

REMUNERATIEBELEID

Remuneratiebeleid voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van 29 mei 2024.

1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes van de remuneratie van de bestuurders en de CEO van Iep Invest NV (de **Vennootschap**) uiteen. De Vennootschap heeft een remuneratiebeleid opgesteld en zal dit toepassen overeenkomstig artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**), de overige bepalingen van het WVV en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Dit beleid werd voorbereid door de raad van bestuur op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van 29 mei 2024 en, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van de bestuurders en de CEO vanaf het boekjaar 2024. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om gedurende meerdere jaren te worden toegepast.

Het beleid kan echter worden gewijzigd wanneer dit door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering. De raad van bestuur zal, wanneer een aanzienlijk aantal stemmen is uitgebracht tegen het remuneratiebeleid, de nodige stappen nemen om tegemoet te komen aan de bekommernissen van de tegenstemmers.

2. Algemeen

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap voorziet in een marktconforme bezoldiging die de Vennootschap in staat stelt getalenteerde bestuurders en directieleden aan te trekken en te behouden, waarbij rekening wordt gehouden met de omvang van de onderneming en haar financiële perspectieven. Bovendien dient de bezoldiging in evenredigheid te zijn met de verantwoordelijkheden die verbonden zijn aan de hoedanigheid van bestuurder of directielid in een beursgenoteerde vennootschap. Verder dient voldaan te worden aan de verwachtingen van de aandeelhouders in dezen.

Het benoemings- en remuneratiecomité analyseert jaarlijks het bezoldigingsbeleid dat wordt toegepast, gaat na of het dient te worden aangepast en geeft dienaangaande de nodige aanbevelingen aan de raad van bestuur, die eventuele aanpassingen op zijn beurt dient voor te leggen aan de algemene vergadering.

Gelet op de beperkte operationele activiteiten heeft de Vennootschap op heden geen uitvoerende bestuurders, noch een gedelegeerd bestuurder. Sinds 28 oktober 2016 is het dagelijks bestuur van de Vennootschap opgedragen aan een directeur die de titel van CEO draagt.

Indien de activiteiten van de Vennootschap aanleiding zouden geven tot een herziening van de samenstelling van de raad van bestuur (uitvoerende bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders) en het management, of van hun taken en verantwoordelijkheden, zal de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, een nieuw remuneratiebeleid voorleggen aan de algemene vergadering.

3. Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders omvat een vaste vergoeding voor zowel hun lidmaatschap van de raad van bestuur als hun deelname aan de vergaderingen van de comités waarvan zij lid zijn, jaarlijks betaalbaar.

Deze vaste jaarlijkse vergoedingen worden voorgelegd aan de algemene vergadering en bedragen:

Niet-uitvoerende bestuurder	Vaste jaarlijkse vergoeding (excl. btw)
Voorzitter raad van bestuur	30.000 EUR
Lid raad van bestuur	10.000 EUR

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op een prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de Vennootschap, zoals bonussen, extralegale voordelen of pensioenvoordelen.

Zij ontvangen evenmin aandelen. Dit laatste wijkt af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020. Het doel van de aanbeveling is om het belang van de niet-uitvoerende bestuurders beter te aligneren op het langetermijnbelang van de aandeelhouders. De raad van bestuur van de Vennootschap is van mening dat de niet-uitvoerende bestuurders geen deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap dienen te ontvangen aangezien zij steeds handelen in het belang van de Vennootschap en haar stakeholders.

4. Remuneratie van de CEO

De bezoldiging van de CEO houdt rekening met het gewicht van de functie en het voor die functie vereiste kennisniveau.

4.1. Basisremuneratie

Onder basisremuneratie verstaat de Vennootschap het bedrag van de jaarlijkse vaste vergoeding van de CEO zoals dat wordt vastgelegd in de individuele overeenkomst met de betrokkene.

Dit bedrag kan jaarlijks geëvalueerd en eventueel aangepast worden door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité op basis van benchmarking door dit comité.

4.2. Variabele vergoeding

In afwijking van aanbeveling 7.7, 7.8 en 7.10 van de Code 2020 voorziet de Vennootschap niet in een variabele (kortetermijn-) vergoeding voor de CEO.

4.3. Pensioen

De Vennootschap voorziet niet in een pensioenplan voor de CEO.

4.4. Overige voordelen

De Vennootschap voorziet niet in overige voordelen voor de CEO.

5. Verantwoording van het remuneratiebeleid voor de CEO

Het remuneratiepakket bestaat uitsluitend uit een vaste component.

Gelet op de relatief beperkte omvang en de beperkte operationele activiteiten van de Vennootschap zijn de activiteiten van de CEO eveneens eerder beperkt en wordt er niet voorzien in een variabele component.

6. Aandeelhouderschap van de CEO

In afwijking van aanbeveling 7.9 van de Code 2020 bepaalt de raad van bestuur geen minimumdrempel van aandelen die aangehouden moet worden door de CEO. De raad van bestuur is van mening dat in voldoende andere mechanismes wordt voorzien om het professioneel engagement van de CEO te garanderen.

7. Vertrekvergoedingen

De duur van de mandaten van de bestuurders wordt bepaald door de algemene vergadering. Gelet op de relatief beperkte omvang van de Vennootschap en haar raad van bestuur, bedraagt de duur van het mandaat van de bestuurders, conform artikel 7:85, §2 van het WVV en het Corporate Governance Charter van de Vennootschap, in principe zes jaar. De bestuurders genieten geen enkele ontslagbescherming en er wordt niet voorzien in enige vertrekvergoeding voor de CEO.

8. Afwijkingen

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 dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en
- 2° de afwijking is toegestaan door de raad van bestuur op gemotiveerd advies van het benoemings- en remuneratiecomité.

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