



## REMUNERATIEBELEID

2021

---

Datum van meest recente bijwerking: 21 mei 2024

**Gimv nv**

Karel Oomsstraat 37, 2018 Antwerpen, België

**T** +32 3 290 21 00 | **F** +32 3 290 21 05

**[www.gimv.com](http://www.gimv.com)**

## INHOUDSTAFEL

<b>1. Algemeen</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Goedkeuring algemene vergadering</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3 Toepassingsgebied</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Governance – besluitvormingsproces</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 Rol van het remuneratiecomité</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 Rol van de raad van bestuur</b> .....	<b>4</b>
<b>2.3 Rol van de algemene vergadering</b> .....	<b>4</b>
<b>2.4 Beheer van belangenconflicten</b> .....	<b>5</b>
<b>2.5 Evaluatie remuneratiebeleid</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1 Structuur</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2 Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap</b> .....	<b>6</b>
<b>3.3 Belangrijkste voorwaarden van de contracten</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Remuneratiebeleid voor het executief comité</b> .....	<b>7</b>
<b>4.1 Principes</b> .....	<b>7</b>
<b>4.2 Structuur</b> .....	<b>8</b>
<b>4.3 Verhouding tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers</b> <b>10</b>	
<b>4.4 Benchmarking</b> .....	<b>10</b>
<b>4.5 Jaarlijkse vaste remuneratie</b> .....	<b>10</b>
<b>4.6 Beschrijving van de variabele remuneratie</b> .....	<b>10</b>
<b>4.7 Pensioenplan</b> .....	<b>14</b>
<b>4.8 Voordelen in natura en andere remuneratiecomponenten</b> .....	<b>14</b>
<b>4.9 Shareholding guidelines</b> .....	<b>15</b>
<b>4.10 Aandelenaankoopplan</b> .....	<b>15</b>
<b>4.11 Belangrijkste voorwaarden van de contracten</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Afwijken van het remuneratiebeleid</b> .....	<b>16</b>
<b>6. Herziening van het remuneratiebeleid</b> .....	<b>16</b>
<b>7. Versiegeschiedenis</b> .....	<b>17</b>

# 1. Algemeen

## 1.1 Inleiding

Gimv NV (de **Vennootschap**) is een genoteerde investeringsmaatschappij die actief is in private equity. De Vennootschap ondersteunt de transformatie van sterke ondernemende en innovatieve bedrijven met een groot groeipotentieel tot marktleiders. Zij doet dit via strategisch geselecteerde on-trend investeringsplatformen met gemeenschappelijke factoren voor duurzame waardecreatie in termen van strategie, business modelling, internationale uitbreiding en operationele uitmuntendheid. Via haar portefeuille draagt de Vennootschap bij tot duurzame economische groei, werkgelegenheid en sociale welvaart, en deze missie wordt uitgevoerd met integriteit en respect voor de aandeelhouders, zakelijke partners en werknemers.

De Vennootschap streeft ernaar om getalenteerde profielen, die de ervaring en het potentieel hebben om de continuïteit, de waardecreatie en de winstgevende groei van de Vennootschap te helpen verzekeren, aan te trekken, te belonen en blijvend te motiveren, en dit in alle markten waarin de Vennootschap actief is (op dit ogenblik met name België, Nederland, Frankrijk en Duitsland). Deze 'war for talent' wordt onder meer gestreden met closed-end private equity fondsen, wat bv. een invloed heeft op de specifieke keuze voor het lange termijn incentive plan zoals hieronder beschreven (cf. infra 4.6.B).

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die de Vennootschap hanteert voor de remuneratie van haar bestuurders en haar executief comité. Het is opgesteld en zal worden toegepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 28 april 2020 tot omzetting van de Tweede Aandeelhoudersrichtlijn (**SRD II**), het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

## 1.2 Goedkeuring algemene vergadering

Dit beleid werd opgesteld door de raad van bestuur op basis van de aanbevelingen van het remuneratiecomité. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering die plaatsheeft op 30 juni 2021.

De Vennootschap kan tijdelijk afwijken van het goedgekeurde remuneratiebeleid indien de procedure en voorwaarden onder titel 5 "Afwijken van het remuneratiebeleid" van dit remuneratiebeleid worden nageleefd.

## 1.3 Toepassingsgebied

Dit remuneratiebeleid zal van toepassing zijn vanaf het boekjaar dat start op 1 april 2021. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om meerdere jaren te worden toegepast. Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering.

Het remuneratiebeleid is van toepassing op de personen waarnaar artikel 3:6, §3 WVV verwijst. In concreto betreft het de niet-uitvoerende bestuurders, de gedelegeerd bestuurder en de andere leden van het executief comité.

## **2. Governance – besluitvormingsproces**

### **2.1 Rol van het remuneratiecomité**

Het remuneratiecomité neemt de rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op zich zoals uiteengezet onder hoofdstuk 4.2 "Remuneratiecomité: charter" van het Corporate Governance Charter van de Vennootschap (het **Charter**). Het adviseert de raad van bestuur onder meer over:

- de algemene richtlijnen en budgettaire aspecten van het remuneratiebeleid van de Vennootschap;
- de uitwerking, opvolging en instandhouding van een totaal remuneratiepakket voor de gedelegeerd bestuurder en de andere leden van het executief comité, dat rekening houdt met de externe en interne bedrijfsomgeving en met de verhouding tot de bijdrage die zij leveren tot de werking en het succes van de Vennootschap;
- de vaststelling vooraf van de financiële en niet-financiële prestatiecriteria voor de korte termijn incentive, de opvolging achteraf van de mate waarin deze prestatiecriteria al dan niet vervuld zijn en de vaststelling van de hoogte van de korte termijn incentive;
- het uitwerken, opvolgen en instandhouden van de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders, inclusief de voorzitter, waarbij rekening wordt gehouden met de externe en interne bedrijfsomgeving.

### **2.2 Rol van de raad van bestuur**

De rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de raad van bestuur worden uiteengezet onder hoofdstuk 3.2 "Bevoegdheden" van het Charter.

In het bijzonder is de raad van bestuur eindverantwoordelijke, op advies van het remuneratiecomité, voor:

- het toezicht over de prestaties van het dagelijks bestuur;
- de goedkeuring en evaluatie van het remuneratiebeleid;
- de goedkeuring en evaluatie van de individuele remuneratie van de gedelegeerd bestuurder en de andere leden van het executief comité;
- de goedkeuring en evaluatie van de samenstelling, bevoegdheden en werking van het remuneratiecomité;
- de voorbereiding van alle besluiten die moeten worden voorgelegd aan de algemene vergadering waaronder dit remuneratiebeleid.

### **2.3 Rol van de algemene vergadering**

De algemene vergadering keurt bij gewone meerderheid het remuneratiebeleid goed. Zij dient dit minstens om de vier jaar te doen en telkens als er een significante wijziging wordt aangebracht aan het remuneratiebeleid. Indien een aanzienlijk aantal stemmen zou worden uitgebracht tegen het remuneratiebeleid, zal de raad van bestuur, op advies van het remuneratiecomité, de bekommernissen van de tegenstemmers mee in overweging nemen bij de evaluatie van het remuneratiebeleid.

## **2.4 Beheer van belangenconflicten**

Bij de uitwerking en de toepassing van het remuneratiebeleid dienen de bestuurders en werknemers van de Vennootschap zich te houden aan de belangenconflictenregeling voorzien in de wet en in de gedragscode (code of conduct) van de Vennootschap. Dit betekent concreet dat niemand kan deelnemen aan de beraadslaging of beslissing in verband met diens remuneratie.

## **2.5 Evaluatie remuneratiebeleid**

Het remuneratiebeleid en de toepassing ervan worden regelmatig, en minstens jaarlijks, geëvalueerd door het remuneratiecomité.

# **3. Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders**

## **3.1 Structuur**

De algemene vergadering keurt jaarlijks het globale budget goed voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders. De raad van bestuur is verantwoordelijk voor de onderlinge verdeling van dit bedrag conform dit remuneratiebeleid.

De raad van bestuur evalueert, op advies van het remuneratiecomité, minstens om de vier jaar het totale remuneratiepakket van de niet-uitvoerende bestuurders op basis van een externe benchmarking. De meest recente benchmarking van de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders werd uitgevoerd door WTW in het eerste kwartaal van 2023 op basis van een referentiegroep die de helft van de grootste Bel-Mid vennootschappen omvat alsook een relevante selectie van Bel-20 vennootschappen.

Bij deze benchmarking is eveneens rekening gehouden met het feit dat de rol van de raad van bestuur bij Gimv zich niet beperkt tot een loutere toezichtsfunctie maar dat hij de volheid van bestuursbevoegdheid heeft en binnen dat kader ook bevoegd is voor alle belangrijke investerings- en desinvesteringsbeslissingen. Dit betekent immers dat er meer vergaderingen van de raad van bestuur noodzakelijk zijn dan bij de meeste andere vennootschappen en dat er een belangrijke tijdsbesteding is van de bestuurders in de voorbereiding van de vergaderingen.

Op grond van deze benchmarking en binnen de bevoegdheid die door de algemene vergadering aan de raad van bestuur werd gedelegeerd om binnen het goedgekeurde globale budget de vergoedingsparameters vast te stellen, besliste de raad van bestuur in februari 2023 om het bedrag van de vaste jaarlijkse remuneratie te wijzigen met ingang van 1 april 2023. De redenen en details hieromtrent zijn uiteengezet in het remuneratieverslag over het boekjaar 2022-2023.

### **A. Vaste jaarlijkse remuneratie**

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse remuneratie van € 40.000. Een voorzitter van een comité ontvangt bijkomend een jaarlijkse vaste remuneratie van € 7.500. Leden van een comité ontvangen bijkomend een jaarlijkse vaste remuneratie van € 3.750.

De vaste jaarlijkse remuneratie van de voorzitter van de raad van bestuur, die benoemd wordt onder de bestuurders voorgedragen door WorxInvest NV, bedraagt € 175.000. De

hoogte van deze vergoeding werd vastgesteld in april 2016 door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratiecomité en dit binnen het door de algemene vergadering goedgekeurde globale budget voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders. Deze vergoeding werd tevens opnieuw gebenchmarkt door WTW in 2023 (cf. supra). De raad van bestuur heeft geoordeeld dat deze remuneratie adequaat is rekening houdend onder meer met de eigenheid van de functie en het bijzondere takenpakket van het voorzitterschap bij Gimv, waarbij de raad van bestuur onder meer ook operationeel bevoegd is voor alle belangrijke investerings- en desinvesteringsbeslissingen. Daarnaast ontvangt de voorzitter geen remuneratie voor de deelname aan de vergaderingen van de raad van bestuur of een comité en evenmin voor het voorzitterschap of lidmaatschap van enig comité.

#### B. Remuneratie voor de deelname aan de vergaderingen

Bovenop de vaste jaarlijkse remuneratie ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders een vergoeding voor de deelname aan de vergaderingen van € 1.250 per vergadering van de raad van bestuur en de adviserende comités binnen de raad van bestuur.

#### C. Remuneratie in aandelen

De Vennootschap wijkt af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020 die stelt dat niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap dienen te ontvangen. Deze aanbeveling is nieuw en strookt niet met de gebruiken in een Belgische of Europese beursgenoteerde context. Volgens sommige experts strookt het niet met de vereiste onafhankelijkheid van de bestuurders en creëert het mogelijk belangenconflicten. De Vennootschap wenst daarom voorlopig af te wachten hoe de marktpraktijk zich zal ontwikkelen om vervolgens eventueel het principe opnieuw in overweging te nemen.

#### D. Geen overige remuneratiecomponenten

Naast de bovenvermelde vaste jaarlijkse remuneratie en de remuneratie voor de deelname aan de vergaderingen ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders geen andere remuneratie (noch variabel, noch in natura) en nemen zij evenmin deel aan enige groepsverzekering van de Vennootschap. De niet-uitvoerende bestuurders nemen niet deel aan enig motiveringsplan voor het personeel van de Vennootschap en ontvangen evenmin enige andere prestatiegebonden remuneratie. Bijgevolg bezit geen van hen opties op aandelen van de Vennootschap en neemt geen van hen deel aan enig lange termijn incentive plan.

### **3.2 Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap**

De Vennootschap besteedt bijzondere aandacht aan een transparant en correct remuneratiebeleid. Het is erop gericht om gereputeerde profielen aan te trekken van niet-uitvoerende bestuurders die enerzijds een bekwame kennis hebben van de industrieën waarin de Vennootschap investeert en die anderzijds de noodzakelijke ervaring hebben om de groei van de Vennootschap te verzekeren. Het beleid moet er voorts op gericht zijn dergelijke profielen aan de Vennootschap te binden en te blijven motiveren. Met bovenstaande remuneratiestructuur wordt een actieve deelname van de bestuurders beoogd en dit zowel voor de vergaderingen van de raad van bestuur als van de comités.

### 3.3 Belangrijkste voorwaarden van de contracten

De niet-uitvoerende bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering in beginsel voor een termijn van vier jaar (Charter 3.1.4). Er worden geen contracten opgemaakt tussen de Vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders. De algemene vergadering kan deze mandaten te allen tijde zonder opzeggingstermijn of –vergoeding herroepen bij eenvoudige meerderheidsbeslissing.

## 4. Remuneratiebeleid voor het executief comité

### 4.1 Principes

Het remuneratiebeleid voor de gedelegeerd bestuurder en de overige leden van het executief comité is gebaseerd op de volgende principes:

Principe	Toepassing
<b>Alignering met de aandeelhouders</b>	<p>Een belangrijk deel van het totale remuneratiepakket bestaat uit de lange termijn incentive. Dit plan is gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn en aligneert bijgevolg op een natuurlijke wijze de belangen van het executief comité met die van de aandeelhouders (cf. infra 4.6.B).</p> <p>Daarnaast is elk lid van het executief comité verplicht om een significant aantal aandelen Gimv aan te kopen en aan te houden tot na het einde van hun mandaat (voor de details van deze 'shareholding guidelines', cf. infra 4.9).</p>
<b>Alignering met de financiële performantie op korte en lange termijn</b>	<p>De korte termijn incentive is in belangrijke mate gebaseerd op financiële prestatiecriteria die een rechtstreeks verband houden met de jaarlijkse performantie van de Vennootschap (cf. infra 4.6.A).</p> <p>De financiële performantie van de Vennootschap op lange(re) termijn is ook rechtstreeks gelinkt met de remuneratie via de lange termijn incentive (cf. infra 4.6.B).</p>
<b>Alignering met niet-financiële doelstellingen</b>	<p>De korte termijn incentive omvat tevens niet-financiële prestatiecriteria die bijdragen aan de realisatie van Gimv's ambities als duurzame onderneming en investeerder (cf. infra 4.6.A).</p>
<b>Alignering met de portfoliobedrijven</b>	<p>Duurzame waardecreatie in de portfoliobedrijven is de drijfveer van de resultaten op lange termijn voor Gimv. Dit wordt zowel via de korte als de lange termijn incentive bewerkstelligd.</p>
<b>Aantrekken en behouden van getalenteerde professionals</b>	<p>Het totale remuneratiepakket is ontworpen om de Vennootschap in staat te stellen om getalenteerde professionals aan te trekken en te behouden. De lange termijn incentive is bovendien ontworpen om retentie te bewerkstelligen, aangezien de begunstigen in dienst moeten zijn op het tijdstip van enige uitbetaling (cf. infra 4.6.B).</p>

## 4.2 Structuur

De raad van bestuur stelt de remuneratie van de leden van het executief comité vast op advies van het remuneratiecomité. Het mandaat van de gedelegeerd bestuurder als lid van de raad van bestuur is onbezoldigd. Hij wordt enkel vergoed voor de uitoefening van zijn mandaat als gedelegeerd bestuurder belast met het dagelijks bestuur.

De remuneratie voor de leden van het executief comité bestaat uit (i) een vaste jaarlijkse remuneratie, (ii) een variabele remuneratie, bestaande uit een korte termijn en een lange termijn incentive, (iii) bijdragen in een pensioenplan en voordelen in natura en andere remuneratiecomponenten (of equivalente vergoeding).

Het verband tussen deze verschillende remuneratiecomponenten en de strategie wordt in de volgende tabel toegelicht:

Remuneratie-component	Link met strategie
<b>Vaste jaarlijkse remuneratie</b> (infra 4.5)	De vaste jaarlijkse remuneratie is erop gericht om een faire en competitieve basis te vormen in het totale remuneratiepakket, teneinde gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden. Hierbij wordt rekening gehouden met de rol en verantwoordelijkheden van de betrokkene, evenals met diens talent, ervaring en bijdrage aan de Vennootschap.
<b>Korte termijn incentive</b> (infra 4.6.A)	De raad van bestuur bepaalt jaarlijks, op advies van het remuneratiecomité, de financiële en niet-financiële prestatiecriteria die de basis vormen voor de korte termijn incentive. Deze ambitieuze maar haalbare prestatiecriteria vloeien voort uit het strategisch middellange termijn plan dat de raad van bestuur jaarlijks actualiseert. De raad van bestuur zorgt er op die manier voor dat de prestatiecriteria rechtstreeks gelinkt zijn met de strategische doelstellingen. De raad van bestuur, op advies van het remuneratiecomité, bepaalt vervolgens ook jaarlijks of en in welke mate deze prestatiecriteria behaald zijn en wat de impact hiervan is op de hoogte van de korte termijn incentive.
<b>Lange termijn incentive</b> (infra 4.6.B)	Duurzame waardecreatie in de portfoliobedrijven en de valorisatie daarvan bij de desinvestering vormen samen de belangrijkste drijfveer van de resultaten van Gimv. Deze strategische doelstelling wordt voornamelijk via de lange termijn incentive bewerkstelligd. Het ontwerp van deze lange termijn incentive zorgt ervoor dat beslissingen over de portfoliobedrijven worden genomen in het lange termijn belang van alle stakeholders en dat de belangen van de leden van het executief comité en die van de stakeholders gealigneerd zijn.  De lange termijn incentive is daarnaast ook een belangrijk instrument voor retentie, aangezien de begunstigden in dienst moeten zijn op het tijdstip van enige uitbetaling.
<b>Pensioenplan</b>	De bijdragen die de Vennootschap betaalt in de individuele pensioentoezegging (of equivalente vergoeding) voor de



(infra 4.7)	leden van het executief comité zijn bedoeld om een inkomen te garanderen voor de periode na het bereiken van de pensioenleeftijd. Dit maakt onlosmakelijk deel uit van een competitief totaal remuneratiepakket en is bedoeld om gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden.
<b>Voordelen in natura en andere remuneratie-componenten</b> (infra 4.8)	Het pakket aan voordelen in natura en andere remuneratie-componenten (of equivalente vergoeding) is bedoeld om gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden, in lijn met de lokale marktpraktijken.
<b>Shareholding guidelines</b> (infra 4.9)	De shareholding guidelines voor de leden van het executief comité (cf. infra 4.9) aligneren de belangen van de leden van het executief comité nog verder met die van de aandeelhouders van Gimv.

De onderlinge verhoudingen in de remuneratiestructuur voor de leden van het executief comité worden in de hiernavolgende tabel bij benadering samengevat. De weergegeven percentages zijn berekend ten opzichte van het totale remuneratiepakket.

	Vaste jaarlijkse remuneratie	Korte termijn incentive (on target)	Lange termijn incentive (inschatting)	Bijdrage groepsverzekering	Voordelen in natura
<b>CEO</b>	38%	9%	46%	6%	1%
<b>Overige leden</b>	26%	11%	58%	4%	1%

Het lange termijn incentive plan bepaalt dat 10% van de cashopbrengsten die voortvloeien uit de investeringsportefeuille die wordt opgebouwd in de driejarige periode van 1 april 2018 tot 31 maart 2021 en in de driejarige periode van 1 april 2021 tot 31 maart 2024 (en in eventuele daaropvolgende investeringsperiodes), na terugbetaling van de volledige investeringskost van de desbetreffende portefeuille, zullen gedeeld worden met een vooraf gedefinieerde groep van begunstigen (cf. infra 4.6.B). Het relatieve aandeel van de lange termijn incentive in het totale remuneratiepakket is moeilijk te bepalen op het ogenblik van het opstellen van dit remuneratiebeleid aangezien het volledig afhankelijk is van de opbrengsten die zullen worden gerealiseerd in de periode tot 2032 respectievelijk tot 2035 in verband met de investeringsportefeuille die wordt opgebouwd in de periode van 1 april 2018 tot 31 maart 2021 respectievelijk in de periode van 1 april 2021 tot 31 maart 2024. Assumpties maken om dit potentieel te berekenen, kan immers een vertekend beeld geven. Om niettemin een indicatie van de relatieve verhouding te kunnen weergeven in de bovenvermelde tabel (i) werd het toekomstige rendement bepaald op basis van het gemiddelde rendement dat Gimv realiseerde gedurende de afgelopen tien jaar op de portefeuille opgebouwd tussen 1 april 2010 en 31 maart 2013, en (ii) werd uitgegaan van een vergelijkbaar investeringsvolume per boekjaar (150 à 200 miljoen €). Hoewel historische rendementen niet noodzakelijk een betrouwbare voorspellende waarde hebben, lijkt dit op dit ogenblik de meest correcte benadering om een inschatting te maken van het toekomstige potentieel van dit onderdeel van het totale remuneratiepakket. Over de lange termijn incentive zal jaarlijks worden gerapporteerd in het remuneratieverslag, met vermelding van de aangelegde provisies en de uitbetaalde bedragen.

### **4.3 Verhouding tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers**

Het remuneratiebeleid voor de gedelegeerd bestuurder en de andere leden van het executief comité past volledig binnen het ruimere remuneratiekader van de Vennootschap. Zo wordt de korte termijn incentive van de leden van het executief comité betaald uit het totale jaarlijkse potentiële budget van 30% van de globale som van alle vaste salarissen (met uitzondering van het administratief personeel). Voor het verkrijgen van deze korte termijn incentive gelden voor alle werknemers dezelfde prestatiecriteria, die voor de leden van het executief comité tevens de teamdoelstellingen uitmaken. In het totale remuneratiepakket van de leden van het executief comité vertegenwoordigt de korte termijn incentive relatief een kleiner en de lange termijn incentive relatief een belangrijker aandeel. Voor de andere werknemers is deze verhouding tussen korte en lange termijn incentive afhankelijk van hun functieniveau. De Vennootschap is ervan overtuigd dat zij via deze werkwijze de remuneratie van werknemers en het executief comité op consistente wijze afstemt.

### **4.4 Benchmarking**

Het remuneratiecomité van de Vennootschap, dat hierover verslag brengt aan de raad van bestuur, benchmarkt periodiek het remuneratiebeleid bij de Vennootschap met deze van onder meer andere relevante beursgenoteerde bedrijven en andere private equity investeerders met teams in de landen waar de Vennootschap actief is, vermits deze spelers gelijkaardige profielen wensen aan te trekken. Dit beleid is immers een evoluerende materie die een regelmatige evaluatie vraagt. Hiertoe laat de Vennootschap zich bijstaan door HR-experten actief in de sector in de verschillende relevante markten van de Vennootschap.

### **4.5 Jaarlijkse vaste remuneratie**

De vaste jaarlijkse remuneratie is erop gericht om een faire en competitieve basis te vormen in het totale remuneratiepakket, teneinde gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden. Hierbij wordt rekening gehouden met de rol en verantwoordelijkheden van de betrokkene, evenals met diens talent, ervaring en bijdrage aan de Vennootschap. De jaarlijkse vaste remuneratie van de leden van het executief comité is vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

### **4.6 Beschrijving van de variabele remuneratie**

#### **A. Korte termijn incentive**

De jaarlijkse korte termijn incentive van de leden van het executief comité en de andere werknemers (met uitzondering van het administratief personeel) bedraagt in totaliteit maximum 30% van de totale vaste salarismassa van deze groep op voorwaarde dat alle groepsdoelstellingen werden behaald. Indien een individuele werknemer (of lid van het executief comité) een korte termijn incentive ontvangt die meer bedraagt dan 30% van diens vaste salaris, kan dit er nooit toe leiden dat het totale maximale jaarbudget voor de korte termijn incentive wordt overschreden. Deze korte termijn incentive wordt uitbetaald in het boekjaar na afsluiting van het betrokken prestatiejaar.

De raad van bestuur stelt jaarlijks, op voorstel van het remuneratiecomité, de prestatiecriteria vast voor het nieuwe boekjaar. Deze prestatiecriteria dienen gericht te zijn op het bereiken van de strategische doelstellingen van de Vennootschap. Het uitgangspunt voor de vaststelling van de prestatiecriteria is de onderstaande tabel (de hierin vermelde

percentages vormen de vork waarbinnen het gewicht van de prestatiecriteria zich zal bevinden). De raad van bestuur behoudt zich het recht voor om van deze tabel af te wijken indien de strategische doelstellingen door wijzigende omstandigheden beter kunnen worden nagestreefd via andere prestatiecriteria of een andere weging ervan.

Gewicht in de korte termijn incentive	Prestatiecriteria	Strategische verantwoording
50-75%	Financiële groepsriteria:  a) 10-40%: winstgevendheid en omzetgroei in de portfoliobedrijven	<p>De Vennootschap investeert in ondernemende en innovatieve bedrijven waarbij zij streeft naar waardecreatie in ieder bedrijf door operationele en financiële vaardigheden aan te reiken, haar netwerk beschikbaar te stellen en beroep te doen op de intern opgebouwde expertise. Door winstgevendheid en omzetgroei in de participaties zelf op te nemen als financieel groeps criterium op korte termijn, stimuleert zij haar werknemers om volop in te zetten op waardecreatie in de verschillende participaties. Hierdoor groeit niet enkel de waarde van de participatie zelf, maar ook de meerwaarde die de Vennootschap op lange termijn kan realiseren op deze bedrijven. Die gerealiseerde meerwaarde zorgt ervoor dat de Vennootschap als private equity evergreen kan blijven investeren in nieuwe groeibedrijven.</p> <p>Dit prestatie criterium wordt berekend als een gemiddelde over de hele portefeuille, waarbij de onderlinge weging van beide elementen (winstgevendheid en omzet) in principe 50% bedraagt. De raad van bestuur heeft de mogelijkheid om deze onderlinge weging jaarlijks te variëren op basis van de middellange termijn strategie en de marktomstandigheden en dit op advies van het remuneratiecomité.</p>
	b) 10-40%: jaarlijks investerings- en/of desinvesteringsvolume	<p>Door het jaarlijks investerings- en/of desinvesteringsvolume op te nemen als een financieel groeps criterium, stimuleert de Vennootschap haar werknemers om de private equity evergreen strategie te ondersteunen en steeds te blijven zoeken naar nieuwe interessante investerings- en desinvesteringsopportunities.</p> <p>Het jaarlijks investeringsvolume omvat zowel alle investeringen in nieuwe portfoliobedrijven als de opvolgingsinvesteringen in bestaande portfoliobedrijven. Het jaarlijks desinvesteringsvolume omvat in hoofdzaak alle opbrengsten die voortvloeien uit de verkoop van portfoliobedrijven en de terugbetaling van aandeelhoudersleningen.</p> <p>De raad van bestuur heeft, op advies van het remuneratiecomité, de mogelijkheid om jaarlijks in functie van de middellange termijn strategie en</p>

		de marktomstandigheden te beslissen de weging van beide prestatiecriteria vast te leggen.
	c) 10-40%: netto bedrijfsresultaat onder IFRS	Daarnaast vertaalt het netto bedrijfsresultaat onder IFRS de strategie voor een professioneel duurzaam beheerd portefeuillerendement. Dit stemt tevens overeen met het nettorendement voor de aandeelhouders.
25-50%	Niet-financiële groeps-criteria	<p>De Vennootschap is ervan overtuigd dat de lange-termijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap niet enkel gegarandeerd worden door financiële pijlers, maar dat ook niet-financiële criteria van belang zijn in de bijdrage aan duurzame waardecreatie.</p> <p>Daarom worden ook niet-financiële prestatiecriteria opgenomen als groeps-criteria voor de korte termijn incentive. Zo zijn de ESG-criteria<sup>1</sup>, zoals uiteengezet in het ESG-beleid van de Vennootschap (dat beschikbaar is op de website), belangrijke prestatie-indicatoren voor de Vennootschap.</p> <p>De specifieke en concreet meetbare niet-financiële prestatiecriteria die voor het volgende jaar toepasselijk zijn, worden jaarlijks vastgesteld door het remuneratiecomité.</p>
Multiplicator op basis van de beoordeling door het remuneratiecomité	Individuele prestatie-criteria	Tot slot beschikt de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, over een beoordelingsbevoegdheid bij de vaststelling van de individuele korte termijn incentive van de leden van het executief comité. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de individuele doelstellingen die jaarlijks door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratiecomité worden goedgekeurd. Het kan zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria betreffen, zoals bv. criteria inzake persoonlijke ontwikkeling, leadership, change management, project management, enz. Deze beoordeling resulteert in een multiplicatiefactor die hieronder in meer detail wordt toegelicht.

Indien een financieel prestatie criterium niet volledig wordt behaald, wordt dat onderdeel geproorateerd met een lineaire interpolatie tussen 0 en 100%. De raad van bestuur bepaalt, op voorstel van het remuneratiecomité, voor elk van de financiële prestatiecriteria een ondergrens waaronder dat specifieke criterium geen bijdrage levert aan het totale maximale budget voor de korte termijn incentive. Bij overperformantie op een financieel prestatie criterium wordt een eventuele onderperformantie op een ander financieel prestatie criterium procentueel gecompenseerd. Er wordt geen bovengrens bepaald voor de bovenvermelde financiële prestatiecriteria, aangezien een overperformantie niet kan leiden tot een verhoging van het totale maximale budget voor de korte termijn incentive en

<sup>1</sup> Environmental, Social and Governance

evenmin tot een verhoging van de bovenvermelde maximale individuele allocatie voor de leden van het executief comité.

Naar aanleiding van de jaarlijkse resultaten zal het remuneratiecomité vaststellen in welke mate de financiële en niet-financiële groepsriteria werden gerealiseerd. De financiële criteria zullen gemeten worden op basis van de geauditeerde financiële cijfers van de Vennootschap. De niet-financiële criteria worden geëvalueerd op basis van vooraf gedefinieerde objectieve maatstaven. Ten slotte zal het remuneratiecomité naar billijkheid oordelen over de individuele prestaties per persoon.

Het bedrag van de korte termijn incentive dat kan worden toegekend aan een individueel lid van het executief comité, vertrekt vanuit het algemene bonuspercentage voor het desbetreffende boekjaar (tussen 0 en 30%). De helft daarvan is verworven voor het individuele lid op basis van de groepsriteria. De andere helft wordt vastgesteld door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, rekening houdend onder meer met de evaluatie van de individuele prestatiecriteria. Op die tweede helft kan een individuele multiplier worden toegepast tussen 0 en 2. Het totale bedrag van de korte termijn incentive van een lid van het executief comité bedraagt daardoor maximaal 1,5 maal het algemene bonuspercentage of bijgevolg maximum 45% van diens bruto vaste jaarlijkse remuneratie indien het bonuspercentage 30% bedraagt.

Er is niet voorzien in een terugvorderingsrecht, noch in een uitstelperiode voor de korte termijn incentive.

#### B. Lange termijn incentive

De Vennootschap heeft een beloningsplan op lange termijn (**LTIP**) opgesteld om o.a. de leden van het executief comité te belonen voor hun loyaliteit, bijdrage en toewijding op lange termijn om de doelstellingen van de Vennootschap te bereiken en te overtreffen. Dit LTIP bepaalt dat 10% van de cashopbrengsten die voortvloeien uit de investeringsportefeuille die wordt opgebouwd in de driejarige periode van 1 april 2018 tot 31 maart 2021 en in de driejarige periode van 1 april 2021 tot 31 maart 2024 (en in eventuele daaropvolgende investeringsperiodes), na terugbetaling van de volledige investeringskost van de desbetreffende portefeuille, zullen gedeeld worden met een vooraf gedefinieerde groep van begunstigden. Die groep van begunstigden omvat de leden van het executief comité evenals de partners en principals in de investeringsplatformen.

Behoudens andersluidende beslissing van de raad van bestuur, eindigt dit LTIP op 30 juni 2032 (voor het plan dat gestart is op 1 april 2018) respectievelijk 30 juni 2035 (voor het plan dat gestart is op 1 april 2021), wat betekent dat er geen rechten meer zijn voor begunstigden t.a.v. participaties genomen in de respectievelijke investeringsperiodes die niet verkocht zouden zijn per 31 maart 2032 respectievelijk 31 maart 2035.

Alle betalingen in het kader van dit LTIP gebeuren in cash en worden via de payroll uitgevoerd. In het LTIP zal in principe enkel een cash uitbetaling gebeuren aan de begunstigden die op het moment van uitbetaling nog in dienst zijn van de Vennootschap of één van haar dochtervennootschappen. Het betreft hier een lange termijn incentive aangezien de begunstigden van het plan reeds in dienst zijn van de Vennootschap maar deze incentive pas zullen kunnen ontvangen indien zij nog steeds in dienst zijn op het ogenblik van enige uitbetaling onder dit LTIP. Het LTIP voorziet dat in uitzonderlijke gevallen, zoals in geval van overlijden, permanente invaliditeit of het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, toch nog een uitbetaling kan plaatsvinden onder de specifieke voorwaarden zoals bepaald in het LTIP.

Teneinde de belangen van de begunstigden van dit LTIP nog meer te aligneren met de belangen van de aandeelhouders van de Vennootschap, is elke begunstigde verplicht om voor elke procent waar men recht op heeft in het kader van het LTIP aandelen Gimv te kopen met een aanschaffingswaarde van € 25.000. Deze investeringsverplichting geldt cumulatief over de verschillende LTIP's heen voor de leden van het executief comité (zo dient een platformhoofd dat recht heeft op 4,25% onder het LTIP 106 250 EUR te investeren per driejarige investeringsperiode). Voor de andere deelnemers aan het LTIP is de investeringsverplichting niet cumulatief. De investeringsverplichting dient in principe vervuld te zijn voor het einde van de desbetreffende driejarige investeringsperiode. De aandelen dienen vervolgens te worden aangehouden tot na het tijdstip van uitdiensttreding.

Het LTIP bevat een terugvorderingsrecht ('clawback') dat de Vennootschap toelaat om in bepaalde gevallen terugbetaling te eisen van alle of een deel van de aan die begunstigde betaalde premies binnen een periode van drie jaar. De teruggevorderde bedragen moeten binnen drie maanden na het schriftelijke verzoek worden terugbetaald. Het terugvorderingsrecht heeft uiteraard enkel betrekking op het netto-bedrag dat de betrokken begunstigde heeft ontvangen na betalingen van belastingen en eventuele sociale zekerheidsbijdragen. Dit terugvorderingsrecht geldt in drie gevallen, met name (i) in geval van fraude, d.w.z. wanneer de begunstigde willens en wetens een handeling heeft gesteld met de bedoeling om de Vennootschap schade te berokkenen, (ii) in geval van een post-acquisitieclaim die leidt tot een uitbetaling die de escrow, holdback of andere zekerheden overschrijdt, of (iii) in geval van administratieve fouten of misrekeningen.

#### **4.7 Pensioenplan**

De Vennootschap biedt aan de gedelegeerd bestuurder en aan de overige leden van het executief comité een individuele pensioentoezegging (of equivalente vergoeding) aan, in lijn met het 'vast bijdrageplan' (defined contribution plan) dat binnen de Vennootschap van toepassing is en waarbij de begunstigden op datum van hun pensioen recht hebben op een bedrag dat bepaald wordt op basis van de gestorte bijdragen. De bijdrage van de Vennootschap in dit plan is bepaald als een percentage van de vaste jaarlijkse remuneratie en wordt jaarlijks opgenomen in het remuneratieverslag.

Deze pensioenplannen zullen steeds voldoen aan de Belgische wetgeving en zijn derhalve onderhevig aan het wettelijk minimumrendement. Er zullen zich geen specifieke risico's in deze pensioenplannen bevinden. Naast de pensioenbijdrage dekt de groepsverzekering bijkomend het risico van overlijden en het risico van inkomstenverlies door arbeidsongeschiktheid.

#### **4.8 Voordelen in natura en andere remuneratiecomponenten**

De leden van het executief comité hebben tevens recht op volgende voordelen in natura (of equivalente vergoeding):

- het recht op een hospitalisatieverzekering voor de betrokken werknemer zelf en de mogelijkheid om tegen betaling van een marktconforme premie de gezinsleden aan te sluiten bij deze hospitalisatieverzekering;
- voordelen in natura verbonden aan het gebruik van een bedrijfswagen, met inbegrip van een brandstofkaart, omniumverzekering, pechverhelping en verkeersbelasting; wat de gedelegeerd bestuurder betreft, omvatten deze voordelen tevens de beschikking over een chauffeur;
- een gsm met abonnement voor telefonie en dataverkeer;

- een laptop;
- een internetverbinding thuis.

Daarnaast hebben de leden van het executief comité, andere dan de gedelegeerd bestuurder, recht op een forfaitaire onkostenvergoeding van €400 per maand (of equivalente vergoeding).

Volledigheidshalve wordt hieraan toegevoegd dat de leden van het executief comité, met inbegrip van de gedelegeerd bestuurder, geen vergoeding ontvangen voor bestuursmandaten binnen groepsvennootschappen. Eventuele vergoedingen uit hoofde van een bestuursmandaat bij een portfoliobedrijf dienen rechtstreeks door het portfoliobedrijf aan de Vennootschap te worden gestort.

#### **4.9 Shareholding guidelines**

Op advies van het remuneratiecomité, heeft de raad van bestuur overeenkomstig aanbeveling 7.9 van de Code 2020 de minimumdrempel van aandelen Gimv die aangehouden moet worden door de leden van het executief comité vastgesteld op een aanschaffingswaarde van € 500.000 voor de gedelegeerd bestuurder en € 250.000 voor elk ander lid van het executief comité.

Om de waarde van het aandelenpakket te berekenen, wordt gekeken naar de aankoop prijs van ieder aandeel. Aandelen die reeds werden aangehouden voorafgaand aan de invoering van deze 'shareholding guidelines' mogen worden meegeteld op basis van hun oorspronkelijke aanschaffingswaarde. Aandelen die worden aangekocht teneinde te voldoen aan de verplichting om voor € 25.000 aandelen Gimv te kopen per procent gerechtigdheid in het kader van het LTIP (cf. supra) mogen eveneens mee in rekening worden gebracht voor het bereiken van de minimumdrempel in het kader van deze 'shareholding guidelines'.

Ieder lid van het executief comité heeft vijf jaar de tijd om dit pakket aan te kopen. Deze termijn start op het ogenblik van invoering van deze regeling of op het ogenblik van indiensttreding indien men na de invoering werkzaam wordt bij de Vennootschap. De raad van bestuur kan op gemotiveerde basis in uitzonderlijke omstandigheden een verlenging van deze termijn toestaan. Dit aandelenpakket dient minstens te worden aangehouden tot na het einde van het mandaat van het desbetreffende lid van het executief comité.

#### **4.10 Aandelenaankoopplan**

De Vennootschap heeft een aandelenaankoopplan uitgewerkt, waarbij zij de mogelijkheid biedt om jaarlijks een aantal aandelen van de Vennootschap te kopen met een illiquiditeitsdiscount van 16,67% op voorwaarde dat deze aandelen gedurende een termijn van minstens drie jaar worden geblokkeerd. Aangezien deze korting een marktconforme vergoeding is voor de blokkering van de aandelen gedurende meer dan twee jaar, is dit aandelenaankoopplan strikt genomen geen element van het remuneratiepakket. Het wordt volledigheidshalve evenwel vermeld.

De invoering van dergelijk plan houdt een verdere alignering in met de belangen van de aandeelhouders en een verdere incentivering die past binnen onderhavig remuneratiebeleid.

De aandelen die derwijze zouden worden aangekocht door de betrokkenen, kunnen ten belope van de effectieve aanschaffingswaarde (na eventuele korting) in rekening worden

gebracht om te voldoen aan de investeringsrichtlijn in het kader van het LTIP en/of de 'shareholding guidelines' (cf. supra).

#### **4.11 Belangrijkste voorwaarden van de contracten**

Alle leden van het executief comité zijn verbonden met de Vennootschap door een managementovereenkomst van onbepaalde duur met een opzegtermijn van twaalf maanden.

Het bestuursmandaat van de gedelegeerd bestuurder kan te allen tijde door de algemene vergadering worden beëindigd zonder opzegtermijn of -vergoeding. De overeenkomst tussen de Vennootschap en de gedelegeerd bestuurder kan tevens te allen tijde worden beëindigd door de raad van bestuur mits een opzegtermijn van twaalf maanden of de betaling van een opzegvergoeding van twaalf maanden vaste en korte termijn variabele remuneratie en bijdrage in de groepsverzekering. Bij beëindiging van de overeenkomst met de gedelegeerd bestuurder vanaf de leeftijd van zestig jaar is er geen beëindigingsvergoeding verschuldigd.

### **5. Afwijken van het remuneratiebeleid**

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 remuneratiecomité.

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

### **6. Herziening van het remuneratiebeleid**

Het remuneratiebeleid kan worden herzien wanneer dit door de raad van bestuur op advies van het remuneratiecomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering.

Wanneer het beleid wordt herzien, moet de volgende informatie worden beschreven en toegelicht aan de algemene vergadering:

1. De belangrijke veranderingen die zich hebben voorgedaan; en
2. De manier waarop rekening werd gehouden met de stemmingen en standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering.



## 7. Versiegeschiedenis

<b>Versie</b>	<b>Datum</b>	<b>Omschrijving</b>
v1.0	30.06.2021	Remuneratiebeleid goedgekeurd door de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van 30 juni 2021 (opgesteld overeenkomstig de bepalingen van SRD II, WVV en Corporate Governance Code 2020).
v1.1	17.05.2022	Wijzigingen naar aanleiding van de verzelfstandiging van de leden van het executief comité.
v1.2	15.03.2023	Wijzigingen naar aanleiding van het besluit van de raad van bestuur in februari 2023 om de remuneratie van de niet- uitvoerende bestuurders te wijzigen met ingang van het boekjaar 2023-2024 in het licht van de resultaten van de benchmarking door WTW.
v1.3	21.05.2024	Vervanging van 'Vlaamse Participatiemaatschappij' door 'WorxInvest' in artikel 3.1.A, paragraaf 2.