

## **BPOST<sup>1</sup> BEZOLDIGINGSBELEID**

### **1 TOEPASSINGSGEBIED**

De Raad van Bestuur van de Vennootschap (de “**Raad**”) heeft het bezoldigingsbeleid (het “**Bezoldigingsbeleid**”) opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het “**BWVV**”) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “**Corporate Governance Code**”). Het Bezoldigingsbeleid zet de bezoldigingsprincipes uiteen met betrekking tot (i) de niet-uitvoerende leden van de Raad, (ii) de Chief Executive Officer (de “**CEO**”) en (iii) de andere leden van het Group Executive Committee.

Het Bezoldigingsbeleid is gebaseerd op markttrends en best practices, en houdt rekening met het globale bezoldigingskader van de Vennootschap.

De Raad keurde het Bezoldigingsbeleid goed op 9 maart 2021, op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Onder voorbehoud van goedkeuring door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 is het Bezoldigingsbeleid vanaf 1 januari 2021 van toepassing binnen de Vennootschap en haar dochterondernemingen (“**bpost group**”) en vervangt het vroegere bezoldigingsbeleid, dat werd goedgekeurd op de Vergadering van Aandeelhouders van 25 april 2000, zoals van tijd tot tijd gewijzigd.

In geval van materiële wijzigingen, en ten minste om de vier jaar, wordt het Bezoldigingsbeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de Vergadering van Aandeelhouders.

### **2 DE VISIE VAN DE VENNOOTSCHAP OP BEZOLDIGING**

De Vennootschap heeft een dynamisch, valoriserend en verantwoord globaal bezoldigingsbeleid uitgewerkt voor de leden van de Raad, de leden van het Group Executive Committee en, in het algemeen, haar werknemers. Dit beleid wordt geregeld geëvalueerd en bijgewerkt om de duurzaamheid van de Vennootschap en de succesvolle uitvoering van haar strategie te bevorderen, en zo waarde te blijven creëren voor klanten, aandeelhouders, werknemers, samenlevingen en economieën.

Het algemene bezoldigingsbeleid wordt beheerst door de volgende principes die bijdragen tot de bedrijfsstrategie en de duurzaamheid van de Vennootschap:

- een billijk en passend bezoldigingsniveau vastleggen dat erop gericht is de best gekwalificeerde talenten, die nodig zijn om de bovenvermelde doelstelling van de Vennootschap te behalen, aan te trekken, te motiveren en te behouden;
- prestaties stimuleren, zowel op collectief als individueel niveau, met het oog op een duurzame en rendabele groei op lange termijn zonder het welzijn van ons personeel uit het oog te verliezen;
- de bedrijfswaarden en -cultuur van de Vennootschap bevorderen om onze klanten efficiënt te bedienen;
- de bezoldiging ontwerpen, in samenspraak met de vakbonden, om competitief te blijven ten opzichte van de referentiemarkten van post-, pakjes-, logistiek- en omni-commercebedrijven;
- een evenwichtige verhouding tussen vaste en variabele bezoldiging behouden om te voorkomen dat er te veel op variabele beloning wordt vertrouwd en dat er buitensporige risico's worden genomen;
- financiële en niet-financiële prestatie maatstaven invoeren in de variabele bezoldiging, om duurzame waardecreatie te bevorderen.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité buigt zich regelmatig over de principes van dit beleid en de toepassing ervan.

---

<sup>1</sup> Een naamloze vennootschap van publiek recht naar Belgisch recht, met hoofdzetel in het Muntcentrum, 1000 Brussel (België) en geregistreerd bij de Belgische Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 214.596.464 (RPR Brussel) (de “**Vennootschap**”).

De Vennootschap ontwerpt haar algemeen bezoldigingsbeleid op zo'n manier dat zij zich verantwoord en duurzaam kan ontwikkelen, waarbij de belangen van al haar stakeholders tegen elkaar worden afgewogen. Voor de samenstelling van de globale bezoldiging (basisbezoldiging, variabele bezoldiging en verschillende voordelen) wordt dus zowel voor het personeel als voor het management dezelfde aanpak gehanteerd. De vaste basisbezoldigingscomponent wordt geregeld herzien. De variabele bezoldigingscomponent hangt af van belangrijke financiële maatstaven van de Vennootschap (EBIT) en van niet-financiële maatstaven (d.i. klantentrouw en absentieïsme). Er worden extra voordelen voorzien om de basisbezoldiging doeltreffend aan te vullen, afhankelijk van de kwalificaties en de anciënniteit van het personeel.

### **3 NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR**

#### **3.1 BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF TE BEHEREN**

De Vergadering van Aandeelhouders bepaalt de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad, op voorstel van de Raad. De Raad keurt hun voorstel goed op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité bepaalt de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad, rekening houdend met hun verantwoordelijkheden, engagement, de verbonden risico's en de marktpraktijken.

Enkel de Vergadering van Aandeelhouders is bevoegd wat betreft de bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders. Deze exclusieve bevoegdheid zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten zijn.

Ten slotte wordt aan de niet-uitvoerende leden van de Raad geen variabele beloning toegekend, waardoor belangenconflicten verder worden voorkomen. Niet-uitvoerende leden van de Raad mogen geen prestatiegerelateerde bezoldiging ontvangen die rechtstreeks gekoppeld is aan de resultaten van de Vennootschap, om hun onafhankelijkheid te garanderen en te vermijden dat uitbetalingen op korte termijn de langetermijnvisie van de Vennootschap in gevaar brengen.

#### **3.2 BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN**

De totale bezoldiging die wordt toegekend aan de niet-uitvoerende leden van de Raad bestaat uit twee elementen:

- a. een maandelijks vaste vergoeding; en
- b. een zitpenning per vergadering van de comités van de Raad waaraan de bestuurders deelnemen.

De maandelijks vaste vergoeding en de zitpenning zijn onderworpen aan een automatische indexatie op 1 maart van elk kalenderjaar op basis van de Gezondheidsindex.

De niet-uitvoerende leden van de Raad ontvangen geen variabele bezoldiging, aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldiging), of andere premies of voordelen.

#### **3.3 BENOEMING, ONTSLAG EN EVALUATIE VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS**

De niet-uitvoerende leden van de Raad hebben een statuut als zelfstandige en worden door de Vergadering van Aandeelhouders benoemd voor een periode van maximaal vier (4) jaar (overeenkomstig de bepalingen van de Statuten van de Vennootschap en het BWVV).

De Vergadering van Aandeelhouders kan een lid van de Raad ontslaan zonder opzegtermijn of opzeggingsvergoeding, zonder motivering en bij gewone meerderheid van stemmen. Het staat de

Vergadering van Aandeelhouders evenwel vrij om bij ontslag toch een opzegtermijn of een opzeggingsvergoeding toe te kennen.

Aan het einde van het mandaat van elk lid van de Raad beoordeelt het Bezoldigings- en Benoemingscomité ook de aanwezigheid van het lid op de vergaderingen van de Raad of van de comités, alsook zijn/haar inzet en constructieve betrokkenheid bij de besprekingen en de besluitvorming. Het Bezoldigings- en Benoemingscomité houdt rekening met deze evaluatie bij het formuleren van zijn aanbevelingen aan de Raad wat betreft de (her)benoemingen en bezoldiging.

## **4 DE CEO EN DE ANDERE LEDEN VAN HET GROUP EXECUTIVE COMITÉ**

### **4.1 BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF TE BEHEREN**

De Raad bepaalt de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee en keurt ze goed op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het doel van het Bezoldigingsbeleid bestaat erin om een billijke bezoldiging voor te stellen die competitief is op de referentiemarkt. Daartoe wordt er regelmatig een vergelijking gemaakt tussen de verschillende elementen van de bezoldiging en de mediaan van de referentiemarkt die bestaat uit bedrijven die vergelijkbaar zijn met de Vennootschap. Elk jaar herziet het Bezoldigings- en Benoemingscomité de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee en bepaalt het of er een aanpassing nodig is om hen op een redelijke wijze aan te trekken, te belonen en te behouden, rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden en ervaring, de prestaties en de omvang van de Vennootschap en de marktpraktijken. Het evalueert ook jaarlijks de prestaties van de CEO en van de andere leden van het Group Executive Committee.

De CEO neemt niet deel aan de beraadslagingen en aan de stemming binnen de Raad over zijn eigen bezoldiging. De CEO neemt niet deel aan de besprekingen binnen het Bezoldigings- en Benoemingscomité over zijn eigen bezoldiging. Er wordt ook verwezen naar de regels inzake belangenconflicten die zijn vastgelegd in Artikel 7:96 van het BWVV.

De CEO ontvangt geen vergoeding voor zijn mandaat als uitvoerend lid van de Raad.

### **4.2 BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN**

De aan de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee toegekende bezoldiging bestaat uit één of meer van de volgende elementen:

- a. een vaste basisbezoldiging
- b. een variabele kortetermijnincentive
- c. een variabele langetermijnincentive
- d. pensioenbijdragen
- e. verschillende andere voordelen

Geen aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldiging), werden toegekend aan de CEO of de leden van het Group Executive Committee.

#### **4.2.1 BASISBEZOLDIGING**

De basisbezoldiging bestaat in een vast basisloon in cash, dat onafhankelijk van de resultaten van de Vennootschap wordt toegekend.

Het bedrag van de basisbezoldiging wordt bepaald door de aard en de bijzonderheden van de functies. De basisbezoldiging van elk lid van het Group Executive Comité weerspiegelt de verantwoordelijkheden

en de kenmerken van de functie, het ervaringsniveau en de prestatie van het lid van het Group Executive Comité tijdens het afgelopen jaar.

De basisbezoldiging van de CEO wordt maandelijks betaald, in twaalf gelijke betalingstermijnen. De andere leden van het Group Executive Committee worden betaald in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving.

Op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité herziet de Raad jaarlijks de basisbezoldiging op basis van een benchmarkstudie die betrekking heeft op grote Belgische ondernemingen of op gelijkwaardige functies in de VS voor de in de VS gevestigde activiteiten, teneinde een basisvergoeding aan te bieden die in overeenstemming is met de mediaan op de referentiemarkt.

#### **4.2.2 KORTETERMIJNINCENTIVE**

De kortetermijnincentive bestaat in een variabele vergoeding in cash. De jaarlijkse potentiële kortetermijnincentive voor de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee bedraagt bij het bereiken van de doelstellingen maximaal 30% van hun jaarlijkse basisbezoldiging in België en 70% van hun jaarlijkse basisbezoldiging in de Verenigde Staten, met een minimum van 0% in geval van ondermaatse prestaties en een maximum van respectievelijk 60% en 105% in geval van bovenmaatse prestaties.

De kortetermijnincentive is bedoeld om de op prestaties gebaseerde managementcultuur te versterken, en is gebaseerd op het bereiken van specifieke individuele prestatiedoelstellingen en collectieve doelstellingen.

De prestaties worden jaarlijks door de Raad van Bestuur geëvalueerd op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité in het licht van de doelstellingen van het afgelopen jaar.

Er wordt geen variabele kortetermijnvergoeding uitbetaald aan de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee als de individuele prestaties nul bedragen, of als de financiële resultaten van de Vennootschap tot gevolg hebben dat de Vennootschap geen dividend kan uitkeren aan de aandeelhouders. Als er voor alle collectieve doelstellingen geen uitbetaling is, dan kan het behalen van individuele doelstellingen door een lid van het Group Executive Committee toch recht geven op de uitbetaling van een deel van zijn of haar jaarlijkse variabele vergoeding.

In toepassing van de bovenvermelde principes en op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité werden de criteria voor de beoordeling van de prestaties van de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee en de weging ervan als volgt vastgelegd, opgesplitst in twee componenten:

- a. *Collectieve doelstellingen (70% van de totale potentiële kortetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen)*

De collectieve doelstellingen hebben betrekking op de prestaties ten opzichte van bepaalde Key Performance Indicators (“KPI’s”) die bij het begin van elk jaar door de Raad worden vastgelegd op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Deze KPI's zijn samengesteld uit financiële en niet-financiële indicatoren, die worden gecombineerd in een additieve formule:

- EBIT (50%): weerspiegelt de financiële resultaten van bpost group en de business units.
- Customer Loyalty Index (15%)<sup>2</sup>: weerspiegelt de trouw van de klanten van de Vennootschap.
- Index Absenteïsme op Korte Termijn of Index Engagement van de Werknemers (5%)<sup>3</sup>: weerspiegelen het welzijn, respectievelijk het engagement van het personeel van de Vennootschap.

---

<sup>2</sup> 10% voor een lid van het Group Executive Committee dat gevestigd is in de Verenigde Staten.

<sup>3</sup> *Idem.*

De verwezenlijking van de collectieve doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, volgens een auditeerbare methode.

*b. Individuele prestatiedoelstellingen (30% van de totale potentiële kortetermijnincentive bij het bereiken van de doelstellingen)*

De individuele prestatiedoelstellingen worden in het begin van elk jaar bepaald en overeengekomen, en worden jaarlijks geëvalueerd, op basis van de prestaties (“wat”) en het gedrag (“hoe”), tijdens het eerste kwartaal na het einde van het boekjaar, in het kader van een “Performance Management Process”. Daarbij worden duidelijke en meetbare doelstellingen vastgelegd, die moeten worden behaald binnen een overeengekomen termijn.

De individuele prestatiedoelstellingen van de CEO worden overeengekomen en goedgekeurd door de Raad op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Deze omvatten bijvoorbeeld de succesvolle realisatie van een door de Raad vastgesteld strategisch plan, de verbetering van de klantentevredenheid of van het engagement van de werknemers, of het behalen van specifieke financiële resultaten die door de Raad zijn vastgelegd.

De individuele prestatiedoelstellingen van de andere leden van het Group Executive Committee worden bij het begin van elk jaar onderling overeengekomen door het lid van het Group Executive Committee en de CEO en goedgekeurd door de Raad op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Deze kunnen, zonder daartoe beperkt te zijn, het volgende omvatten: specifieke zakelijke verwezenlijkingen en ontwikkeling, strategische oriëntatie, groepsleiderschap, engagement van de werknemers en klantgerichtheid.

De verwezenlijking van de individuele prestatiedoelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

De erkenning van zowel collectief succes als individuele prestaties dragen bij tot het belang en de duurzaamheid op lange termijn van de Vennootschap en de succesvolle verwezenlijking van haar strategie. De collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen brengen een nauw verband tot stand tussen de belangen van enerzijds de CEO en de leden van het Group Executive Committee en anderzijds de Vennootschap en haar aandeelhouders.

*c. Uitstel- of terugvorderingsbepalingen*

De CEO en de andere leden van het Group Executive Committee krijgen hun kortetermijnincentive toegekend zonder dat zij onderworpen zijn aan uitstel- of terugvorderingsbepalingen.

#### **4.2.3 LANGETERMIJNINCENTIVE**

De langetermijnincentive (uitsluitend voor het lid van het Group Executive Committee dat gevestigd is in de Verenigde Staten) bestaat uit een variabele vergoeding die betaalbaar is in cash over een maximale verwervingsperiode van zevenentwintig (27) maanden. Deze incentive, die in het eerste jaar wordt toegekend, is na vijftien (15) maanden na afloop van het prestatiejaar voor 25% verworven en na zevenentwintig (27) maanden na afloop van het prestatiejaar voor de overige 75% verworven, op voorwaarde dat het toegekende bedrag werd verkregen doordat Radial haar EBIT-doelstelling heeft gerealiseerd. De waarde van het toegekende bedrag zal evolueren op basis van de multiplicator die de EBITDA-prestatie van Radial van het betrokken jaar evalueert ten opzichte van de EBITDA-doelstelling van Radial voor het jaar van toekenning (met inachtneming van een jaarlijkse groeifactor).

De jaarlijkse potentiële langetermijnincentive bedraagt bij het bereiken van de doelstelling (*at target*) een bedrag gelijk aan een percentage tussen 115% en 125% van de jaarlijkse basisbezoldiging (met een minimum van 0% in geval van ondermaatse prestaties en een maximum van 156% in geval van bovenmaatse prestaties).

De langetermijnincentive is bedoeld om de duurzame ontwikkeling van de in de VS gevestigde activiteiten te versterken. Het verworven bedrag zal over een periode van drie jaar evolueren afhankelijk van het bereiken van de EBIT- en EBITDA-doelstelling van Radial.

De financiële doelstellingen worden aan het begin van elk jaar vastgelegd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. De verwezenlijking van de doelstelling wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

De langetermijnincentive is niet onderworpen aan uitstel- en terugvorderingsbepalingen.

#### **4.2.4 PENSIOENBIJDAGEN**

De CEO en de andere leden van het Group Executive Committee hebben een aanvullend-pensioenplan. Dit pensioenplan is een pensioenregeling met vaste bijdragen voor de CEO en het Group Executive Committee. De pensioenbijdragen bedragen maximaal 17% van de jaarlijkse basisbezoldiging van de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee.

#### **4.2.5 ANDERE VOORDELEN**

De CEO en de andere leden van het Group Executive Committee ontvangen nog andere voordelen, zoals een verzekering die overlijden tijdens het mandaat en invaliditeit dekt, een ziekteverzekering, vergoedingen voor representatiekosten, maaltijdcheques en een bedrijfswagen. Deze voordelen worden geregeld gebenchmarkt en aangepast aan de lokale standaardpraktijken. Deze andere voordelen bedragen maximaal 10% van de jaarlijkse basisbezoldiging van de CEO en de andere leden van het Group Executive Committee.

### **4.3 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO EN DE LEDEN VAN HET GROUP EXECUTIVE COMMITTEE**

#### **4.3.1 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO**

De CEO heeft een statuut als zelfstandige.

De rechten en plichten in verband met de functie van de CEO worden vastgelegd in een overeenkomst, die de belangrijkste bepalingen bevat met betrekking tot de uitoefening van zijn mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waartoe hij toegang heeft, de voorwaarden voor de beëindiging van de overeenkomst enz.

De overeenkomst wordt gesloten voor een welomschreven periode van 6 jaar. In geval van vroegtijdige beëindiging door de Venootschap, heeft de CEO recht op een ontslagvergoeding van 500.000,00 euro (bruto).

De overeenkomst voorziet ook in een niet-concurrentiebeding voor een periode van één (1) jaar, te rekenen vanaf de datum van de beëindiging van zijn overeenkomst. Hij zal een niet-concurrentievergoeding van 250.000,00 euro (bruto) ontvangen, tenzij de Venootschap afziet van de toepassing van een dergelijk beding.

#### **4.3.2 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE LEDEN VAN HET GROUP EXECUTIVE COMMITTEE**

De leden van het Group Executive Committee hebben arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Krachtens deze overeenkomsten hebben de leden van het Group Executive Committee geen bijzondere beëindigingsrechten, behalve de twee leden die er onlangs bij zijn gekomen en die recht hebben op een opzeggingstermijn van twaalf (12) maanden of, in één geval, een ontslagvergoeding in plaats van een

opzeggingstermijn (de toepasselijke dwingende arbeidswetgeving kan een invloed hebben op deze contractuele regelingen).

Alle arbeidsovereenkomsten, behalve voor één lid, voorzien in een niet-concurrentiebeding voor een periode van één (1) jaar. Alle aan een dergelijk beding gebonden personen, met uitzondering van één lid, ontvangen een niet-concurrentievergoeding die gelijkstaat met zes (6) maanden bezoldiging, tenzij de Vennootschap afstand doet van de toepassing van een dergelijk beding.

## **5 AFWIJINGEN VAN HET BEZOLDIGINGSBELEID**

De Vennootschap zal de leden van de Raad en de leden van het Group Executive Committee enkel bezoldigen in overeenstemming met het goedgekeurde Bezoldigingsbeleid.

De Raad kan evenwel, in uitzonderlijke omstandigheden en op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, tijdelijk afwijken van het Bezoldigingsbeleid. Uitzonderlijke omstandigheden hebben enkel betrekking op situaties waarin de afwijking van het Bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap in haar geheel te dienen of om haar leefbaarheid te verzekeren.<sup>4</sup>

Afwijkingen van het Bezoldigingsbeleid zijn alleen toegestaan binnen de scope van de bezoldigingscomponenten waarnaar wordt verwezen in Afdeling 4.2 of met betrekking tot contractuele regelingen waarnaar wordt verwezen in Afdeling 4.3.

Deze afwijkingen zullen worden goedgekeurd door de Raad, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

De Raad licht eventuele afwijkingen toe in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.

## **6 WIJZIGINGEN AAN HET HUIDIGE BELEID**

Het Bezoldigingsbeleid wil het (huidige) bezoldigingsbeleid, dat op de Vergadering van Aandeelhouders van 25 april 2000 werd goedgekeurd, zoals van tijd tot tijd gewijzigd, in overeenstemming brengen met de nieuwe vereisten van Artikel 7:89/1 van het BWVV.

Het Bezoldigingsbeleid brengt geen substantiële wijzigingen aan in de bezoldiging van de leden van de Raad en de leden van het Group Executive Committee in vergelijking met het (huidige) bezoldigingsbeleid van de Vennootschap.

In vergelijking met het (huidige) bezoldigingsbeleid werden de volgende wijzigingen aangebracht:

- het gewicht dat wordt toegekend aan de collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen en op basis waarvan de variabele kortetermijnincentive van de CEO wordt bepaald, is in het Bezoldigingsbeleid gewijzigd van 80% naar 70% voor de collectieve doelstellingen en van 20% naar 30% voor de individuele prestatiedoelstellingen, dit om de structuur van de variabele bezoldiging van de CEO af te stemmen op die van de andere leden van het Group Executive Committee; en
- het gewicht dat wordt toegekend aan de niet-financiële maatstaven (Customer Loyalty Index en Index Absenteïsme op Korte Termijn) die gebruikt worden voor het bepalen van de collectieve doelstellingen verschilt licht voor het lid van het Group Executive Committee dat gevestigd is in de Verenigde Staten in vergelijking met de andere leden van het Group Executive Committee.

---

<sup>4</sup> Uitzonderlijke omstandigheden kunnen bijvoorbeeld de benoeming van een leidinggevende *ad interim* omvatten.