde van het jaar)								
▫ Niet verworven opties						15.286	14.998	14.712
▫ Aan te houden verworven opties (retentie)						0	0	0

BUSINESS CASE B

		Tabel 1 - Totale remuneratie (1)								
Naam, positie (2)	1. Vaste remuneratie			2. Variabele remuneratie		3. Uitzonderlijke items (6)	4. Pensioen Kost (7)	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste en variabele remuneratie (8)	
	Basisvergoeding	Bestuurders vergoeding	Bijkomende voordelen (3)	Eén jaar variabel (4)	Meer jaren variabel (5)					
2020	NAAM - Executive, CEO	€ 500.000	€ 0	€ 54.000	€ 132.813	€ 364.399	€ 0	€ 87.500	€ 1.138.712	
	- Non-Executive, Bestuurslid Frans Filiaal	€ 0	€ 25.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 25.000	
	- Totaal	€ 500.000	€ 25.000	€ 54.000	€ 132.813	€ 364.399	€ 0	€ 87.500	€ 1.163.712	Vast: 57,27% Variabel 42,73%
2021	NAAM - Executive, CEO	€ 515.000	€ 0	€ 55.625	€ 136.797	€ 375.480	€ 0	€ 90.125	€ 1.173.027	
	- Non-Executive, Bestuurslid Frans Filiaal	€ 0	€ 25.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 25.000	
	- Totaal	€ 515.000	€ 25.000	€ 55.625	€ 136.797	€ 375.480	€ 0	€ 90.125	€ 1.198.027	Vast: 57,24% Variabel 42,76%

(1) Alle monetaire bedragen moeten worden gerapporteerd in bruto termen

(2) Als de leidinggevende niet gedurende het ganse jaar waarover wordt gerapporteerd in dienst is geweest, moeten de begindatum en/of de einddatum van zijn/haar dienstverband worden aangegeven

(3) De richtlijnen verwijzen naar "the value of any benefits and perquisites" maar speciëren niet of de "marktwaarde" dan wel het fiscale "voordeel in natura" moet worden gerapporteerd. Dit item bevat naast de overlijdens-, invaliditeits- en medische voorzieningen, ook de andere bijkomende voordelen

(4) Het gerapporteerde bedrag is gelijk aan de monetaire waarde van de variabele remuneratie die werd verworven in de loop van het jaar waarover wordt gerapporteerd (2020 en 2021). Voor deze illustratie gaat het over 50% van de jaarbonus die werd verdiend in respectievelijk 2020 en 2021

(5) Het gerapporteerde bedrag is gelijk aan de monetaire waarde van de variabele remuneratie die werd verworven in de loop van het jaar waarover wordt gerapporteerd, op basis van prestatiecriteria die meer dan één jaar overspannen. Voor deze illustratie gaat het over:

- Voor 2020: [25% van de jaarbonus verdiend in 2018 + 25% van de jaarbonus verdiend in 2019 + de waarde van de prestatie aandelen aangeboden in 2017 + de meerwaarde voor de aandelenopties aangeboden in 2017] verworven in 2020
- Voor 2021: [25% van de jaarbonus verdiend in 2019 + 25% van de jaarbonus verdiend in 2020 + de waarde van de prestatie aandelen aangeboden in 2018 + de meerwaarde voor de aandelenopties aangeboden in 2018] verworven in 2021

(6) Voor deze illustratie werd verondersteld dat geen andere, uitzonderlijke items werden toegekend in de loop van 2020 (2021) zoals sign-on fees, retentiebonussen, vergoedingen voor een verhuis, compensatie voor betalingen uit hoofde van vroegere tewerkstellingsovereenkomsten, enz.

(7) Het gerapporteerde bedrag omvat de bijdragen die effectief gedurende het jaar werden betaald aan verplichte of niet verplichte aanvullende pensioenregelingen. Voor deze illustratie zou een onderscheid moeten worden gemaakt tussen de bijdragen aan het niet verplichte aanvullende plan en aan de verplichte plannen (ARRCO/AGIRC), voor zover van toepassing rekening houdend met het sociaal statuut van de leidinggevende

(8) Relatief deel vaste remuneratie = [Vaste remuneratie + pensioenkost] / [Totale remuneratie]

Relatief deel variabele remuneratie = [Variabele remuneratie] / [Totale remuneratie]

BUSINESS CASE B

Tabel 2 - Remuneratie in aandelenopties											
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenoptieplan						Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd				
	1. Identificatie van het Plan	2. Datum van aanbod	3. Datum van verwerving	4. Einde van de retentieperiode	5. Uitoefenperiode	6. Uitoefenprijs	Openingsbalans	In de loop van het jaar (*)			Eindbalans
							7. Opties bij het begin van het jaar (2)	8.a) Aantal aangeboden opties	8.b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van aanbod (3)	9.a) Aantal verworven opties b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van verwerving c) Waarde @ uitoefenprijs d) Meerwaarde @ datum van verwerving (4)	10. Opties aangeboden en niet verworven (5)
2021 NAAM Executive, CEO	SOP 2021	1/04/2021	31/12/2024	NVT (1)	1/01/2025 - 31/03/2031	105,00 €	0	a) 4.905 b) € 515.025		4.905	
	SOP 2020	1/04/2020	31/12/2023	NVT (1)	1/01/2024 - 31/03/2030	100,00 €	5.000			5.000	
	SOP 2019	1/04/2019	31/12/2022	NVT (1)	1/01/2023 - 31/03/2029	95,24 €	5.093			5.093	
	SOP 2018	1/04/2018	31/12/2021	NVT (1)	1/01/2022 - 31/03/2028	90,70 €	5.193		a) 5.193 b) € 545.265 c) € 471.020 d) € 74.245		
	Total:							15.286	a) 4.905 b) € 515.025	a) 5.193 b) € 545.265 c) € 471.020 d) € 74.245	14.998

(*) Gedurende het jaar werden geen aandelenopties uitgeoefend en vervielen geen opties omwille van het verstrijken van hun optietermijn

2020	NAAM Executive, CEO	SOP 2020	1/04/2020	31/12/2023	NVT (1)	1/01/2024 - 31/03/2030	100,00 €	0	a) 5.000 b) € 500.000		5.000
		SOP 2019	1/04/2019	31/12/2022	NVT (1)	1/01/2023 - 31/03/2029	95,24 €	5.093			5.093
		SOP 2018	1/04/2018	31/12/2021	NVT (1)	1/01/2022 - 31/03/2028	90,70 €	5.193			5.193
		SOP 2017	1/04/2017	31/12/2020	NVT (1)	01/01/2021 - 31/03/2027	86,38 €	5.290		a) 5.290 b) € 529.000 b) € 456.970 b) € 72.030	
		Total:							15.576	a) 5.000 b) € 500.000	b) € 529.000 c) € 456.970 d) € 72.030

(*) Gedurende het jaar werden geen aandelenopties uitgeoefend en vervielen geen opties omwille van het verstrijken van hun optietermijn

- (1) NVT: niet van toepassing: het aandelenoptieplan voor deze illustratie heeft geen retentievoorwaarde na vesting/uitoefening van de optie
- (2) Het aantal opties dat nog niet is verworven bij het begin van het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd
- (3) Het aantal opties dat werd aangeboden in de loop van het jaar alsook de waarde van de onderliggende aandelen aan marktwaarde op datum van aanbod
- (4) Het aantal opties dat werd verworven tijdens het jaar alsook de waarde van de onderliggende aandelen aan marktwaarde op datum van verwerving, de waarde van de onderliggende aandelen aan uitoefenprijs en de corresponderende meerwaarde op de datum van verwerving (het verschil tussen de twee vorige waarden)
- (5) Het aantal opties dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

BUSINESS CASE B

Tabel 3 - Remuneratie in prestatie-aandelen										
Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd				
	1. Identificatie van het plan	2. Prestatie-periode	3. Datum van aanbod	4. Datum van verwerving	5. Einde van de retentie-periode	Openingsbalans	In de loop van het Jaar		Eindbalans	
						6. Aandelen bij het begin van het jaar (1)	7.a) Aantal aangeboden aandelen b) Waarde aandelen @ datum van aanbod (2)	8.a) Aantal verworven aandelen b) Waarde aandelen @ datum van verwerving (3)	9. Aangeboden en niet verworven aandelen op eind van het jaar (4)	10. Nog aan te houden aandelen (5)
NAAM Executive, CEO	PS 2021	01/04/2021 - 31/03/2024	1/04/2021	31/03/2024	31/03/2026	0	a) 1.226 b) € 128.730		1.226	
	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	31/03/2025	1.250			1.250	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	31/03/2024	1.273			1.273	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	31/03/2023	1.298		a) 1.623 b) € 170.415		812
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	31/03/2022	827				827
	PS 2016	01/04/2016 - 31/03/2019	1/04/2016	31/03/2019	31/03/2021	843				
	Totaal:						5.491	a) 1.226 b) € 128.730	a) 1.623 b) € 170.415	3.749
NAAM Executive, CEO	PS 2020	01/04/2020 - 31/03/2023	1/04/2020	31/03/2023	31/03/2025	0	a) 1.250 b) € 125.000		1.250	
	PS 2019	01/04/2019 - 31/03/2022	1/04/2019	31/03/2022	31/03/2024	1.273			1.273	
	PS 2018	01/04/2018 - 31/03/2021	1/04/2018	31/03/2021	31/03/2023	1.298			1.298	
	PS 2017	01/04/2017 - 31/03/2020	1/04/2017	31/03/2020	31/03/2022	1.323		a) 1.654 b) € 165.400		827
	PS 2016	01/04/2016 - 31/03/2019	1/04/2016	31/03/2019	31/03/2021	843				843
	PS 2015	01/04/2015 - 31/03/2018	1/04/2015	31/03/2018	31/03/2020	860				
	Totaal:						5.597	a) 1.250 b) € 125.000	a) 1.654 b) € 165.400	3.821

(1) Het aantal nog niet verworven aandelen en aandelen die nog onderworpen zijn aan een retentievoorwaarde bij het begin van het jaar waarover wordt gerapporteerd

(2) Het aantal aandelen dat tijdens het jaar wordt aangeboden alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van aanbod

(3) Het aantal aandelen dat werd verworven in de loop van het jaar alsook de waarde van deze aandelen aan de marktwaarde op datum van verwerving

(4) Het aantal aandelen dat nog niet is verworven op het einde van het jaar

(5) Het aantal aandelen dat nog is onderworpen aan een retentievoorwaarde bij het einde van het jaar

BUSINESS CASE B

JAARBONUS - ADDITIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. remuneratie	a) Prestatie - maximum b) Corresp. remuneratie	a) Gemeten prestatie b) Corresp. remuneratie	
PC1	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) € 78.125	
PC2	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Op doel (te verduidelijken) b) € 62.500	
PC3	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Onder doel (te verduidelijken) b) € 31.250	
PC4	25%	a) Slecht (te verduidelijken) b) € 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) € 93.750	
Totale Bonus		€ 0	€ 375.000	€ 265.625	

JAARBONUS - MULTIPLICATIEVE BENADERING

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Prestatie - maximum b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	a) Gemeten prestatie b) Corresp. uitbetalingsniveau (*)	
PC1	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 0,625	
PC2	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Op doel (te verduidelijken) b) 0,500	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC1 + PC2)				1,125	
PC3	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Onder doel (te verduidelijken) b) 0,250	
PC4	50%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 0,750	
Uitbetalingsniveau (Bundel PC3 + PC4)				1,000	
Totaal uitbetalingsniveau [(uitbetalingsniveau 1) x (uitbetalingsniveau 2)]				1,125	
Totale bonus				€ 281.250	

(*) Uitbetalingsniveau ugedrukt als veelvoud van de "target" bonus

PRESTATIE-AAANDELENPLAN

Prestatie-criterium (PC)	Relatief gewicht	Optionele informatie			
		a) Prestatie - benedendrempel b) Corresp. aantal aandelen	a) Prestatie - maximum b) Corresp. aantal aandelen	a) Gemeten prestatie b) Corresp. aantal aandelen	
PC1	100%	a) Slecht (te verduidelijken) b) 0	a) Uitmuntend (te verduidelijken) b) 1.985	a) Boven doel (te verduidelijken) b) 1.654	

