

Remuneratieverslag

1. Inleiding

Het remuneratiebeleid is van toepassing vanaf 2021 en werd goedgekeurd door de Algemene Vergadering van 28 april 2021. Dit beleid is terug te vinden op de website van de vennootschap.

2. Totale remuneratie niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders ontvingen in 2021, conform het toepasselijke beleid, ter vergoeding van hun lidmaatschap in de Raad van Bestuur en de adviserende comités waarvan ze lid zijn enkel een vaste basisvergoeding verhoogd, in voorkomend geval, met een vaste vergoeding voor hun lidmaatschap in de adviserende comités. Het aldus toegepaste remuneratiebeleid stelde de vennootschap in staat om de noodzakelijke bekwaamheid en ervaring van de Raad van Bestuur te vrijwaren.

Naam, positie	Basisvergoeding	Vergoeding als lid van het Audit- en Risicocomité	Vergoeding als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité	Totale vergoeding
Herman Van de Velde NV Voorzitter	25.000 €	0	0	25.000 €
YJC BV Onafhankelijke bestuurder	15.000 €	2.500 €	2.500 €	20.000 €
Valseba BV Onafhankelijk bestuurder	15.000 €	2.500 €	2.500 €	20.000 €
Dirk Goeminne BV Onafhankelijke bestuurder ⁽¹⁾	5.000 €	833 €	0	5.833 €
Fidigo NV Onafhankelijke bestuurder ⁽²⁾	10.000 €	1.666 €	0	11.666 €
Lucas Laureys	15.000 €	2.500 €	0	17.500 €
Bénédicte Laureys	15.000 €	0	0	15.000 €
Veronique Laureys	15.000 €	0	0	15.000 €
Greet Van de Velde	15.000 €	0	0	15.000 €

(1) Bestuurder en lid van het Audit- en Risicocomité tot 28 april 2021.

(2) Opvolger van Dirk Goeminne BV. Bestuurder en lid van het Audit- en Risicocomité sinds 28 april 2021.

3. Totale remuneratie leden van het uitvoerend management (inclusief CEO)

In 2021 werd het uitvoerend management toevertrouwd aan het Directiecomité, dat wordt voorgezeten door de CEO.

Conform het toepasselijke remuneratiebeleid, werden volgende vergoedingen toegekend aan de leden van het Directiecomité:

Naam, positie	1. Vaste vergoeding		2. Variabele vergoeding		3. Uitzonderlijke items	4. Pensioen Kost ⁽²⁾	5. Totale remuneratie	6. Verhouding vaste/variabele remuneratie
	Basisvergoeding	Bijkomende Voordele (1)	Eén jaar variable	Meer jaren variabel				
Mavac BV (CEO) vast vertegenwoordigd door Marleen Vaesen (zelfstandige)	592.000 €	0	320.154 €	0	118.400 €	0	1.030.554 €	57% vaste remuneratie 43% variabele remuneratie
Overige leden van het Directiecomité op globale basis (exclusief CEO) ⁽¹⁾	392.279 €	7.358 €	138.883 €	0	0	5.727 €	544.247 €	Tussen 74% en 76% vaste remuneratie, tussen 26% en 24% variabele remuneratie

(1) Enkel van toepassing voor het directielid die als werknemer is tewerk gesteld. Omvatten forfaitaire onkostenvergoeding, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering en bedrijfswagen.

(2) Enkel van toepassing voor het directielid die als werknemer is tewerk gesteld.

(3) Omvat de vergoeding van Karel Verlinde CommV (zelfstandige) en Liesbeth Van de Velde (werknemer). Bij vergoeding via arbeidsovereenkomst worden bedragen opgenomen zonder sociale lasten. Bij vergoeding via de managementovereenkomsten worden de integrale kosten voor de vennootschap opgenomen.

4. Toelichting bij de verschillende componenten van de remuneratie van de leden van het Directiecomité (inclusief CEO)

4.1. Variabele vergoeding

A) Korte termijn variabele vergoeding

Zoals vermeld in het Remuneratiebeleid zijn de doelstellingen voor deze korte termijn variabele vergoeding deels gebaseerd op objectieve parameters die nauw samenhangen met de resultaten van de Groep (= collectieve doelstellingen) en deels op individuele doelstellingen die nauw samenhangen met de verantwoordelijkheden van het betrokken lid. De collectieve doelstellingen vertegenwoordigen 80% van de totale doelstellingen, de individuele doelstellingen 20%. Er werden 4 collectieve doelstellingen bepaald (omzet, EBITDA en 2 kwalitatieve doelstellingen). De Raad van Bestuur heeft, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, de omzet en EBITDA van 2021 bepaald en vastgesteld in hoeverre de vooropgestelde doelstellingen werden bereikt. Op basis hiervan werd het corresponderende uitbetalingsniveau bepaald. Het corresponderende uitbetalingsniveau voor alle collectieve doelstellingen samen bedraagt 144,25% van de targetbonus.

Prestatie-criteria (PC)	Relatief gewicht	a)	Gemeten prestatie
		b)	Corresp. uitbetalingsniveau (*)
Omzet	40%	a)	Boven doel
		b)	54,50%
EBITDA	40%	a)	Boven doel
		b)	60,00%
Kwalitatieve doelstellingen	20%	a)	Boven doel
		b)	29,75%

De individuele doelstellingen werden per betrokken directielid bepaald en geëvalueerd.

B) Lange termijn variabele vergoeding

De CEO had in de mate dat zij nog werkzaam was bij Van de Velde op 31 december 2021 recht op een eenmalige retentiebonus ten belope van 118.400 euro excl. btw. De Raad van Bestuur heeft, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, vastgesteld dat de voorwaarden voor het uitbetalen van deze retentiebonus voldaan zijn.

4.2. Pensioen

De werknemer die deel uitmaakt van het uitvoerend management participeert in het pensioenplan van de vennootschap. Dit is een defined contribution plan en de bijdrage van de werkgever bedraagt 4% van de vaste vergoeding beperkt tot het pensioenplafond⁽²⁾ en 5% van de jaarwedde boven het pensioenplafond.

De overige leden van het uitvoerend management participeren niet in enig pensioenplan van de vennootschap.

(2) Voor 2021 60.026,75€



5. Aandelengerelateerde remuneratie

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen remuneratie in de vorm van aandelen. Als zodanig wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de familiale bestuurders, rechtstreeks of onrechtstreeks, stabiele aandeelhouders van de vennootschap zijn en, meer algemeen, de visies van de niet-uitvoerende bestuurders momenteel geacht worden reeds voldoende gericht te zijn op waardecreatie op lange termijn voor de vennootschap. De toekenning van aandelen aan de niet-uitvoerende bestuurders wordt aldus om die reden niet noodzakelijk geacht. De vennootschap zal echter deze aanbeveling op regelmatige basis evalueren met het oog op een mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

Er wordt geen minimumdrempel bepaald van aandelen die aangehouden moet worden door de leden van het uitvoerend management. Als zodanig wijkt de vennootschap af van Aanbeveling 7.9 van de Corporate Governance Code 2020. Deze afwijking wordt verklaard door het feit dat de belangen van het uitvoerend management momenteel reeds geacht worden voldoende te zijn gericht op de waardecreatie op lange termijn binnen de vennootschap door middel van een bestaand incentiviseringsprogramma op lange termijn in de vorm van een optieplan (zie hiernaast). Het bepalen van een minimumdrempel van aandelen die aangehouden moeten worden door de leden van het uitvoerend management wordt om die redenen niet noodzakelijk geacht. De vennootschap zal echter deze Aanbeveling op regelmatige basis evalueren met het oog op een mogelijke (noodzaak tot) toekomstige naleving ervan.

De Raad van Bestuur van 29 april 2020 heeft het optieplan 2020 goedgekeurd. Het Benoemings- en Remuneratiecomité kan hierdoor gedurende vijf jaar opties op aandelen van de vennootschap toekennen aan het uitvoerend management. Deze opties zijn/worden gratis toegekend. De uitoefenprijs van de opties is, per aandeel, gelijk aan het laagste bedrag van (i) het gemiddelde van de slotkoersen van het aandeel op de beurs gedurende de dertig kalenderdagen die de datum van het aanbod voorafgaan of (ii) de slotkoers van de laatste beursdag die de datum van het aanbod voorafgaat. De geldigheidsduur van de opties bedraagt tien jaar. De vennootschap en de optiehouder kunnen in onderling overleg beslissen dat de geldigheidsduur van de opties korter is dan tien jaar, zonder dat deze evenwel korter kan zijn dan vijf jaar. De opties zijn niet uitoefenbaar voorafgaand aan het einde van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de opties worden aangeboden.

6. Vertrekvergoedingen

Gedurende 2021 werden er geen vertrekvergoedingen toegekend aan enige bestuurder of lid van het uitvoerend management.

7. Gebruik van het terugvorderingsrecht

Gedurende 2021 werd er geen variabele remuneratie teruggevorderd.

Naam, Positie	Belangrijkste bepalingen van het aandelenoptieplan			
	1. Identificatie van het Plan	2. Datum van aanbod	3. Datum van verwerving	
Mavac BV	2015	15/10/2019	14/12/2019	
	2020	09/10/2020	08/12/2020	
	2020	01/10/2021	30/11/2021	
Karel Verlinde CommV	2015	15/10/2019	14/12/2019	
	2020	09/10/2020	08/12/2020	
	2020	01/10/2021	30/11/2021	
Liesbeth Van de Velde	2015	15/10/2019	14/12/2019	
	2020	09/10/2020	08/12/2020	
	2020	01/10/2021	30/11/2021	

8. Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

Gedurende 2021 zijn er geen afwijkingen geweest op het Remuneratiebeleid.

Remuneratie in aandelenopties			Informatie met betrekking tot het financieel jaar waarover wordt gerapporteerd					
			Openingsbalans	In de loop van het jaar (*)				Eindbalans
4. Einde van de retentieperiode	5. Uitoefenperiode	6. Uitoefenprijs	7. Opties in bezit begin 2021	8. a) Aantal aangeboden opties in 2021 b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van aanbod		9. a) Aantal verworven opties b) Waarde onderliggende aandelen @ datum van verwerving c) Waarde @ uitoefenprijs d) Meerwaarde @ datum van verwerving		10. Opties in het bezit eind 2021
31/12/2022	01/01/2023-15/10/2029	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
31/12/2023	01/01/2024-09/10/2030	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
31/12/2024	01/01/2025-01/10/2031	28,75 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000
				b)	143.750 €	b)	143.750 €	
						c)	143.750 €	
						d)	0 €	
31/12/2022	01/01/2023-15/10/2029	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
12/31/2023	01/01/2024-9/10/2030	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
31/12/2024	01/01/2025-01/10/2031	28,75 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000
				b)	143.750 €	b)	143.750 €	
						c)	143.750 €	
						d)	€ 0	
31/12/2022	01/01/2023-15/10/2026	23,36 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
31/12/2023	01/01/2024-09/10/2025	22,60 €	5.000	a)	NVT	NVT		5.000
				b)	NVT			
31/12/2024	01/01/2025-01/10/2026	28,75 €	0	a)	5.000	a)	5.000	5.000
				b)	143.750 €	b)	143.750 €	
						c)	143.750 €	
						d)	0 €	

9. Ratio hoogste en laagste vergoeding

De hoogste vergoeding verhoudt zich in een ratio van 6,6 ten opzichte van de laagste vergoeding van een werknemer in de groep in België.

10. Jaarlijkse verandering

De vennootschap interpreteert art. 3:6, §3, vijfde lid Nieuw WvV zo dat de vereiste om de vijfjarige evolutie van de remuneratie ten opzichte van de prestaties van de vennootschap en het gemiddelde remuneratie van de werknemers slechts van toepassing is vanaf 2020 en bijgevolg niet vereist dat cijfers van voor 2020 worden opgelijst in de vergelijking.

De vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de leden van het Directiecomité en de belangrijkste prestatieindicatoren evolueerde als volgt in de periode 2020-2021:

	2020	2021
Voorzitter Raad van Bestuur	0 € ⁽¹⁾	25.000 €
Lid Raad van Bestuur	15.000 € ⁽²⁾	15.000 €
Lid Audit- en Risicocomité	2.500 € ⁽²⁾	2.500 €
Lid Benoemings- en Remuneratiecomité	2.500 €	2.500 €
CEO (vaste vergoeding + korte termijn variabele vergoeding)	708.962 €	912.153 €
Overige leden van het Directiecomité op globale basis (vaste vergoeding + korte termijn variabele vergoeding + voordelen alle aard ⁽³⁾)	651.876 €	544.207 €
Vergelijkbare omzet (miljoen euro)	160,5 m €	191,2 m €
Vergelijkbare EBITDA (miljoen euro)	40,1 m €	52,3 m €

(1) Omwille van de impact van de covid -19 pandemie en uit solidariteit met de medewerkers heeft de Voorzitter in 2020 uitzonderlijk afstand gedaan van zijn vergoeding als bestuurder.

(2) Omwille van de impact van de covid -19 pandemie en uit solidariteit met de medewerkers heeft Lucas Laureys in 2020 uitzonderlijk afstand gedaan van zijn vergoeding als bestuurder en lid van het Audit- en Risicocomité.

(3) Voor zover het betrokken directielid werknemer is.

De evolutie van de gemiddelde remuneratie van de werknemers in België kan als volgt worden voorgesteld:

	2020	2021
Gemiddeld brutoloon van een voltijds equivalent in België	3.053 €	3.134 €

Belangrijkste kenmerken interne controle en risicobeheersystemen

Het Directiecomité leidt de vennootschap binnen een kader van voorzichtige en doeltreffende controle dat het mogelijk maakt om risico's te beoordelen en te beheren. Het Directiecomité ontwikkelt en handhaaft passende interne controles die redelijke zekerheid bieden betreffende het verwezenlijken van de doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële informatie, de naleving van de van toepassing zijnde wetten en reglementen en het uitvoeren van processen van interne controle.

De Raad van Bestuur houdt toezicht op de goede functionering van de controlesystemen via het Audit- en Risicocomité. Het Audit- en Risicocomité beoordeelt de effectiviteit van de systemen voor interne controle en risicobeheer minstens eenmaal per jaar. Het dient zich ervan te vergewissen dat de voornaamste risico's behoorlijk geïdentificeerd en beheerd zijn en hem ter kennis worden gebracht.

Bij de monitoring van het financiële verslaggevingsproces beoordeelt het Audit- en Risicocomité in het bijzonder de relevantie en samenhang van de door de vennootschap en haar Groep toegepaste standaarden voor jaarrekeningen. Dit houdt in dat de nauwkeurigheid, de volledigheid en het consequente karakter van de financiële informatie beoordeeld worden. Het Audit- en Risicocomité bespreekt significante kwesties inzake financiële verslaggeving zowel met het uitvoerend management als met de externe auditor.

De Raad van Bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor de analyse van en de proactieve maatregelen en plannen rond strategische risico's. De Raad van Bestuur keurt jaarlijks de strategie en de doelstellingen goed. Jaarlijks wordt een tweejarig groeiplan ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur voorgelegd. Het groeiplan wordt systematisch opgevolgd tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur, en eventueel bijgestuurd op basis van gewijzigde vooruitzichten.

Operationele risico's met bijhorende acties worden op regelmatige basis geëvalueerd en bijgewerkt. De opvolging hiervan alsook de rapportering hieromtrent is de verantwoordelijkheid van het financieel departement. Het Directiecomité draagt de verantwoordelijkheid voor analyse en proactieve maatregelen en plannen rond operationele risico's.

Het is de bedoeling dat elk proces over interne controles beschikt die de goede werking van dit proces in de mate van het mogelijke garanderen. Het financieel departement verifieert regelmatig of de interne controles die belangrijk zijn voor de volledigheid en correctheid van de gerapporteerde cijfers goed functioneren. Dit gebeurt doorgaans door het maken van een controlerapport of een steekproefcontrole.

Verdere informatie is beschikbaar in het Corporate Governance Charter van de vennootschap, dat gepubliceerd is op de website.

Met betrekking tot risicobeheer verwijzen we eveneens naar toelichting 30 omtrent 'Bedrijfsrisico's in het kader van IFRS 7'.

Aandeelhoudersstructuur op balansdatum

Het geplaatst kapitaal bedraagt 1.936.173,73 euro. Het is vertegenwoordigd door 13.322.480 aandelen (noemer).

In het kader van de transparantiewetgeving van 2 mei 2007 dienen deelnemingen openbaar te worden gemaakt, volgens de drempels die