

Onder voorbehoud van de goedkeuring van de vennootschapsvorm “NV met enige bestuurder” op de BAVA van 23/04/2021 of, indien het vereiste aanwezigheidsquorum niet zou zijn bereikt, van 18/05/2021



QRF

Naamloze vennootschap

Openbare geregementeerde vastgoedvennootschap naar Belgisch recht

Gaston Crommenlaan 8, 9050 Gent

Ondernemingsnummer 0537.979.024

De “Vennootschap”

REMUNERATIEBELEID

Remuneratiebeleid voor te leggen aan de jaarvergadering 2021

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

1. Algemeen

1.1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die de Vennootschap hanteert voor de vergoeding van haar Enige Bestuurder (en de leden van diens Raad van Bestuur) en haar Uitvoerend Management (alle zoals hierna gedefinieerd). Het is opgesteld en zal worden toegepast overeenkomstig de bepalingen van de Tweede Aandeelhoudersrichtlijn (“SRD II”), het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (“WVV”), de Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen (“GVV-Wet”) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (“Code 2020”). De Vennootschap zelf heeft de vorm van een naamloze vennootschap. De Vennootschap wordt bestuurd door een enige bestuurder (de “Enige Bestuurder”), aangeduid in de huidige statuten, zoals bedoeld in artikelen 7:101 en volgende van het WVW. De Enige Bestuurder is een naamloze vennootschap met collegiaal bestuur. In dit remuneratiebeleid wordt dan ook met de term “Bestuurders” of de “Raad van Bestuur” de bestuurders, respectievelijk, de raad van bestuur van de Enige Bestuurder bedoeld. Ook het uitvoerend management (het “Uitvoerend Management”) wordt georganiseerd binnen de Enige Bestuurder en staat onder het toezicht van de Raad van Bestuur van de Enige Bestuurder. De Vennootschap en haar Enige Bestuurder leven – behoudens de in de verklaring vermelde afwijkingen – de aanbevelingen van de Code 2020 en de wettelijke bepalingen inzake corporate governance na door deze toe te passen op de organisatie van het bestuur binnen de Enige Bestuurder. Als bestuursorgaan van de Enige Bestuurder van de naamloze vennootschap is het immers de Raad van Bestuur van de Enige Bestuurder die collegiaal beslist over de waarden en de strategie van de Vennootschap, over haar bereidheid om risico’s te nemen en over de voornaamste beleidslijnen.

De Raad van Bestuur is ervan overtuigd dat zij met dit remuneratiebeleid het nodige talent kan aantrekken, belonen en behouden. De prestatiecriteria die worden gebruikt om de mate van variabele remuneratie te bepalen, stimuleren de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de Vennootschap en een duurzame waardecreatie. Tegelijkertijd vertalen ze ook de risicobereidheid vastgelegd door de Raad van Bestuur en de gedragsnormen die de Vennootschap dient na te leven.

1.2. Goedkeuring algemene vergadering van aandeelhouders

Dit beleid werd voorbereid door de Raad van Bestuur op basis van de aanbevelingen van het Remuneratie- en benoemingscomité dat is georganiseerd binnen de Enige Bestuurder. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap in 2021.

De Vennootschap kan tijdelijk afwijken van het goedgekeurde remuneratiebeleid indien de procedure en voorwaarden onder titel 6 “Afwijken van het remuneratiebeleid” van dit remuneratiebeleid worden nageleefd.

1.3. Toepassingsgebied

Dit remuneratiebeleid is gebaseerd op het bestaande beleid van de Vennootschap zoals het op de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van 19 mei 2020 werd voorgelegd en goedgekeurd. Dit remuneratiebeleid zal – voor wat het beleid betreft dat niet reeds werd goedgekeurd door de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van 19 mei 2020, indien goedgekeurd door de algemene vergadering – van toepassing zijn op de vergoeding van de Enige Bestuurder, de Bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management vanaf het boekjaar 2021. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om tot en met boekjaar 2024 te worden toegepast. Het remuneratiebeleid wordt opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders, en dit bij iedere materiële wijziging ervan en ten minste om de vier jaar.

Het remuneratiebeleid is van toepassing op de personen waarnaar artikel 3:6, §3 WVW verwijst. In concreto betreft het de Enige Bestuurder, de Bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management.

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

2. Governance – procedure

2.1. Rol van het Remuneratie- en benoemingscomité

Het Remuneratie- en benoemingscomité dat is georganiseerd op niveau van de Enige Bestuurder neemt de rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op zich zoals uiteengezet onder titel “5. Intern reglement van het Remuneratie- en benoemingscomité” van het Corporate Governance Charter van de Vennootschap (het “Charter”). Het Remuneratie- en benoemingscomité heeft onder meer als taak:

- voorstellen te doen aan de Raad van Bestuur over het remuneratiebeleid van Bestuurders, de personen belast met de leiding bedoeld in artikel 3:6, § 3, laatste lid WVV, de personen belast met het dagelijks bestuur en de effectieve leiders in de zin van artikel 14, §3 GVV-Wet, alsook, waar toepasselijk, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die de Raad van Bestuur moet voorleggen aan de algemene vergadering van aandeelhouders;
- voorstellen te doen aan de Raad van Bestuur over de individuele remuneratie van de Bestuurders, de andere personen belast met de leiding bedoeld in artikel 3:6, § 3, laatste lid WVV, en de personen belast met het dagelijks bestuur en de effectieve leiders in de zin van artikel 14, §3 GVV-Wet, met inbegrip van variabele remuneratie en lange termijn prestatiepremies al dan niet gebonden aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, en van vertrekvergoedingen, en waar toepasselijk, de daaruit voortvloeiende voorstellen die de Raad van Bestuur moet voorleggen aan de algemene vergadering van aandeelhouders;
- de voorbereiding van het remuneratieverslag dat de Raad van Bestuur toevoegt in de verklaring bedoeld in artikel 3:6, § 2 WVV;
- de toelichting van het remuneratieverslag op de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders;
- de Raad van Bestuur te adviseren over (her)benoemingen die worden voorgedragen aan de algemene vergadering van aandeelhouders, op basis van objectieve criteria en op professionele wijze;
- advies te geven over aanwervingen/promoties van leden van het Uitvoerend Management, ook wanneer deze niet door de algemene vergadering van aandeelhouders dienen te worden goedgekeurd;
- het opstellen van procedures voor de benoeming van de Bestuurders, van de CEO en van de andere leden van het Uitvoerend Management;
- periodiek de omvang en de samenstelling van de Raad van Bestuur evalueren en aan de Raad van Bestuur aanbevelingen te doen aangaande wijzigingen ter zake;
- indien er openstaande bestuursmandaten zijn, kandidaten te zoeken en ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur voor te dragen;
- advies te geven over voorstellen tot benoeming van Bestuurders die afkomstig zijn van aandeelhouders; en
- opvolgingskwesaties terdege in overweging te nemen.

2.2. Rol van de Raad van Bestuur

De rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Bestuur worden uiteengezet onder titel “3. Intern reglement van de Raad van Bestuur” en verder van het Charter.

In het bijzonder beslist de Raad van Bestuur als eindverantwoordelijke, op advies van het Remuneratie- en benoemingscomité over:

- het voorstel van remuneratiebeleid dat aan de algemene vergadering van aandeelhouders zal worden voorgelegd;
- de bepaling van de individuele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management;
- de bepaling van de prestatiedoelstellingen van de leden van het Uitvoerend Management op korte en (middel)lange termijn;
- de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management ten aanzien van de vooropgestelde prestatiecriteria en de vertaling daarvan in de uitbetaling van de variabele vergoeding;

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

Onder voorbehoud van de goedkeuring van de vennootschapsvorm “NV met enige bestuurder” op de BAVA van 23/04/2021 of, indien het vereiste aanwezigheidsquorum niet zou zijn bereikt, van 18/05/2021

- het jaarlijkse remuneratieverslag.

2.3. Rol van de algemene vergadering van aandeelhouders

De algemene vergadering van aandeelhouders keurt bij gewone meerderheid het remuneratiebeleid op bindende wijze goed. De algemene vergadering van aandeelhouders beslist bij gewone meerderheid over de vergoeding van de Bestuurders.

2.4. Beheer van belangenconflicten

Niemand beslist over zijn of haar eigen remuneratie:

- de vergoeding van de niet-uitvoerende Bestuurders wordt voorgelegd aan en goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders;
- de leden van het Uitvoerend Management die tevens Bestuurder zijn, ontvangen geen vergoeding voor de uitoefening van hun Bestuurdersmandaat;
- de leden van het Uitvoerend Management nemen niet deel aan de beraadslaging en beslissing over hun vergoeding;
- het Remuneratie- en benoemingscomité kan steeds beraadslagen zonder het Uitvoerend Management indien het dit nodig acht.

2.5. Evaluatie remuneratiebeleid

Het Remuneratie- en benoemingscomité analyseert jaarlijks het remuneratiebeleid dat toegepast wordt en gaat na of er een wijziging dient doorgevoerd te worden. Dit comité geeft dienaangaande de nodige aanbevelingen aan de Raad van Bestuur.

Materiële wijzigingen aan het beleid zijn slechts van toepassing op voorwaarde dat zij zijn goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders.

Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

3. Remuneratie Enige Bestuurder

De Enige Bestuurder ontvangt tot 2028 een vergoeding die bepaald wordt volgens de hieronder beschreven modaliteiten.

De nettovergoeding van de Enige Bestuurder wordt elk jaar berekend op basis van het netto courant resultaat voor kost van de Enige Bestuurder, voor belastingen en exclusief portefeuilresultaat.

Dit deel is gelijk aan 4% van het netto courant resultaat voor kost van de Enige Bestuurder, voor belastingen en exclusief portefeuilresultaat. Het aldus berekende deel is verschuldigd op de laatste dag van het betrokken boekjaar maar is slechts betaalbaar nadat de berekening werd goedgekeurd op de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap. De berekening van het deel van de Enige Bestuurder wordt gecontroleerd door de commissaris. Daar de vergoeding van de Enige Bestuurder verbonden is aan het resultaat van de Vennootschap, stemt het belang van de Enige Bestuurder overeen met het belang van de aandeelhouders, in overeenstemming met artikel 35 van de GVV-Wet.

Tevens heeft de Enige Bestuurder recht op de terugbetaling van alle kosten die rechtstreeks verband houden met de dagelijkse werking van de Vennootschap. Deze kosten omvatten onder meer de vergoeding van de Bestuurders, de comités en het Uitvoerend Management van de Enige Bestuurder.

De vergoeding van de Enige Bestuurder zal voorwerp zijn van toetsing in het kader van vierjaarlijkse toets van het beleid, conform het derde lid van artikel 7.

4. Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende Bestuurders

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

4.1. Structuur

De vergoeding van de niet-uitvoerende Bestuurders bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding, een onkostenvergoeding en een dekking door polis bestuurdersaansprakelijkheid.

A. Vaste jaarlijkse vergoeding

De niet-uitvoerende Bestuurders hebben recht op een vaste jaarlijkse vergoeding. Deze dekt vier fysieke / virtuele vergaderingen per jaar alsook alle telefonische en schriftelijke vergaderingen van de Raad van Bestuur. De niet-uitvoerende Bestuurders hebben tevens recht op een zitpenning voor elke fysieke / virtuele vergadering van de Raad van Bestuur die ze bijwoonden bovenop de vier voornoemde fysieke / virtuele vergaderingen, voor zover de agenda van bijkomende vergaderingen als volwaardig wordt aanzien bij aanvang van de vergadering.

De remuneratie van niet-uitvoerende Bestuurders houdt rekening met (i) hun rol als Bestuurder en (ii) hun specifieke rollen (als Voorzitter van de Raad van Bestuur of Voorzitter of lid van een comité) en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Het bedrag van de jaarlijkse vergoeding voor de niet-uitvoerende Bestuurders wordt jaarlijks goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de Raad van Bestuur, voorbereid door het Remuneratie- en benoemingscomité.

Het remuneratieverslag vermeldt, op individuele basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die (rechtstreeks of onrechtstreeks) door de Vennootschap of haar dochterondernemingen aan de niet-uitvoerende Bestuurders werden toegekend.

B. Onkostenvergoeding

De niet-uitvoerende Bestuurders kunnen de onkosten terugbetaald krijgen die ze rechtstreeks hebben gemaakt in het kader van de uitoefening van hun functie van Bestuurder op voorlegging van de bewijsstukken daarvan, conform het algemene onkostenvergoedingsbeleid van de Vennootschap.

C. Polis bestuurdersaansprakelijkheid

Alle niet-uitvoerende Bestuurders zijn gedekt door een polis bestuurdersaansprakelijkheid waarvan de premie wordt betaald door de Vennootschap.

D. Geen overige vergoedingscomponenten

De niet-uitvoerende Bestuurders genieten geen andere voordelen (bedrijfswagen, pensioen, opties, GSM, enz.).

Niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen variabele prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de Vennootschap zoals bonussen of aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. Daarmee wijkt de Vennootschap af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020. De Vennootschap motiveert deze afwijking door het feit dat een dergelijke vergoeding in aandelen van niet-uitvoerende Bestuurders nieuw is in de Code 2020 en evenmin ingeburgerd is bij Belgische beursgenoteerde bedrijven in het algemeen of meer specifiek in de GVV-sector. De Vennootschap is van mening dat het beoordelingsvermogen van deze Bestuurders – in het bijzonder als niet-uitvoerende Bestuurders – niet aangetast wordt door de afwezigheid van een vergoeding in aandelen. Naar weten van de Vennootschap is er internationaal ook nog geen consensus dat een vergoeding in aandelen waarborgt dat het belang van de niet-uitvoerende Bestuurders gealigneerd wordt met het aandeelhoudersbelang. De Vennootschap beslist om de ontwikkeling van de praktijk van de Belgische beursgenoteerde bedrijven in het algemeen of meer specifiek in de GVV-sector af te wachten en regelmatig te heroverwegen of het in het belang van de Vennootschap en haar aandeelhouders kan zijn om alsnog over te gaan tot (gedeeltelijke) betaling van niet-uitvoerende Bestuurders in aandelen.

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

Onder voorbehoud van de goedkeuring van de vennootschapsvorm “NV met enige bestuurder” op de BAVA van 23/04/2021 of, indien het vereiste aanwezigheidsquorum niet zou zijn bereikt, van 18/05/2021

4.2. Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

Als GVV gespecialiseerd in winkel-, vrije tijds, cultureel en horeca- vastgoed in België en Nederland is de Vennootschap van oordeel dat haar niet-uitvoerende Bestuurders het best op vaste basis worden vergoed. Het vaste karakter van de bedragen moet de objectiviteit van de niet-uitvoerende Bestuurders in het toezicht op de prestaties van de Vennootschap vrijwaren. De hoogte van de bedragen moet de Vennootschap toelaten om de betrokkenheid van de Bestuurders te vrijwaren en de juiste combinatie van expertise en diversiteit te verzekeren binnen de Raad van Bestuur om het succes van de Vennootschap op lange termijn te stimuleren.

4.3. Belangrijkste voorwaarden van de contracten

De niet-uitvoerende Bestuurders voeren hun mandaat overeenkomstig artikel 7:85, §1, derde lid WVV uit als zelfstandigen. Hun bestuurdersmandaat bedraagt ten hoogste vier jaar, wat in lijn is met de aanbeveling hieromtrent van Bepaling 5.6 van de Code 2020. De algemene vergadering van aandeelhouders kan de mandaten van de niet-uitvoerende Bestuurders te allen tijde zonder opzeggingstermijn of –vergoeding herroepen bij eenvoudige meerderheidsbeslissing. Het mandaat van een niet-uitvoerende Bestuurder is onbeperkt hernieuwbaar, zonder dat de totale duurtijd van het mandaat 12 jaar mag overschrijden.

5. Remuneratiebeleid voor uitvoerende Bestuurders en leden van het Uitvoerend Management

5.1. Structuur

Het bedrag van de remuneratie en de andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de Enige Bestuurder, de Vennootschap of haar dochterondernemingen aan (i) de CEO en (ii) de andere leden van het Uitvoerend Management worden toegekend, wordt vermeld in het remuneratieverslag. De vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management bestaat uit een basissalaris, een variabele remuneratie en desgevallend een aantal overige componenten.

Leden van het Uitvoerend Management die tevens Bestuurder zijn, ontvangen geen vergoeding voor de uitoefening van hun mandaat als Bestuurder.

A. Basissalaris

De vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management bestaat uit een vast bedrag per maand of per jaar, dat wordt vastgelegd in een bijzondere overeenkomst goedgekeurd door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en benoemingscomité.

De managementovereenkomsten van de leden van het Uitvoerend Management bepalen de vaste vergoeding voor hun prestaties. Deze vergoedingen zijn onderhevig aan de jaarlijkse indexering op basis van de Belgische gezondheidsindex. Het bedrag van de jaarlijkse vaste vergoeding wordt bepaald aan de hand van vergelijkingen met de vaste vergoedingen die op de markt voor een gelijkaardige functie gelden in een vergelijkbare vennootschap.

B. Variabele remuneratie

De Raad van Bestuur beslist op voorstel van het Remuneratie- en benoemingscomité jaarlijks over de variabele vergoeding waarop de leden van het Uitvoerend Management recht kunnen hebben m.b.t. hun activiteiten voor het volgende boekjaar. Daarbij bepaalt de Raad van Bestuur de bedragen van de variabele vergoeding, alsook de prestatiecriteria waarvan deze vergoedingen afhankelijk zijn. Zo wordt de variabele vergoeding gekoppeld aan onder meer de prestaties van het bedrijf en de individuele prestaties. Op basis van een vergelijkende studie wordt geanalyseerd welke prestatiecriteria voor het komende boekjaar het best passen in de uitvoering van de gekozen strategie, rekening houdend met de belangen voor de aandeelhouders.

Indien er wordt voorgesteld om een systeem op te zetten op basis waarvan de leden van het Uitvoerend Management worden vergoed in de vorm van aandelen, aandelenopties of elk ander recht om aandelen te verwerven, dient dit systeem vooraf goedgekeurd te worden door de aandeelhouders van de Vennootschap. Deze

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

Onder voorbehoud van de goedkeuring van de vennootschapsvorm “NV met enige bestuurder” op de BAVA van 23/04/2021 of, indien het vereiste aanwezigheidsquorum niet zou zijn bereikt, van 18/05/2021

informatie wordt ook opgenomen in het remuneratieverslag, waarbij erover gewaakt wordt dat geen vertrouwelijke informatie omtrent de strategie van de Vennootschap wordt vrijgegeven. In voorkomend geval worden de bepalingen van artikel 7:90, 7:91 en 7:121 WvV nageleefd.

5.4. Verhouding tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers

Bij het opstellen van dit remuneratiebeleid werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap. De Vennootschap zorgt voor consistentie tussen de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management en de remuneratie van andere werknemers zodoende het nodige talent te kunnen aantrekken, belonen en behouden, rekening houdend met de marktomstandigheden voor elke categorie van werknemers. Zij doet dit enerzijds door de verloning van de respectieve werknemer te benchmarken ten opzichte van dezelfde (of een vergelijkbare) positie/functie binnen andere (vergelijkbare) bedrijven in de sector en anderzijds op basis van onderhandelingen met de betrokken werknemer. Daarnaast worden er jaarlijkse evaluaties gehouden, in het kader waarvan de verloning ook steeds beoordeeld wordt.

Conform artikel 3:6, §3, 5° WvV wordt in het remuneratieverslag tevens de ratio tussen de hoogste remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers opgenomen.

5.5. Benchmarking

Bij de onderhandeling van de managementovereenkomsten van de leden van het Uitvoerend Management, alsook bij de evaluatie en heronderhandelingen, baseert de Vennootschap zich voor de vaste vergoeding voor een gedeelte op benchmarking met de sector en onderhandeling met de betrokkenen en voor een ander gedeelte rekening houdende met de groei van de Vennootschap op het vlak van marktkapitalisatie, personeel en landen waarin de Vennootschap actief is.

Het Remuneratie- en benoemingscomité maakt jaarlijks de analyse van het remuneratiebeleid dat geldt voor de leden van het Uitvoerend Management en bekijkt, op basis van een benchmark oefening, of de vergoeding van het Uitvoerend Management nog steeds gepast en conform de marktpraktijken is. Daarnaast wordt ook gekeken of het vergelijkbaar is met andere Belgische beursgenoteerde bedrijven (in de vastgoedsector).

5.6. Vertrekvergoeding

In het kader van een vervroegde beëindiging van een managementovereenkomst met een huidig lid van het Uitvoerend Management mag de vertrekvergoeding niet meer mag bedragen dan vier maanden basisvergoeding. In de huidige managementovereenkomst van de CEO en de CFO is er een opzegvergoeding van vier maanden voorzien. Artikel 7:92 WvV is aldus niet van toepassing.

5.7. Terugvorderingsrecht

Er is niet voorzien in een terugvorderingsrecht ten gunste van de Vennootschap van variabele vergoeding die wordt toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

5.8. Bijdrage tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

De structuur van de remuneratie van het Uitvoerend Management is erop gericht een duurzame waardecreatie van de Vennootschap te bevorderen. Het niveau van de vaste vergoeding zorgt ervoor dat de Vennootschap te allen tijde, ook in moeilijker tijden, kan rekenen op een professioneel en ervaren management. De uitbetaling van de variabele vergoeding hangt af van de realisatie van prestatiecriteria die de strategie van de Vennootschap vertalen.

5.9. Belangrijkste voorwaarden van de contracten

De leden van het Uitvoerend Management oefenen hun mandaat uit op zelfstandige basis. De managementovereenkomsten die zij hebben afgesloten met betrekking tot dit mandaat zijn van onbepaalde duur en voorzien contractuele bepalingen inzake opzegging en vertrekvergoeding.

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

6. Afwijken van het remuneratiebeleid

De Vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:

1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te vrijwaren of haar levensvatbaarheid te garanderen; en

2° de afwijking is toegestaan door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratie- en benoemingscomité.

Een afwijking kan slaan op eender welke bepaling van dit remuneratiebeleid, voor zover ze niet strijdig is met de wet.

7. Herziening van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid kan worden gewijzigd wanneer dit door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratie- en benoemingscomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Wanneer het beleid wordt herzien, moet de volgende informatie worden beschreven en toegelicht aan de algemene vergadering van aandeelhouders:

1. De belangrijke veranderingen die zich hebben voorgedaan; en
2. De manier waarop rekening werd gehouden met de stemmen en standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering van aandeelhouders.

Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

8. Materiële wijzigingen in vergelijking met het vorige remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid reflecteert het beleid dat de Vennootschap in 2021 heeft aangenomen. De Vennootschap voorziet geen wijziging in de principes van het remuneratiebeleid voor de komende twee boekjaren.

Het bedrag van de jaarlijkse vergoeding voor de niet-uitvoerende Bestuurders wordt jaarlijks goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de Raad van Bestuur, voorbereid door het Remuneratie- en benoemingscomité. Er werden geen wijzigingen aangebracht aan de vergoeding aan de niet-uitvoerende Bestuurders voor het boekjaar 2021.

Het bedrag van de vergoeding voor het Uitvoerend Management is jaarlijks het voorwerp van een benchmark oefening waarbij wordt onderzocht of de bezoldiging van het Uitvoerend Management nog steeds gepast en conform de marktpraktijken is. Tevens wordt geanalyseerd of, gegeven de omvang van de Vennootschap en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden, de verloning steeds voldoende intrinsiek motiverend is om het Uitvoerend Management te behouden.

Op basis van voornoemde vergelijkende studie werd geanalyseerd welke prestatiecriteria voor het komende boekjaar het best passen in de uitvoering van de gekozen strategie, rekening houdend met de belangen voor de aandeelhouders. Daartoe worden voor 2021 de volgende criteria vastgelegd en gewogen naar relevantie:

Parameter	CEO	CFO
-----------	-----	-----

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8

9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht

Onder voorbehoud van de goedkeuring van de vennootschapsvorm “NV met enige bestuurder” op de BAVA van 23/04/2021 of, indien het vereiste aanwezigheidsquorum niet zou zijn bereikt, van 18/05/2021

1. Kwantitatieve criteria	40%	65%
2. Communicatie en team management	10%	10%
3. Implementatie van de strategie	40%	15%
4. Vergelijking ten opzichte van peer group	10%	10%

Er werden, rekening houdend met voorgaande elementen en naast de gebruikelijke jaarlijkse indexatie, volgende wijzigingen aangebracht aan de vergoeding van het Uitvoerend Management:

- de vaste vergoeding voor de CEO zal voor het boekjaar 2021, EUR 230.000 bedragen;
- de vaste vergoeding voor de andere leden van het Uitvoerend Management zal voor het boekjaar 2021, EUR 190.000 bedragen.

QRF NV

Gaston Crommenlaan 8
9050 Gent

BE 0537 979 024

Openbare GVV naar Belgisch recht