

BPOST¹ 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**”)² en (iii) de andere leden van het Executive Comité³.

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

Het Bezoldigingsbeleid werd voor het eerst goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 en is vanaf 1 januari 2021 van toepassing binnen de Vennootschap en haar dochterondernemingen (de “**bpostgroup**”).

Op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité heeft de Raad op 16 maart 2023 een herziene versie van het Bezoldigingsbeleid aangenomen. Onder voorbehoud van goedkeuring door de Vergadering van Aandeelhouders van 10 mei 2023 zal het herziene Bezoldigingsbeleid vanaf 1 januari 2023 van toepassing zijn binnen de bpostgroup.

Indien het bijgewerkte Bezoldigingsbeleid niet wordt goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 10 mei 2023, blijft het huidige Bezoldigingsbeleid (zoals goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021) van toepassing en kan de Raad een herzien Bezoldigingsbeleid voorleggen aan een volgende Vergadering van Aandeelhouders.

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

In overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen bevat het jaarverslag van de Vennootschap een afzonderlijk remuneratieverslag, waarin met name informatie wordt verstrekt over de wijze waarop het Bezoldigingsbeleid werd toegepast, de bezoldiging betaald aan de niet-uitvoerende leden van de Raad, de CEO en de andere leden van het Executive Comité en de toegepaste KPI's tijdens het afgelopen boekjaar.

Voor alle duidelijkheid: in de mate waarin het Bezoldigingsbeleid de mogelijkheid biedt om bezoldiging toe te kennen die afwijkt van de beperkingen op variabele en aandelengerelateerde bezoldiging opgenomen in (artikel 7:121 *juncto*) artikel 7:91 van het BWVV, geldt de goedkeuring van het Bezoldigingsbeleid door de Vergadering van Aandeelhouders als uitdrukkelijke goedkeuring van deze afwijkingen.

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 Executive Comité 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.

¹ Een naamloze vennootschap van publiek recht naar Belgisch recht, met hoofdzetel te Boulevard Anspach / Anspachlaan 1 bus 1, 1000 Brussel (België) en geregistreerd bij de Belgische Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 214.596.464 (RPR Brussel) (de “**Vennootschap**”).

² Gemakshalve moeten verwijzingen naar de “CEO” in dit Bezoldigingsbeleid worden begrepen als verwijzingen naar gedelegeerd bestuurder of persoon belast met het dagelijks bestuur.

³ Alle met een hoofdletter geschreven termen of begrippen die in dit Bezoldigingsbeleid worden gebruikt en niet anderszins worden gedefinieerd, hebben de betekenis die eraan wordt toegekend in het bpostgroup Corporate Governance Charter: <https://bpostgroup.com/sites/default/files/2022-08/Corporate%20Governance%20Charter%20-%20EN.pdf>

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; en
- 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.

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 en niet-financiële maatstaven van de Vennootschap. Er worden extra voordelen voorzien om de basisbezoldiging doeltreffend aan te vullen, afhankelijk van de kwalificaties en de anciënniteit van het personeel.

3 BEZOLDIGING VAN DE NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD

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 leden van de Raad. 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 elementen⁴:

- a. een vaste maandelijkse vergoeding van (i) 4.123,54 euro voor de voorzitter van de Raad, 3.092,66 euro voor de voorzitter van het Audit & Risk Committee en (iii) 2.061,77 euro voor elk van de andere leden van de Raad; en

⁴ De genoemde bedragen zijn voor het laatst geïndexeerd op 1 maart 2023.

- b. een zitpenning van 2.061,77 euro voor elke bijgewoonde vergadering van de comités van de Raad, ongeacht of men deelneemt als voorzitter of lid van het comité van de Raad.

De maandelijkse 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 STATUS VAN DE NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD

De niet-uitvoerende leden van de Raad hebben een zelfstandigenstatuut en worden door de Vergadering van Aandeelhouders benoemd voor een periode van maximaal vier (4) jaar (overeenkomstig de voorwaarden en procedures voorzien in 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.

4 DE CEO EN DE ANDERE LEDEN VAN HET 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 Executive Comité 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 Executive Comité 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 Executive Comité.

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 Executive Comité toegekende bezoldiging bestaat uit een 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 Executive Comité.

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

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

Op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité herzielt 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 die in cash of in een pensioenplan wordt uitbetaald. De jaarlijkse potentiële kortetermijnincentive voor de CEO en de andere leden van het Executive Comité bedraagt bij het bereiken van de doelstellingen 30% (België) en 50% (VS) van hun jaarlijkse basisbezoldiging, met een minimum van 0% in geval van ondermaatse prestaties tot een maximum van 60% (België) en 100% (VS) in geval van bovenmaatse prestaties van hun jaarlijkse basisbezoldiging.

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 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 Executive Comité 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 Executive Comité 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 Executive Comité 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 formule⁵:

- Financiële indicatoren (50%): EBIT: weerspiegelt de financiële resultaten van bpostgroup en de business units.

⁵ Deze financiële en niet-financiële indicatoren, alsook de weging ervan, kunnen jaarlijks door de Raad worden aangepast, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, om zo goed mogelijk de jaarlijkse evolutie van de prioriteiten en ambities van bpostgroup weer te geven.

- Niet-financiële indicatoren (20%): bv. de Customer Loyalty Index geeft de loyaliteit van de klanten van de Vennootschap weer.

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 Executive Comité worden bij het begin van elk jaar onderling overeengekomen door het lid van het Executive Comité 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, teamleadership, 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 zijn 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 Executive Comité en anderzijds de Vennootschap en haar aandeelhouders.

c. Opschortings- of terugvorderingsbepalingen

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

4.2.3 LANGETERMIJNINCENTIVE

bpostgroup wil zijn leidinggevenden stimuleren om duurzame en winstgevende prestaties en groei op lange termijn te genereren, in overeenstemming met de strategie van de bpostgroup, de maatschappelijke ambities en de verwachtingen van onze aandeelhouders en al onze andere stakeholders.

In die context stelt de Raad, op aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, voor om een langetermijnincentive in te voeren voor de leden van het Executive Comité (met inbegrip van de CEO).

De langetermijnincentive is niet onderworpen aan opschortings- en terugvorderingsbepalingen.

Als het Bezoldigingsbeleid wordt goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 10 mei 2023, zal de langetermijnincentive binnen de bpostgroup van toepassing zijn vanaf 1 januari 2023.

bpostgroup (met uitzondering van de Verenigde Staten)

De langetermijnincentive is zodanig ontworpen dat de variabele langetermijnvergoeding van de leidinggevenden evenwichtig en aantrekkelijk blijft en voldoet aan de verwachtingen van de aandeelhouders en de stakeholders. Het is de bedoeling dat de handelingen en initiatieven van de leidinggevenden worden geleid door belangen op lange termijn.

Na een benchmark met vergelijkbare bedrijven en in het licht van de huidige waarden en uitdagingen van bpostgroup, zijn de drie prestatiecriteria die in het kader van deze langetermijnincentive worden gebruikt, de volgende:

1. Financiële marktprestatie (50%), weergegeven door de Total Shareholder Return (TSR), gemeten als gecumuleerde prestatie in procenten over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd);
2. Milieuprestaties (30%) weergegeven door koolstofemissies (CO²), gemeten als gemiddelde jaarlijkse realisatie van de doelstellingen over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd);
3. Governanceprestaties (20%) weergegeven door de implementatie van een kader voor risicobeheer van de bpostgroup (d.w.z. de definiëring van de belangrijkste controles voor specifieke sleutelprocessen en de implementatie van een intern controleprogramma dat de doeltreffendheid van deze belangrijke controles evalueert, zowel op het niveau van de bpost als op het niveau van de dochterondernemingen), gemeten als gemiddelde jaarlijkse realisatie van de doelstellingen over de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd).

De langetermijnincentive bestaat uit een variabele vergoeding in cash en bedraagt bij het bereiken van de doelstellingen 30% van de bruto basisvergoeding tijdens de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd), wat neerkomt op 10% op jaarbasis.

Onder deze langetermijnincentive is de toekenning afhankelijk van het bereiken van de doelstellingen over een periode van 3 jaar ("**verwervingsperiode**"). Aan het einde van de verwervingsperiode wordt de langetermijnincentive in cash uitbetaald aan de begunstigden, op basis van de eindscore die voortvloeit uit de drie bovengenoemde prestatiecriteria. Deze eindscore - en dus de daaruit voortvloeiende uitbetaling - bestaat uit het gemiddelde van de drie jaarlijkse gecumuleerde of gemiddelde scores (met een minimum van 0% in geval van ondermaatse prestaties en een maximum van 200% in geval van bovenmaatse prestaties).

Voor de volledigheid wordt het volgende gespecificeerd:

- in aanmerking komende leidinggevenden hebben de mogelijkheid, maar zijn niet verplicht, om deel te nemen aan de langetermijnincentive;
- indien de in aanmerking komende leidinggevenden besluiten deel te nemen aan de langetermijnincentive, stemmen zij ermee in dat de huidige indexeringspraktijk die wordt toegepast op hun volledige basisbezoldiging wordt beperkt voor de volgende drie indexeringen vanaf de datum van de Vergadering van Aandeelhouders op 10 mei 2023, waarbij deze beperking wordt toegepast tot een plafond van 75.000 euro bruto basisbezoldiging (deze laatste wordt bij elke indexcyclus geïndexeerd);
- na afloop van de verwervingsperiode zal de basisbezoldiging worden aangepast aan de toepasselijke basisbezoldiging indien er geen sprake was geweest van een dergelijke indexeringsbeperking;
- leidinggevenden waarvan de samenwerkingsrelatie wordt beëindigd:
 - door de Vennootschap met reden vóór het einde van de verwervingsperiode: verlies van alle potentiële rechten onder deze langetermijnincentive;
 - vóór het einde van de verwervingsperiode als gevolg van vrijwillig ontslag: terugbetaling van hun investering in de langetermijnincentive (d.w.z. de eventuele indexering waarvan afstand werd gedaan);
 - vóór het einde van de verwervingsperiode om andere redenen: ontvangst van een bedrag evenredig aan de diensttijd ten opzichte van de verwervingsperiode.

Verenigde Staten

De langetermijnincentive (voor het lid van het Executive Comité dat gevestigd is in de Verenigde Staten) bestaat uit een variabele vergoeding die betaalbaar is in cash over een maximale verwervingsperiode

van drie (3) jaar (los van enige indexering). Deze incentive wordt uitbetaald in stappen van 15%, 25% en 60% na respectievelijk 12, 24 en 36 maanden na de toekenningsdatum. De waarde van de toekenning zal evolueren op basis van dezelfde prestatie-indicatoren en dezelfde uitbetalingsresultaten als voor het langetermijnincentiveplan voor bpostgroup (zie Deel 4.2.3).

4.2.4 PENSIOENBIJDRAGEN

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

4.2.5 ANDERE VOORDELEN

De CEO en de andere leden van het Executive Comité 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 Executive Comité.

4.3 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO EN DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMITÉ

4.3.1 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE CEO

De CEO heeft een zelfstandigenstatuut.

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 zes (6) jaar. In geval van vroegtijdige beëindiging door de Vennootschap, heeft de CEO recht op een ontslagvergoeding van maximaal twaalf maanden van zijn/haar jaarlijkse basisbezoldiging.

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 euro ontvangen, tenzij de Vennootschap afziet van de toepassing van een dergelijk beding.

4.3.2 CONTRACTUELE REGELINGEN MET DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMITÉ

De leden van het Executive Comité hebben arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Krachtens deze overeenkomsten hebben de leden van het Executive Comité 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 AFWIJkingen VAN HET BEZOLDIGINGSBELEID

De Vennootschap zal de leden van de Raad en de leden van het Executive Comité 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.⁶

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

In vergelijking met het huidige bezoldigingsbeleid, goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021, zijn de belangrijkste voorgestelde wijzigingen de volgende:

- invoering van een langetermijn-incentive voor bpostgroup en de Verenigde Staten;
- specificatie van de bestaande nominale bedragen van de maandelijkse bezoldiging en de zitpenning van de niet-uitvoerende leden van de Raad, zoals jaarlijks geïndexeerd;
- verhoging van de vaste maandelijkse vergoeding van de voorzitter van het Audit & Risk Committee tot 1,5 maal die van de andere leden van de Raad (met uitzondering van de voorzitter van de Raad, wiens vaste maandelijkse vergoeding 2 maal die van de andere leden van de Raad bedraagt);
- in het algemeen formele wijzigingen om de leesbaarheid van het Bezoldigingsbeleid te verbeteren.

⁶ Uitzonderlijke omstandigheden kunnen bijvoorbeeld de benoeming van een leidinggevende ad interim omvatten.