

Bezoldigingsbeleid

26 februari 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
▪ Strategische context	4
▪ Belangrijkste doelstellingen	4
▪ Conformiteit en goed bestuur	4
▪ Toepassingsgebied en toepasbaarheid	4
▪ Flexibiliteit en aanpassing	4
2. Algemene principes	4
▪ Interne rechtvaardigheid en extern concurrentievermogen:	4
▪ Individuele en collectieve prestaties:	5
▪ Transparantie en governance:	5
▪ Diversiteit en inclusie	5
▪ Solide governance	5
3. Bezoldigingsstructuur	5
▪ Vaste verloning:	5
▪ Variabele bezoldiging op korte termijn (Bonus)	6
▪ Variabele bezoldiging op lange termijn (LTI – Long-Term Incentives)	7
▪ Extralegale voordelen	8
▪ Evolutie en herziening	8
▪ Terugvorderingsclausule (clawback)	8
4. Bezoldiging van de bestuurders	8
▪ Inleiding en principes	8
▪ Bezoldigingsstructuur	9
▪ Uitvoerende versus niet-uitvoerende bestuurders	9
▪ Afstemming op marktpraktijken	9
▪ Vergoeding van de Voorzitters van Comités	9
▪ Niet-deelname aan variabele bezoldigingsplannen (bonussen, aandelenopties)	9
▪ Periodieke controles en aanpassingen	10
▪ Validatie door aandeelhouders	10
▪ Transparantie en publicatie	10
5. Terugvorderingsbeleid (Clawback)	10
▪ Invoering van de terugvorderingsclausule	10
▪ Toepassingsgebied van de clausule	10

▪ De terugvorderingsclausule activeren	10
▪ Terugvorderingsmethoden	10
▪ Beheer en validatie.....	11
▪ Transparantie en communicatie	11
▪ Aanpassingen voor naleving van regelgeving	11
6. Transparantie en communicatie.....	11
▪ Toewijding aan transparantie	11
▪ Duidelijke en regelmatige communicatie	11
▪ Jaarverslag over corporate governance	12
▪ Toegankelijkheid van informatie	12
▪ Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming	12
7. Beleidsevaluatie	12

1. Inleiding

▪ **Strategische context**

Het bezoldigingsbeleid van Atenor is een centraal element van onze strategie voor duurzame groei. Het is gericht op het aantrekken, behouden en motiveren van de sleuteltalenten die nodig zijn om het succes van de onderneming op de lange termijn te garanderen, terwijl de belangen van het management en de aandeelhouders op elkaar worden afgestemd.

▪ **Belangrijkste doelstellingen**

Het bezoldigingsbeleid is gebaseerd op drie fundamentele doelstellingen:

- ✓ Het garanderen van een concurrerende en eerlijke bezoldiging,
- ✓ Aanmoedigen van uitzonderlijke individuele en collectieve prestaties, zowel financieel als niet-financieel, zoals milieu-, sociale en governancefactoren, en
- ✓ De belangen van het management en de medewerkers afstemmen op die van onze aandeelhouders.

▪ **Conformiteit en goed bestuur**

Dit beleid is opgesteld in overeenstemming met het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, evenals de Corporate Governance Code 2020. Het respecteert de principes van transparantie, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid, die essentieel zijn om het vertrouwen van onze aandeelhouders en al onze belanghebbenden te behouden.

▪ **Toepassingsgebied en toepasbaarheid**

Dit beleid is van toepassing op alle bestuurders, leden van het Executive Committee en senior managers van Atenor. Het bepaalt de basisprincipes voor alle aspecten van verloning, inclusief vaste verloning, variabele verloning op korte en lange termijn en extralegale voordelen.

▪ **Flexibiliteit en aanpassing**

Dit beleid is ontworpen om te evolueren in lijn met markttrends, wettelijke vereisten en de strategische behoeften van het bedrijf. Het zal regelmatig worden herzien om ervoor te zorgen dat het concurrerend, motiverend en in lijn met internationale best practices blijft.

2. Algemene principes

▪ **Interne rechtvaardigheid en extern concurrentievermogen:**

We zorgen voor een eerlijke bezoldiging binnen het bedrijf, rekening houdend met verantwoordelijkheidsniveaus, individuele prestaties en ervaring. Tegelijkertijd blijven we concurrerend met de markt om het beste talent aan te trekken en te behouden.

▪ **Individuele en collectieve prestaties:**

Het bezoldigingsbeleid is erop gericht bestuurders en medewerkers te motiveren om uitstekende resultaten te behalen. Het stimuleert een prestatiegerichte cultuur, zowel individueel als collectief, met incentives gekoppeld aan het behalen van financiële, niet-financiële, operationele en individuele doelstellingen.

▪ **Transparantie en governance:**

We streven naar volledige transparantie over de bezoldigingsprincipes en -praktijken. De mechanismen zijn eenvoudig en begrijpelijk, zodat elke medewerker weet hoe zijn of haar prestaties zijn of haar bezoldiging kunnen beïnvloeden.

Voor al onze medewerkers en bestuurders bestaat ons prestatieproces uit verschillende stappen:

- ✓ Doelstellingen die aan het begin van het jaar door de medewerker aan zijn/haar leidinggevende worden voorgesteld tijdens een bijeenkomst tussen beide partijen.
- ✓ Goedkeuring van deze doelstellingen door de leidinggevende.
- ✓ Een gesprek, de zogenaamde "Mid-year conversation", halverwege het jaar om de voortgang en doelstellingen van de medewerker te bekijken. Indien nodig worden de doelstellingen aangepast. Tijdens dit gesprek worden ook eventuele opleidingsbehoeften besproken om de gestelde doelen te bereiken.
- ✓ Eindejaarsgesprek tussen de medewerker en zijn/haar leidinggevende.

Mogelijke beoordelingsscores en de bijbehorende variabele bezoldigingsbedragen worden aan het begin van het jaar gecommuniceerd.

▪ **Diversiteit en inclusie**

We zetten ons in om een cultuur van diversiteit en inclusie te bevorderen. Ons bezoldigingsbeleid is neutraal wat betreft geslacht, etnische afkomst of enig ander kenmerk, zodat alle medewerkers eerlijk worden behandeld.

▪ **Solide governance**

Bezoldigingsbeslissingen worden genomen in overeenstemming met de hoogste normen van corporate governance. Het Benoemings- en Bezoldigingscomité, bestaande uit onafhankelijke bestuurders, speelt een sleutelrol bij het ontwikkelen, beoordelen en goedkeuren van bezoldigingspraktijken.

3. Bezoldigingsstructuur

▪ **Vaste verloning:**

Vaste bezoldiging is het basissalaris dat aan alle medewerkers wordt betaald, ongeacht de prestaties van het bedrijf. Het wordt bepaald op basis van een aantal factoren, waaronder werkervaring, functiespecifieke verantwoordelijkheden, vaardigheden en relevante marktgegevens om externe concurrentiekracht te garanderen, terwijl interne rechtvaardigheid wordt verzekerd.

Deze vaste bezoldiging wordt jaarlijks herzien om rekening te houden met inflatie, veranderingen in verantwoordelijkheden en individuele prestaties.

▪ **Variabele bezoldiging op korte termijn (Bonus)**

Variabele bezoldiging op korte termijn, in de vorm van jaarlijkse bonussen, is direct gekoppeld aan het behalen van vastgestelde individuele en groepsdoelstellingen. De procentuele verdeling tussen het individuele deel en het groepsdeel wordt elk jaar bepaald en gevalideerd door het Benoemings- en Bezoldigingscomité.

✓ **Prestatiecriteria**

- Individuele doelstellingen kunnen financiële, niet-financiële of operationele criteria omvatten en worden aan het begin van elk boekjaar vastgesteld, zoals hierboven vermeld.
- De doelstellingen van de Groep worden ook aan het begin van het boekjaar gedefinieerd en goedgekeurd door de Benoemings- en Bezoldigingscomité. Ze omvatten belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's) zoals cashflow en P&L, evenals operationele doelstellingen zoals het aanvragen en/of verkrijgen van bouwvergunningen en het verhuren en verkopen van appartementen en kantoren.

De prestaties van de Groep worden gepresenteerd door de financiële afdeling en de CEO en vervolgens gevalideerd door de Raad van Bestuur.

✓ **Aanpassingen op basis van uitzonderlijke omstandigheden**

In geval van uitzonderlijke omstandigheden, zoals een economische crisis of onvoorziene gebeurtenissen, behoudt het management zich het recht voor om de prestatiecriteria aan te passen. Alle wijzigingen zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Benoemings- en Bezoldigingscomité en zullen transparant worden gecommuniceerd.

✓ **Bedrag van de variabele bezoldiging op korte termijn**

Het bedrag van de bonus wordt uitgedrukt in het equivalente aantal maanden bruto maandsalaris. Het wordt berekend door het bruto maandsalaris te vermenigvuldigen met een bepaald aantal maanden, binnen een doelrange.

Het aantal toegekende maanden is direct gekoppeld aan de individuele prestatiebeoordeling. Afhankelijk van of de medewerker wordt beoordeeld als 'Below', 'Meets' of 'Above', zal dit aantal variëren.

Het maximumbedrag van de bonus is dus vastgesteld, maar het bedrag dat daadwerkelijk wordt uitbetaald, hangt af van twee factoren:

- **Individuele prestaties**, beoordeeld op "Below", "Meets" of "Above" niveau, die het aantal toegekende maanden bepalen.
- **Groepsprestaties**, die een percentage van de maximale bonus beïnvloeden, afhankelijk van het verantwoordelijkheidsniveau van de medewerker.

Opsplitsing tussen groeps- en individuele doelstellingen

Het percentage van de bonus dat gekoppeld is aan de doelstellingen van de Groep en de individuele doelstellingen varieert afhankelijk van de beklede functie.

- **CEO:** 90% groepsdoelstellingen / 10% individuele doelstellingen



- **COO:** 80% groepsdoelstellingen / 20% individuele doelstellingen
- **CFO & Management Committee:** 65% groepsdoelstellingen / 35% individuele doelstellingen
- **Country Directors:** 30% groepsdoelstellingen / 70% individuele doelstellingen
- **Directors, managers, Advisors, Assistants:** 50% groepsdoelstellingen / 50% individuele doelstellingen

Elk jaar zal het management een voorstel indienen bij het Benoemings- en Bezoldigingscomité over :

- Het aantal maanden variabele bezoldiging dat is toegekend op basis van beoordelingsniveaus.
- De uitsplitsing tussen groeps- en individuele doelstellingen volgens functieniveau.

Dit voorstel zal worden onderzocht en ter goedkeuring worden voorgelegd aan het comité, dat de toepassingsvoorwaarden zal vaststellen.

Tot slot keurt de Raad van Bestuur de voorstellen voor variabele vergoeding voor de leden van het Executive Committee goed.

▪ Variabele bezoldiging op lange termijn (LTI – Long-Term Incentives)

De variabele langetermijnbezoldiging is bedoeld om duurzame prestaties te stimuleren en de belangen van de leidinggevenden af te stemmen op die van de aandeelhouders. Onder leidinggevenden worden de leden van het Executive Committee en het Group Management Committee van de onderneming verstaan.

De populatie die in aanmerking komt voor het Long-Term Incentive (LTI) Plan kan, indien van toepassing, worden uitgebreid naar andere medewerkers van wie het bedrijf de motivatie en retentie wil versterken. Elke uitbreiding van het in aanmerking komen moet vooraf worden goedgekeurd door het Benoemings- en Bezoldigingscomité.

Het belangrijkste criterium voor de beoordeling van deze LTI is de verandering in het eigen vermogen (EV), gecorrigeerd voor dividenden, die de algehele prestaties van het bedrijf weerspiegelt.

Het mechanisme werkt volgens de volgende principes:

- ✓ Elk jaar wordt een provisie opgebouwd op basis van de voor dividend gecorrigeerde prestaties van het EV.
- ✓ Deze voorzieningen worden over een periode van drie jaar opgebouwd.
- ✓ Aan het einde van deze periode wordt een derde van de totale voorziening uitbetaald als LTI.
- ✓ Vanaf het vierde jaar wordt de totale voorziening herberekend, verminderd met het bedrag voor het eerste jaar en vermeerderd met de voorzieningen voor het lopende jaar. De jaarlijkse LTI-betaling komt dan overeen met een derde van de voorzieningen die de afgelopen drie jaar zijn opgebouwd.

De LTI-betaling wordt als volgt verdeeld:

- ✓ 15% in de vorm van aandelen,
- ✓ 85% in de vorm van contant geld.

Deze verdeling is onderhevig aan een houdperiode van 12 maanden voor de aandelen.

Daarnaast is uitbetaling van de LTI afhankelijk van de aanwezigheid van de begunstigde in het bedrijf op het moment van uitbetaling.

Dit model is gericht op het versterken van financiële stabiliteit en het belonen van voortdurende prestaties, terwijl er een duurzame afstemming ontstaat tussen bestuurders en aandeelhouders.

▪ Extralegale voordelen

Naast de vaste en variabele bezoldiging biedt Atenor een reeks concurrerende extralegale voordelen die zijn bedoeld om het welzijn van medewerkers te vergroten en hun langdurige betrokkenheid bij het bedrijf te versterken.

✓ Verzekering

- Groepsverzekering, inclusief invaliditeit, overlijden, gegarandeerd inkomen bij langdurige ziekte en pensioenplan
- Hospitalisatieverzekering

✓ Voordelen in natura: Afhankelijk van het niveau van verantwoordelijkheid

- Bedrijfswagen met oplaadpas
- Laptop
- Telefoon
- Maaltijdcheques
- Ecocheques

✓ Andere voordelen: Voortdurende training, extralegaal verlof afhankelijk van hiërarchisch niveau, anciënniteitsverlof.

▪ Evolutie en herziening

De bezoldigingsstructuur wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat deze in lijn blijft met de strategische doelstellingen van het bedrijf en markttrends. Hierbij wordt rekening gehouden met individuele en collectieve prestaties en met evolutie in bezoldigingspraktijken in onze sector. Aanpassingen aan markttrends vinden geleidelijk plaats.

▪ Terugvorderingsclausule (clawback)

Om ervoor te zorgen dat variabele bezoldigingen gekoppeld zijn aan duurzame prestaties, behoudt het bedrijf zich het recht voor om betaalde bonussen geheel of gedeeltelijk terug te vorderen als er achteraf elementen van fraude, nalatigheid of manipulatie van resultaten worden ontdekt.

4. Bezoldiging van de bestuurders

▪ Inleiding en principes

Het bezoldigingsbeleid van de bestuurders van Atenor is erop gericht hun essentiële rol in het toezicht op en het bestuur van de onderneming te weerspiegelen en tegelijkertijd hun onafhankelijkheid en onpartijdigheid in de besluitvorming te waarborgen. Het is ook bedoeld om hooggekwalificeerde bestuurders aan te trekken en te behouden, terwijl het in overeenstemming is met goede corporate governance praktijken.

▪ **Bezoldigingsstructuur**

De bezoldiging van bestuurders bestaat voornamelijk uit een vaste jaarlijkse bezoldiging en, voor bepaalde bestuurders, een aanvullend vast bedrag dat wordt betaald voor hun deelname aan gespecialiseerde Comités. Deze vaste bezoldiging weerspiegelt de ervaring, verantwoordelijkheden en tijd die elke bestuurder besteedt aan de uitvoering van zijn of haar taken.

- ✓ Vast jaarlijkse bezoldiging: Betaald onafhankelijk van de financiële resultaten van het bedrijf: 35.000  
- ✓ Extra vast bedrag voor het voorzitten van een Comité: 6.250  
- ✓ Extra vast bedrag voor de deelname aan een Comité: 12.500  
- ✓ Vaste jaarlijkse bezoldiging voor de voorzitter van de Raad van Bestuur: 80.000  
- ✓ Geen variabele bezoldiging: Om hun onafhankelijkheid te benadrukken, bevat de bezoldiging van bestuurders geen variabele component die gekoppeld is aan de prestaties van het bedrijf.

Een deel van de vaste bezoldiging wordt betaald in de vorm van aandelen van het bedrijf. Deze aandelen moeten minimaal 12 maanden worden bewaard na het einde van het laatst uitgeoefende mandaat.

De bestuurders zijn echter gemachtigd om het voordeel van hun bezoldiging over te dragen aan personen die zij vertegenwoordigen binnen de Raad van Bestuur.

▪ **Uitvoerende versus niet-uitvoerende bestuurders**

Het bezoldigingsbeleid maakt een duidelijk onderscheid tussen niet-uitvoerende bestuurders, van wie de bezoldiging volledig vast is, en uitvoerende bestuurders, die een variabel deel kunnen ontvangen dat gekoppeld is aan hun operationele taken binnen het bedrijf. Dit garandeert de onafhankelijkheid van niet-uitvoerende bestuurders, terwijl de operationele verantwoordelijkheden van uitvoerende bestuurders worden erkend.

▪ **Afstemming op marktpraktijken**

De bezoldiging van bestuurders wordt vastgesteld in overeenstemming met de marktpraktijk in vergelijkbare ondernemingen, zowel nationaal als internationaal. Deze benadering helpt bij het aantrekken en behouden van bestuurders met de vaardigheden en ervaring die nodig zijn voor een sterk en effectief bestuur.

▪ **Vergoeding van de Voorzitters van Comités**

Als erkenning voor de extra verantwoordelijkheden die het voorzitten van een gespecialiseerde Comité met zich meebrengt, wordt een extra bezoldiging betaald aan de Voorzitters van de Comités. Deze extra bezoldiging weerspiegelt de hogere eisen die worden gesteld aan hun rol in het toezicht op en de strategische leiding van het bedrijf.

▪ **Niet-deelname aan variabele bezoldigingsplannen (bonussen, aandelenopties)**

In overeenstemming met de praktijk van goed bestuur nemen niet-uitvoerende bestuurders niet deel aan variabele bezoldigingsregelingen, zoals bonussen of aandelenopties. Deze aanpak garandeert hun onpartijdigheid in de besluitvorming en versterkt hun toezichthoudende en bestuurlijke rol.

▪ **Periodieke controles en aanpassingen**

De bezoldiging van bestuurders wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat deze concurrerend blijft en in lijn met marktontwikkelingen en wettelijke verwachtingen. Eventuele wijzigingen moeten worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en kunnen worden besproken op de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

▪ **Validatie door aandeelhouders**

In overeenstemming met de huidige regelgeving wordt het bezoldigingsbeleid voor bestuurders ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering. Dit garandeert volledige transparantie en stelt aandeelhouders in staat om het bezoldigingsbeleid te valideren.

▪ **Transparantie en publicatie**

Details over de bezoldiging van bestuurders, inclusief de betaalde bedragen en de toekenningscriteria, worden elk jaar gepubliceerd in het Corporate Governance Rapport. Deze transparantie weerspiegelt ons streven naar goed bestuur en respect voor onze belanghebbenden.

5. Terugvorderingsbeleid (Clawback)

▪ **Invoering van de terugvorderingsclausule**

Het 'clawback'-beleid van Atenor is bedoeld om ervoor te zorgen dat de variabele bezoldiging van leidinggevend en managers gebaseerd is op reële en duurzame resultaten. Het stelt het bedrijf in staat om alle of een deel van de betaalde bedragen terug te vorderen als er fouten, fraude of ongepast gedrag worden ontdekt nadat de variabele bezoldiging is uitbetaald.

▪ **Toepassingsgebied van de clausule**

Dit beleid is van toepassing op korte termijn variabele verloning (bonussen) en lange termijn incentives (aandelen, aandelenopties, andere financiële instrumenten) betaald aan leden van het Executive Committee, senior managers en andere medewerkers op sleutelposities, in overeenstemming met vastgestelde criteria.

▪ **De terugvorderingsclausule activeren**

De terugvorderingsclausule kan in de volgende situaties worden geactiveerd:

- ✓ Publicatie van onjuiste of neerwaarts bijgestelde financiële resultaten die leiden tot te hoge betaling van variabele bezoldiging;
- ✓ Gedrag dat frauduleus, onethisch of in strijd met de nalevingsregels van het bedrijf is;
- ✓ Niet-naleving van prestatiecriteria of verzwijgen van informatie die van invloed is op de prestaties;
- ✓ Strategische beslissing die de langetermijnprestaties van het bedrijf in gevaar bracht.

▪ **Terugvorderingsmethoden**

Als de terugvorderingsclausule in werking treedt, behoudt het bedrijf zich het recht voor om:

- ✓ Reeds betaalde bonussen of langetermijnprestatiebezoldigingen geheel of gedeeltelijk terugvorderen;
- ✓ Toekomstige betalingen die verschuldigd zijn uit hoofde van variabele bezoldiging of bonussen voor onvoorwaardelijke toezegging verlagen of annuleren;
- ✓ Pas deze maatregelen toe binnen drie jaar na de eerste betaling van de betreffende variabele bezoldiging.

▪ **Beheer en validatie**

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité is verantwoordelijk voor het beoordelen van de voorwaarden die de activering van de terugvorderingsclausule rechtvaardigen en legt zijn aanbevelingen voor aan de Raad van Bestuur. Elke beslissing met betrekking tot clawback wordt onpartijdig genomen, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van elk geval.

▪ **Transparantie en communicatie**

Beslissingen met betrekking tot de toepassing van de terugvorderingsclausule worden op transparante wijze genomen en, indien van toepassing, gecommuniceerd aan aandeelhouders als onderdeel van het jaarverslag of het Corporate Governance Rapport. Deze transparantie versterkt het vertrouwen in het bezoldigingsbeleid en het risicobeheer van het bedrijf.

▪ **Aanpassingen voor naleving van regelgeving**

Dit terugvorderingsbeleid wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat het voldoet aan de huidige regelgeving en ontwikkelingen op het gebied van best practice in corporate governance. Alle belangrijke wijzigingen moeten worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en, indien nodig, door de aandeelhouders.

6. Transparantie en communicatie

▪ **Toewijding aan transparantie**

Bij Atenor streven we naar volledige transparantie in de communicatie van ons bezoldigingsbeleid. Deze transparantie is een belangrijk element van onze benadering van corporate governance en weerspiegelt onze wens om een vertrouwensrelatie op te bouwen met onze aandeelhouders, medewerkers en andere belanghebbenden.

▪ **Duidelijke en regelmatige communicatie**

We zorgen ervoor dat het bezoldigingsbeleid op een duidelijke en toegankelijke manier wordt gecommuniceerd naar onze aandeelhouders, medewerkers en het algemene publiek. Elk jaar worden de details van het beleid, inclusief eventuele wijzigingen of aanpassingen, gepubliceerd in ons jaarverslag, gepresenteerd op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en beschikbaar gesteld op onze website. We doen er ook alles aan om belangrijke updates zo snel mogelijk te communiceren.

▪ **Jaarverslag over corporate governance**

In overeenstemming met de Belgische wetgeving en de normen voor corporate governance, wordt het bezoldigingsbeleid, inclusief de bezoldigingsstructuur van de leidinggevend en bestuurders, in een gedetailleerd verslag uiteengezet. Dit rapport wordt elk jaar opgenomen in het Corporate Governance Rapport en wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

▪ **Toegankelijkheid van informatie**

Alle informatie over ons bezoldigingsbeleid en de bedragen die worden betaald aan leden van het Executive Committee en bestuurders, is transparant toegankelijk via ons jaarverslag, onze website en andere communicatiekanalen. Deze toegankelijkheid zorgt ervoor dat iedereen die geïnteresseerd is een duidelijk en volledig beeld kan krijgen van onze bezoldigingspraktijken.

▪ **Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming**

Hoewel we streven naar volledige transparantie over ons bezoldigingsbeleid, respecteren we ook de vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens van onze medewerkers en bestuurders, in overeenstemming met de wetgeving inzake gegevensbescherming. Alle bekendgemaakte informatie voldoet aan de wettelijke vereisten en respecteert het recht op privacy.

7. Beleidsevaluatie

Bij Atenor wordt het bezoldigingsbeleid jaarlijks herzien om ervoor te zorgen dat het in overeenstemming blijft met de strategische doelstellingen, met de marktpraktijk en met de wettelijke ontwikkelingen. In geval van belangrijke wijzigingen in de regelgeving of de economische omgeving kunnen uitzonderlijke herzieningen worden doorgevoerd.

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité is verantwoordelijk voor het beoordelen van noodzakelijke aanpassingen en het ter goedkeuring voorleggen van haar aanbevelingen aan de Raad van Bestuur. Alle belangrijke wijzigingen worden ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Herzieningen worden transparant gecommuniceerd naar belanghebbenden via het jaarverslag en andere kanalen, in overeenstemming met corporate governance en wettelijke vereisten.