



REMUNERATIEBELEID

2025

Datum van meest recente bijwerking: 20 mei 2025

Gimv nv

Karel Oomsstraat 37, 2018 Antwerpen, België

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

www.gimv.com

Inhoudstafel

1.	Algemeen	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Goedkeuring algemene vergadering	3
1.3	Toepassingsgebied	3
2.	Context en overzicht van de belangrijkste wijzigingen	4
2.1	Zakelijke context	4
2.2	Herziening van het beleid	4
2.3	Evolutie van het beleid	5
3.	Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders	8
3.1	Doelstelling van het beleid	8
3.2	Benchmarking	8
3.3	Structuur	9
4.	Remuneratiebeleid voor het executief comité	10
4.1	Doelstelling van het beleid	10
4.2	Verhouding tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers ..	12
4.3	Benchmarking	12
4.4	Structuur	13
4.5	Malus en Clawback Provisies	24
5.	Aandelenaankoopplan	24
6.	Belangrijkste voorwaarden van de contracten	24
7.	Discretionaire beoordeling door de raad van bestuur	24
8.	'Legacy Payments'	25
9.	Vergoeding bij aanwerving	25
10.	Governance – besluitvormingsproces	25
10.1	Rol van het remuneratie- en benoemingscomité	25
10.2	Rol van de raad van bestuur	26
10.3	Rol van de algemene vergadering	26
10.4	Beheer van belangenconflicten	26
10.5	Evaluatie remuneratiebeleid	26
11.	Afwijken van het remuneratiebeleid	27
12.	Herziening van het remuneratiebeleid	27

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).

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die de Vennootschap hanteert voor de remuneratie van haar niet-uitvoerende 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 remuneratie- en benoemingscomité en werd goedgekeurd op 20 mei 2025. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering die plaatsheeft op 25 juni 2025.

De Vennootschap kan tijdelijk afwijken van het goedgekeurde remuneratiebeleid indien de procedure en voorwaarden onder titel 11 "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 2025 en 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. Context en overzicht van de belangrijkste wijzigingen

2.1 Zakelijke context

In mei 2024 is WorxInvest toegetreden als nieuwe referentieaandeelhouder van Gimv, wat een nieuwe dynamiek met zich meebracht alsook een verbeterde toegang tot financiering. In een nauwe samenwerking tussen het management, de raad van bestuur en de nieuwe referentieaandeelhouder werd een ambitieus groeiplan uitgewerkt, dat erop gericht is om de nettovermogenswaarde (NAV) van Gimv te verdubbelen en om Gimv te transformeren tot een Europese mid-cap private equity onderneming middels:

- een geleidelijke verhoging van het totale jaarlijkse investeringsvolume van 200 naar 400 miljoen euro;
- een graduele verhoging van het gemiddelde investeringsticket van 30 naar 60 miljoen euro in de rotationele private equity portefeuille;
- de stapsgewijze uitbouw van een portefeuille van lange termijn investeringen onder Gimv Anchor Investments;
- de uitbouw van partnerschappen, zoals het referentieaandeelhouderschap van Tinc dat door Gimv en WorxInvest wordt verankerd via Infravest;
- een geleidelijke verbetering van het rendement op de totale portefeuille van 15% naar 17,5%;
- het ophalen van de vereiste middelen om deze strategie te implementeren.

Om deze ambitieuze doelstellingen te realiseren is een sterke alignering vereist tussen de belangen van het management, het bestuur en de aandeelhouders. Om hun geloof in dit ambitieuze plan te onderlijnen, investeerden de leden van het executief comité en de niet-uitvoerende bestuurders significante bedragen in het Gimv-aandeel en zal ook in de toekomst een belangrijk deel van de verloning van het management en van de vergoeding van de bestuurders dienen te worden geïnvesteerd in Gimv-aandelen met een minimale houdperiode van drie jaar.

Tegelijk wil Gimv zich strategisch positioneren om de hooggekwalificeerde internationale profielen aan te trekken en te behouden die nodig zijn om deze groeiplannen te verwezenlijken.

In deze context, werd het remuneratiebeleid gedurende het boekjaar 2024-2025 grondig tegen het licht gehouden om de basis te leggen voor het toekomstige succes van alle stakeholders.

2.2 Herziening van het beleid

Er werd een holistische herziening van het remuneratiebeleid doorgevoerd, waarbij onderstaande voornaamste perspectieven in overweging werden genomen:

- Afstemming met groeidoelestellingen: Gimv's strategie om in omvang te verdubbelen vereist een remuneratiebeleid dat deze doelstellingen ondersteunt en incentiveert en dat daarenboven het aantrekken en behouden van toptalent toelaat, die op hun beurt het bedrijf door deze ambitieuze groeifase moeten leiden.
- Alignering met bredere remuneratiefilosofie en -politiek: de remuneratiefilosofie die van toepassing is voor de bredere Gimv populatie werd als een raamwerk gehanteerd.
- Corporate governance landschap: de relevante juridische en corporate governance vereisten werden in acht genomen.
- Stemgedrag en standpunten proxy advisors en aandeelhouders: het historische stemgedrag evenals de standpunten van proxy advisors en aandeelhouders werd in

kaart gebracht en meegenomen in de herziening van het beleid. Gedurende het boekjaar 2024-2025 heeft Gimv ook proactief proxy advisors en aandeelhouders geraadpleegd over de voorgestelde wijzigingen.

- Externe benchmark data: Tijdens het boekjaar 2024 – 2025 werd een uitgebreide marktstudie uitgevoerd door Willis Towers Watson omtrent de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders en de leden van het executief comité. Hierbij werd zowel gekeken naar de niveaus van de vergoeding als de onderliggende structuren. Bij het bepalen van de relevante referentiemarkten werd rekening gehouden met de volgende voornaamste parameters:
 - Aantrekking van internationale profielen: ter ondersteuning van haar groeistrategie streeft Gimv ernaar internationale profielen aan te trekken die diverse perspectieven en inzichten kunnen bieden.
 - Beperkte pool van PE-ervaren talent: de niche-aard van private equity betekent dat er een beperkte pool van kandidaten is met de vereiste ervaring en gespecialiseerde vaardigheden om de complexiteit van het private equity-landschap te navigeren.
 - Omvang en complexiteit van de onderneming: er werd zowel rekening gehouden met de huidige als met de aspirationele omvang en complexiteit van de onderneming om Gimv toe te staan het kaliber aan talent aan te trekken en te behouden dat nodig is om de groeiambities te realiseren.

Concreet heeft zich dit vertaald in de volgende referentiemarkten waarbij telkens de mediaan als voornaamste uitgangspunt werd gehanteerd:

- Niet-uitvoerende bestuurders: enerzijds een referentiegroep bestaande uit Continentaal-Europese beursgenoteerde private equity en investeringsbedrijven en anderzijds de Bel-20 referentiegroep.
- Gedelegeerd bestuurder: dezelfde referentiemarkt van Continentaal-Europese beursgenoteerde private equity en investeringsbedrijven als voor de niet-uitvoerende bestuurders.
- Andere leden van het executief comité: private equity en investeringsbedrijven actief in de Benelux.

De toepassing van deze referentiemarkten zal in meer detail toegelicht worden in het remuneratieverslag van het jaar in kwestie.

2.3 Evolutie van het beleid

De holistische herziening van het beleid zoals hierboven beschreven heeft geleid tot de volgende wijzigingen:

ELEMENT	BELEID 2021	AANPASSINGEN BELEID 2025	RATIONALE
NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS			
Aanwezigheidsvergoedingen	Aanwezigheidsvergoedingen voor raad van bestuur en comités	Afschaffing van de aanwezigheidsvergoedingen	De afschaffing maakt een vereenvoudigde benadering mogelijk die de verantwoordelijkheid en bijdrage

			gedurende het hele jaar weerspiegelt in plaats van enkel de aanwezigheid bij vergaderingen.
Jaarlijkse enveloppe	Goedkeuring door de algemene vergadering van een jaarlijkse enveloppe te verdelen door de raad van bestuur	Afschaffing van de jaarlijkse enveloppe en vervangen door de goedkeuring door de algemene vergadering van de principes qua remuneratie	Meer in lijn brengen met lokale marktpraktijk.
Vergoedingsniveaus	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter: 175.000 EUR • Bestuurder: 40.000 EUR • Voorzitter comité: 7.500 EUR • Lid comité: 3.750 EUR • Aanwezigheidsvergoeding: 1.250 EUR 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter : 245.000 EUR • Bestuurder : 75.000 EUR • Voorzitter comité: 20.000 EUR • Lid comité: 14.000 EUR <p>Dit zijn de huidige vergoedingsniveaus voor de niet-uitvoerende bestuurders. Indien er tijdens de huidige periode van het beleid een aanpassing van de vergoedingen zou plaatsvinden, wordt deze aanpassing ter stemming voorgelegd aan de aandeelhouders en vervolgens aangepast in dit beleid.</p>	Afstemming met referentiegroepen, op basis van externe benchmarkgegevens, waardoor Gimv in staat is om binnen de beperkte pool van talent met een trackrecord in private equity, gerenommeerde en internationale profielen met relevante ervaring en kennis aan te trekken en te behouden.
Remuneratie in aandelen	Geen remuneratie in aandelen	Invoering van verplichting om jaarlijks de helft van de totale jaarlijkse vergoeding te investeren in aandelen Gimv in het kader van het aandelenaankoopplan en deze aandelen gedurende minstens drie jaar aan te houden	Verder in lijn brengen van de belangen van niet-uitvoerende bestuurders met de belangen van aandeelhouders, conform principe 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code.

Shareholding guidelines	Geen shareholding guidelines	Invoering van richtlijnen inzake aandelenbezit voor een minimumbedrag van 612.500 EUR voor de voorzitter en 222.500 EUR voor de andere niet-uitvoerende bestuurders. De opbouwperiode bedraagt vijf jaar en de aandelen moeten worden aangehouden tot één jaar na beëindiging van het mandaat.	De belangen van de niet-uitvoerende bestuurders verder afstemmen met de belangen van de aandeelhouders, in overeenstemming met principe 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code.
EXECUTIEF COMITÉ			
Korte termijn incentive	Totale maximale jaarlijkse budget voor de korte termijn incentive is 30% van de totale vaste vergoedingen van het executief comité	Mogelijkheid tot verhoging van het maximale jaarlijkse budget voor de korte termijn incentive naar 45% in geval van overperformantie ten opzichte van de groepsprestatiecriteria	Toelaten om uitzonderlijke prestaties te belonen op basis van vooraf gedefinieerde targets en maximum niveaus per KPI, evenals het quantum meer in lijn brengen met de markt.
Lange termijn incentives	Het principe van het delen van een percentage van de waardecreatie via een bonus-LTIP, waarbij maximaal 14% (kost voor de onderneming) van de cashopbrengsten die voortvloeien uit de investeringsportefeuille, die wordt opgebouwd in de driejarige periode, na terugbetaling van de volledige investeringskost van de desbetreffende portefeuille, worden gedeeld met het management en andere begunstigten.	Het principe om maximaal 14% van de waardecreatie te delen met het management en andere begunstigten blijft gehandhaafd (rekening houdend met een kostendrempel van 4%), maar: <ul style="list-style-type: none"> • geen nieuwe editie van het bonus LTIP in de huidige vorm na afloop van de huidige vintages 2018 en 2021; • introductie van het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor LTIP (zie paragraaf 4.4 voor een detail toelichting); 	Nog nauwere aansluiting van de belangen van het executief comité met die van de aandeelhouders door duurzame waardecreatie op lange termijn te incentivieren.

		<ul style="list-style-type: none"> • introductie van een nieuwe carried interest structuur met een hurdle en co-investering (niet beschouwd als remuneratie) 	
Shareholding guidelines	Minimumdrempel van Gimv-aandelen die de leden van het executief comité moeten aanhouden in aankoopwaarde, gelijk aan 500.000 EUR voor de gedelegeerd bestuurder en 250.000 EUR voor elk van de andere leden van het executief comité.	Verhoging van de guideline naar 1.600.000 EUR voor de gedelegeerd bestuurder en 800.000 EUR voor elk van de andere leden van het executief comité. De aanlooperperiode bedraagt 8 jaar en de aandelen moeten aangehouden worden tot 1 jaar na beëindiging overeenkomst	Verder in lijn brengen van de belangen van de leden van het executief comité met de belangen van aandeelhouders, conform principe 7.9 van de Belgische Corporate Governance Code.

Tot slot werd ook de structuur, leesbaarheid en verhaallijn van dit remuneratiebeleid verbeterd om te aligneren met de verwachtingen van stakeholders en toonaangevende marktpraktijk.

3. Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders

3.1 Doelstelling van het beleid

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. Met onderstaande remuneratiestructuur wordt een actieve deelname van de bestuurders beoogd en dit zowel voor de vergaderingen van de raad van bestuur als van de comités.

Het beleid houdt eveneens rekening 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.

3.2 Benchmarking

De raad van bestuur evalueert, op advies van het remuneratie- en benoemingscomité, 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 2025 op basis van twee referentiegroepen, enerzijds een referentiegroep bestaande uit Continentaal Europese beursgenoteerde private equity en investeringsbedrijven en anderzijds de Bel-20 referentiegroep. Bij deze benchmarking heeft de raad van bestuur beslist om zich te positioneren rond de mediaan van beide referentiegroepen. De toepassing van deze referentiemarkten zal in meer detail toegelicht worden in het remuneratieverslag van het jaar in kwestie.

3.3 Structuur

De remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders omvat de volgende componenten:

COMPONENT	DOEL EN WERKING
<p>Vaste jaarlijkse remuneratie</p>	<p>Doel: het vergoeden van individuen voor hun rol als voorzitter of lid van de raad van bestuur en/of de comités, en om Gimv in staat te stellen om gereputeerde profielen met relevante ervaring en kennis aan te trekken en te behouden.</p> <p>Werking: niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse remuneratie. Een bijkomende vergoeding wordt betaald voor het voorzitterschap of lidmaatschap van een comité (de vergoeding voor een voorzittersmandaat is hoger). De voorzitter van de raad van bestuur krijgt een aparte all-in vergoeding omwille van de eigenheid van de functie en het bijzondere takenpakket. De voorzitter ontvangt in dat kader geen bijkomende remuneratie voor het voorzitterschap of lidmaatschap van een comité.</p>
<p>Remuneratie in aandelen</p>	<p>Doel: Verder in lijn brengen van de belangen van niet-uitvoerende bestuurders met de belangen van aandeelhouders, conform principe 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code.</p> <p>Werking: de niet-uitvoerende bestuurders verbinden er zich toe om jaarlijks ten belope van de helft van hun totale jaarlijkse vergoeding aandelen van de Vennootschap te kopen in het kader van het aandelenaankoopplan. Deze aandelen zijn onderworpen aan een minimale houdperiode ('lock-up') van drie jaar (waaraan geen vesting is gekoppeld).</p>
<p>Shareholding guidelines</p>	<p>Doel: Verder in lijn brengen van de belangen van niet-uitvoerende bestuurders met de belangen van aandeelhouders, conform principe 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code.</p> <p>Werking: een minimum bedrag gelijk aan 612.500 EUR voor de voorzitter en 222.500 EUR voor de andere niet-uitvoerende bestuurders moet worden aangehouden in Gimv aandelen. Om de waarde van het aandelenpakket te berekenen, wordt gekeken naar de aankoopprijs van ieder aandeel. Aandelen die reeds werden aangehouden voorafgaand aan de invoering van deze 'shareholding</p>

	<p>guidelines' mogen worden meegeteld op basis van hun oorspronkelijke aanschaffingswaarde.</p> <p>Iedere niet-uitvoerende bestuurder 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 de eerste benoeming indien men na de invoering benoemd 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 één jaar na het einde van het mandaat van de desbetreffende niet-uitvoerende bestuurder.</p>
Overige remuneratiecomponenten	<p>De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen andere remuneratie (noch variabel, noch in natura) en nemen 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 prestatie gebonden remuneratie. Bijgevolg bezit geen van hen opties op aandelen van de Vennootschap en neemt geen van hen deel aan enig lange termijn incentive plan. Hoewel dit niets met remuneratie te maken heeft, wordt volledigheidshalve vermeld dat de niet-uitvoerende bestuurders wel mogen deelnemen aan het jaarlijkse aandelenaankoopplan van de Vennootschap.</p>
Belangrijkste voorwaarden van de contracten	<p>De niet-uitvoerende bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering in beginsel voor een termijn van vier jaar (artikel 12 van de statuten). 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.</p>

Het huidige niveau van de vergoedingen voor de niet-uitvoerende bestuurders wordt hieronder meegegeven. Indien een aanpassing van de vergoedingen zou plaatsvinden tijdens de huidige beleidsperiode, zal dit ter stemming aan de aandeelhouders worden voorgelegd en vervolgens in dit beleid worden bijgewerkt.

	Raad van Bestuur	Comité
Voorzitter	€ 245.000	€ 20.000
Lid	€ 75.000	€ 14.000

4. Remuneratiebeleid voor het executief comité

4.1 Doelstelling van het beleid

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

Principe	Toepassing
Alignering met de aandeelhouders	<p>Een belangrijk deel van het totale remuneratiepakket bestaat uit de lange termijn incentives. Deze plannen zijn gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn en aligneren bijgevolg op een natuurlijke wijze de belangen van het executief comité met die van de aandeelhouders.</p> <p>In het kader van het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor LTIP zijn de begunstigden bovendien verplicht om voor de helft van het derwijze ontvangen bedrag deel te nemen aan het eerstvolgende aandelenaankoopplan van de Vennootschap en de derwijze verworven aandelen minstens drie jaar aan te houden.</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.</p>
Alignering met de financiële performantie op korte en lange termijn	<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.</p> <p>De financiële performantie van de Vennootschap (bijvoorbeeld marktkapitalisatie en net asset value) op lange(re) termijn is ook rechtstreeks gelinkt met de remuneratie via de lange termijn incentives.</p>
Alignering met niet-financiële doelstellingen	<p>De korte termijn incentive omvat tevens operationele en/of niet-financiële prestatiecriteria die bijdragen aan de realisatie van Gimv's ambities als duurzame onderneming en investeerder.</p>
Alignering met de portfoliobedrijven	<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 incentives bewerkstelligd.</p>
Aantrekken en behouden van getalenteerde professionals	<p>Het totale remuneratiepakket is ontworpen om de Vennootschap in staat te stellen om getalenteerde professionals aan te trekken en te behouden. Meerdere factoren spelen in op het retentie-aspect, zoals onder andere de vesting en leaver bepalingen, de shareholding guidelines en het herinvesteren in aandelen bij het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor NAV LTIP.</p>

4.2 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 het jaarlijkse potentiële budget van de korte termijn incentive voor de andere begunstigde gebaseerd op dezelfde prestatiecriteria als die gelden voor de leden van het executief comité. In het totale remuneratiepakket van de leden van het executief comité vertegenwoordigt de korte termijn incentive relatief een kleiner en de lange termijn incentives relatief een belangrijker aandeel. Voor de andere werknemers is deze verhouding tussen korte en lange termijn incentive(s) 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.

4.3 Benchmarking

Het remuneratie- en benoemingscomité 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. Hiertoe laat de Vennootschap zich bijstaan door HR-experten actief in de sector in de verschillende relevante markten van de Vennootschap. De toepassing van deze benchmarking zal nader worden toegelicht in het remuneratieverslag van het betreffende jaar.

4.4 Structuur

De remuneratie voor de leden van het executief comité bestaat uit de volgende remuneratiecomponenten:

REMUNERATIE-COMPONENT	LINK MET STRATEGIE	WERKING EN OPPORTUNITEIT
<p>Vaste jaarlijkse remuneratie</p>	<p>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.</p>	<p>Werking</p> <p>Deze basisvergoeding is bepaald in functie van de individuele verantwoordelijkheden en vaardigheden van elk lid van het executief comité.</p> <p>Het mandaat van de gedelegeerd bestuurder als lid van de raad van bestuur is onbezoldigd. Hij wordt enkel vergoed voor zijn mandaat als gedelegeerd bestuurder belast met het dagelijks bestuur.</p> <p>De leden van het executief comité, met inbegrip van de gedelegeerd bestuurder, ontvangen geen vergoeding 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.</p> <p>Opportuniteit</p> <p>De daadwerkelijke vergoedingen en enige jaarlijkse verhogingen zullen worden vermeld in het remuneratieverslag voor het jaar in kwestie.</p>
<p>Korte termijn incentive</p>	<p>De korte termijn incentive is ontworpen om leden van het executief comité te belonen voor de prestaties van het bedrijf en van het individu (over een tijdshorizon van één jaar).</p>	<p>Werking</p> <p><u>STAP 1 – Het KTI budget wordt vastgelegd op basis van performantiecriteriën op het niveau van de Vennootschap</u></p> <p>De raad van bestuur stelt jaarlijks, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, de prestatiecriteriën vast voor het nieuwe boekjaar. Deze prestatiecriteriën dienen gericht te zijn op het bereiken van de strategische doelstellingen van de Vennootschap. Het uitgangspunt voor de vaststelling van de prestatiecriteriën is de onderstaande tabel (de hierin vermelde percentages vormen de vork waarbinnen het gewicht van de prestatiecriteriën 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</p>

Gimv nv

Karel Oomsstraat 37, 2018 Antwerpen, België

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

www.gimv.com

omstandigheden beter kunnen worden nagestreefd via andere prestatiecriteria of een andere weging ervan.

GEWICHT IN DE KTI	PRESTATIE-CRITERIA	STRATEGISCHE VERANTWOORDING
70-90%	Financiële groeps-criteria: <ul style="list-style-type: none"> • 35-80%: netto resultaat onder IFRS • 10-55%: winstgevendheid en/of omzetgroei in de portfolio-bedrijven 	<p>Het nettoresultaat volgens IFRS is het belangrijkste criterium voor de financiële prestaties, aangezien het de portefeuilleopbrengsten omzet in het nettorendement voor de aandeelhouders.</p> <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 de organisatie 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</p>

				<p>bedrijven. Die gerealiseerde meerwaarde zorgt ervoor dat de Vennootschap als private equity evergreen kan blijven investeren in nieuwe groeibedrijven.</p>
		10-30%	<p>Operationele en niet-financiële groeps-criteria</p>	<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 operationele en/of niet-financiële criteria van belang zijn in de bijdrage aan duurzame waardecreatie.</p> <p>Operationele criteria die kunnen worden meegenomen zijn bijvoorbeeld (i) specifieke aandachtspunten bij de uitvoering van het strategisch plan van de Vennootschap, en/of (ii) het jaarlijkse investerings- en/of desinvesteringsvolume.</p> <p>Andere niet-financiële prestatiecriteria kunnen opgenomen worden als groeps-criteria voor de korte termijn incentive, zoals bijvoorbeeld ESG-criteria¹.</p>

¹ Environmental, Social and Governance

		<p>Indien een prestatie criterium niet volledig wordt behaald, wordt dat onderdeel geprorateerd met een lineaire interpolatie tussen 0 en 100%. De raad van bestuur bepaalt, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, voor elk van de prestatiecriteria een ondergrens waaronder dat specifieke criterium geen bijdrage levert aan het totale budget voor de korte termijn incentive. Indien een prestatie criterium wordt gehaald, wordt een eventuele onderperformantie op een ander prestatie criterium eerst op procentuele basis gecompenseerd.</p> <p>Bij het behalen van alle prestatiecriteria het totale budget voor de korte termijn incentive bedraagt tot 30% van de vaste vergoeding van de gedelegeerd bestuurder alsook voor de leden van het executief comité. Op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, kan de raad van bestuur in een bepaald boekjaar besluiten om een of meer extra prestatiedoelstellingen toe te voegen die, indien ze worden gehaald, kunnen leiden tot een verhoging van het budget voor de kortetermijnbonus tot maximaal 45% van de vaste vergoeding van de gedelegeerd bestuurder en van de andere leden van het executief comité.</p> <p>De prestatiecriteria, hun onderlinge gewicht en de onder- of overperformantie ten opzichte van elke van deze criteria zal jaarlijks worden toegelicht in het remuneratieverslag.</p> <p>Naar aanleiding van de jaarlijkse resultaten zal het remuneratie- en benoemingscomité vaststellen in welke mate de financiële en niet-financiële groepsriteria werden gerealiseerd. De financiële criteria zullen gemeten worden op basis van de geauditeerde financiële IFRS cijfers van de Vennootschap. De niet-financiële criteria worden geëvalueerd op basis van vooraf gedefinieerde objectieve maatstaven.</p> <p>Het resultaat van deze wiskundige benadering van het budget voor de kortetermijnbonus wordt door de gedelegeerd bestuurder samen met zijn aanbevelingen (behalve wat zijn eigen remuneratie betreft) voorgelegd aan het remuneratie- en benoemingscomité. In zijn voorstel aan de raad van bestuur zal het remuneratie- en benoemingscomité op basis van zijn professionele oordeel beoordelen of deze wiskundige benadering leidt tot een</p>
--	--	--

		<p>billijk en redelijk resultaat voor de Vennootschap en de begunstigden, dan wel of er aanpassingen moeten worden aangebracht om rekening te houden met bepaalde uitzonderlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de impact van geopolitieke gebeurtenissen, een schok in de economie en/of de financiële markten, enz.) (zie ook hieronder 7. Discretionaire beoordeling door de raad van bestuur).</p> <p>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 (zoals hierboven toegelicht). De helft daarvan is verworven voor het individuele lid op basis van enkel de groepsriteria. De andere helft is verder onderhevig aan individuele prestatiecriteria vastgesteld door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité.</p> <p><u>STAP 2 – De helft van de resulterende individuele bedragen op basis van het totale budget zijn onderhevig aan individuele prestatiecriteria</u></p> <p>Op die tweede helft kan een individuele multiplicator worden toegepast tussen 0 en 2. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de individuele doelstellingen die jaarlijks door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité worden goedgekeurd. Het kan zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria betreffen, zoals bv. criteria inzake persoonlijke ontwikkeling, leadership, change management, project management, enz. Ten slotte zal de raad van bestuur (op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité) naar billijkheid oordelen over de individuele prestaties per lid van het executief comité.</p> <p>Opportunititeit</p> <p>De jaarlijkse korte termijn incentive van de gedelegeerd bestuurder alsook de leden van het executief comité bedraagt in totaliteit on-target 30% van hun vaste vergoedingen op voorwaarde dat alle groepsdoelstellingen werden behaald. De raad van bestuur kan één of meerdere overperformantie criteria bepalen welke, indien bereikt, aanleiding kunnen geven tot een verhoging van het budget voor de korte termijn incentive tot maximum 45% van de vaste</p>
--	--	--

		<p>vergoedingen van de gedelegeerd bestuurder en de leden van het executief comité.</p> <p>De korte termijn incentive van de gedelegeerd bestuurder en andere leden van het executief comité, rekening houdend met de individuele multiplicator van maximum 2, kan dus nooit meer bedragen dan 45% van de vaste vergoeding als het on-target budget 30% bedraagt, en nooit meer dan 67,5% van de vaste vergoeding als het behaalde budget 45% bedraagt..</p> <p>In principe kan de combinatie van alle individuele multiplicatoren in een bepaald jaar niet leiden tot een budget voor de korte termijn incentive voor de andere leden van het executief comité dat hoger is dan het totale beoogde budget van 30% respectievelijk 45%.</p>
<p>Lange termijn incentives</p>	<p>De integratie van de lange termijn incentives zorgt ervoor dat beslissingen 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 maximaal gealigneerd zijn.</p> <p>De lange termijn incentives zijn daarnaast ook een belangrijk instrument voor retentie.</p>	<p>Werking</p> <p><u>Principe: maximaal 14% van de waardecreatie delen met het management en andere begunstigen na een kostendrempel van 4%.</u></p> <p>Om de belangen van het management en de aandeelhouders zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen, hanteert Gimv langetermijnbonusregelingen, gebaseerd op opeenvolgende investeringsperiodes van ongeveer drie jaar ('vintages'), gevolgd door een periode van ongeveer tien jaar waarin de aandelen worden aangehouden en vervolgens worden verkocht.</p> <p>Leden van het executief comité (en andere begunstigen) nemen deel aan deze langetermijnbonusregelingen, op voorwaarde dat zij erin slagen aandeelhouderswaarde te creëren. De netto-opbrengst na terugbetaling van de investeringskosten aan Gimv en een kostendrempel van 4% (zonder catch-up) wordt verdeeld tussen Gimv (86%) en de begunstigen (14%).</p> <p>Bij de invoering van de nieuwe carried interest-structuur voor de vintage 2024-2027 heeft de raad van bestuur besloten een gecombineerd systeem in te voeren waarbij de leden van het uitvoerend comité deelnemen aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een nieuwe carried interest-structuur voor de vintage 2024-2027 met een kostendrempel van 4% en co-investering (niet beschouwd als vergoeding) • een nieuwe langetermijnbonusstructuur die gericht is op de groei van de marktkapitalisatie en de netto-actiefwaarde van Gimv (het Gimv Share LTIP, zie hieronder voor meer details), om de belangen van het

		<p>management nog beter af te stemmen op die van Gimv en zijn aandeelhouders²; en</p> <ul style="list-style-type: none"> • een nieuwe langetermijnbonusstructuur gericht op de groei van de netto-actiefwaarde van de portefeuillebedrijven (per transactie) die Gimv Anchor Investments in portefeuille heeft (de Gimv Anchor LTIP, zie hieronder), om de opbouw van een portefeuille van langetermijninvesteringen met een samengestelde groei te stimuleren. <p>Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de langetermijnbeloningsstructuren die Gimv heeft ingevoerd, <u>zijn ontworpen om de belangen van het management zoveel mogelijk af te stemmen op die van de Vennootschap en haar aandeelhouders</u> (met een duidelijke focus op het creëren van aandeelhouderswaarde) en dat <u>de kosten voor Gimv in principe onder alle omstandigheden beperkt blijven tot maximaal 14% van de gecreëerde waarde (rekening houdend met de hierboven vermelde kostendrempel van 4%)</u>.</p> <p>In dit deel wordt verder ingegaan op de langetermijnbeloningen die als vergoeding worden beschouwd, namelijk het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor LTIP.</p> <p>De Vennootschap kent een incentive toe op:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. de groei van de marktkapitalisatie en de net asset value van de Vennootschap (het Gimv Share LTIP) ii. de groei van de net asset value van Gimv Anchor Investments BV (het Gimv Anchor LTIP). <p>Het Gimv Share LTIP is een lange termijn bonusplan dat de leden van het executief comité zal vergoeden indien (i) de marktkapitalisatie van Gimv toeneemt met meer dan 5% per jaar in de daaropvolgende driejarige periode, en/of (ii) de totale net asset value van Gimv toeneemt met meer dan 5% per jaar in de daaropvolgende driejarige periode.</p>
--	--	--

² Voor de gedelegeerd bestuurder, CFO, CLO en het hoofd van Anchor is de verdeling 50% in de vintage 2024-2027 en 50% in het Gimv Share LTIP. Voor de platformhoofden is de verdeling 75% in de vintage 2024-2027 en 25% in het Gimv Share LTIP.

		<p>Het Gimv Anchor LTIP is een lange termijn bonusplan dat de leden van het executief comité zal vergoeden indien de net asset value van de onderliggende portfoliobedrijven van Gimv Anchor Investments (op een deal-per-deal basis) toeneemt boven de minimum hurdle van 4% (zonder catch-up) in de daaropvolgende driejarige periode.</p> <p>Indien aan de performantiecriteriën voldaan wordt, zal een % van de groei van respectievelijk de marktkapitalisatie van de Vennootschap, de net asset value van de Vennootschap en/of de net asset value van (de onderliggende portefeuillebedrijven van) Gimv Anchor Investments met de begunstigen gedeeld worden.</p> <p>De performantieperiode bedraagt bijgevolg 3 jaar en aan beide plannen is een vesting gekoppeld van 8.33% per kwartaal (met een volledige vesting na 3 jaar). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit gekoppeld is aan stringente good/bad leaver provisiën, waarbij de bad leaver provisiën (met volledig verlies van ook de vested proporties als gevolg) ook van toepassing zijn in alle gevallen van vrijwillig vertrek.</p> <p>Beide plannen betreffen een rollend driejarig bonusplan waarbij elk jaar de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, de precieze doelstellingen alsook de groep van begunstigen en hun respectieve aandeel zal vastleggen.</p> <p>De begunstigen van het Gimv Share LTIP resp. het Gimv Anchor LTIP zullen verplicht zijn om de helft van het derwijze ontvangen brutobedrag te investeren in aandelen Gimv in het kader van het jaarlijkse aandelenaankoopplan en de derwijze verworven aandelen aan te houden voor minstens drie jaar.</p> <p>Theoretische voorbeelden, uitsluitend ter indicatie, van het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor LTIP zijn opgenomen in het remuneratieverslag 2024-2025.</p> <p>Opportuniteit</p> <p>In het kader van het Gimv Share LTIP 2025-2027, zal het budget samengesteld zijn uit respectievelijk 50% van (i) 0,19% van de toename van</p>
--	--	---

		<p>de marktkapitalisatie van Gimv en; (ii) 0,19% van de toename van de totale net asset value van Gimv in de desbetreffende driejarige periode met de groep van begunstigen, op voorwaarde dat de marktkapitalisatie en de totale nettovermogenswaarde elk met ten minste 5% per jaar stijgen (gekapitaliseerd). De 0,19% wordt verklaard door de volgende drie elementen die verschillen van de carried interest-regeling (een looptijd van drie jaar met een verdeling van 14% na een kostendrempel van 4%): (i) een beperktere groep begunstigen (d.w.z. ongeveer 13% van de toewijzing, voornamelijk aan de leden van het executief comité), (ii) een langere periode (d.w.z. 9 jaar), en (iii) een hogere onderliggende waarde (d.w.z. de totale NAV en marktkapitalisatie, die gemiddeld ongeveer drie opeenvolgende vintages vertegenwoordigen). De invoering van het Gimv Share LTIP verhoogt de totale kosten van de Vennootschap in het kader van de langetermijnbeloningsstructuren niet. Binnen deze groep bedraagt het aandeel van de gedelegeerd bestuurder (maximum) 19%, dat van elk van de vijf platformhoofden (maximum) 8,10% en het aandeel van het hoofd van Anchor, de CFO en de CLO elk (maximum) 10,50%³.</p> <p>In het kader van het <u>Gimv Anchor LTIP</u> wordt jaarlijks een bepaald percentage van de gemiddelde toename van de net asset value van de onderliggende portefeuillebedrijven van Gimv Anchor Investments (op een deal-per-deal basis) in de desbetreffende driejarige periode boven de minimum hurdle van 4% gedeeld met de groep van begunstigen. Het werkelijke percentage zal door de raad van bestuur per transactie worden bepaald, maar de kosten zullen waarschijnlijk ongeveer 3,5% bedragen (d.w.z. 25% van 14%) (rekening houdend met een lager percentage van de waardecreatie in het geval van langetermijnportefeuillebedrijven die uit de bestaande portefeuille worden overgedragen en een beperktere groep begunstigen). De eerste langetermijnportefeuilleonderneming van Gimv Anchor Investments is Cegeka, wat leidt tot een <u>Cegeka LTIP 2025-2027</u>, waarbij 4,9% van de gemiddelde jaarlijkse stijging van de netto-actiewaarde van Cegeka, boven de minimumdrempel van 4%, wordt gedeeld met de groep begunstigen die hoofdzakelijk bestaat uit de leden van het executief comité en het team dat toezicht houdt op het beheer van Cegeka. Binnen deze groep bedraagt het relatieve aandeel van het hoofd van Anchor en het platformhoofd</p>
--	--	---

³ Voor alle duidelijkheid: de bovengenoemde percentages komen niet uit op 100%, aangezien er ook begunstigen buiten het executief comité zijn.

		<p>verantwoordelijk voor Cegeka meer dan de andere leden van het executief comité (met elks maximum20%), het aandeel van een managing partner bedraagt (maximum) 15% en dat van de andere leden van het executief comité maximum10%⁴.</p> <p>De voormelde percentages zijn van toepassing bij de start van dit nieuwe remuneratiebeleid en zijn informatief voor de doeleinden van dit document. Zij kunnen door de raad van bestuur worden aangepast in functie van de evoluerende omstandigheden.</p>
Pensioenplan	<p>Het pensioen (indien aangeboden) maakt onlosmakelijk deel uit van een competitief totaal remuneratiepakket en is bedoeld om gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden.</p>	<p>Werking</p> <p>De individuele pensioentoezegging voor de gedelegeerd bestuurder is gebaseerd op een 'vast bijdrageplan' (defined contribution plan). Naast de pensioenbijdrage dekt deze verzekering bijkomend het risico van overlijden en van inkomstenverlies door arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Voor wat de andere leden van het executief comité betreft, die via een managementvennootschap diensten verlenen aan Gimv, wordt er – in de plaats van een pensioenbijdrage – een cash vergoeding uitbetaald die equivalent is aan de kostprijs daarvan.</p> <p>Opportuniteit</p> <p>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.</p>
Voordelen in natura en andere remuneratie-componenten	<p>Het pakket aan voordelen in natura en andere remuneratiecomponenten (in geval deze worden aangeboden) is bedoeld om gekwalificeerde professionals aan te trekken en te behouden,</p>	<p>Werking</p> <p>De gedelegeerd bestuurder ontvangt een marktconform pakket van voordelen van alle aard, waaronder een hospitalisatieverzekering, het gebruik van een bedrijfswagen en IT-hardware.</p> <p>Voor wat de andere leden van het executief comité betreft, die via een managementvennootschap diensten verlenen aan Gimv, wordt er – in de</p>

⁴ Voor alle duidelijkheid: de bovengenoemde percentages komen niet uit op 100%, aangezien er ook begunstigen buiten het executief comité zijn.

	in lijn met de lokale marktpraktijken.	plaats van bepaalde voordelen van alle aard – een cash vergoeding uitbetaald die equivalent is aan de kostprijs daarvan. Opportunititeit Details over de voordelen van alle aard zullen worden opgenomen in het remuneratieverslag
Shareholding guidelines	De shareholding guidelines voor de leden van het executief comité aligneren de belangen van de leden van het executief comité nog verder met die van de aandeelhouders van Gimv.	Werking Om de waarde van het aandelenpakket te berekenen, wordt gekeken naar de aankoopprijs 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. Ieder lid van het executief comité heeft acht jaar de tijd om dit pakket aan te kopen. Deze termijn start op het ogenblik van invoering van deze regeling of (indien later) op het ogenblik van indiensttreding 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 één jaar na het einde van het mandaat van het desbetreffende lid van het executief comité. Opportunititeit De minimumdrempel van aandelen Gimv die aangehouden moet worden door de leden van het executief comité werd bepaald op een aanschaffingswaarde van € 1.600.000 voor de gedelegeerd bestuurder en € 800.000 voor elk ander lid van het executief comité

Het relatieve aandeel van elk component in het totale remuneratiepakket van de leden van het executief comité is evenwel moeilijk te bepalen, aangezien dit sterk beïnvloed wordt door het relatieve gewicht van de langetermijnbonussen, welke volledig afhankelijk is van de toekomstige opbrengsten die zullen worden gerealiseerd. Assumpties maken hieromtrent kan een vertekend beeld geven. Gemiddelde en gebaseerd op een extrapolatie van historische rendementen, zou men kunnen stellen dat de jaarlijkse vaste vergoeding ongeveer een derde vertegenwoordigd, de kortetermijnbonus ongeveer 10% en de langetermijnbonus het resterende deel. 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 het effectieve relatieve aandeel van de verschillende componenten in het totale remuneratiepakket, zal jaarlijks worden gerapporteerd in het remuneratieverslag.

4.5 Malus en Clawback Provisies

Er geldt geen uitstelperiode of malus voor de korte termijn incentive, maar er is wel een terugvorderingsrecht ('clawback') voor zowel de korte en lange-termijn incentives, dat de Vennootschap toelaat om onder meer in geval van fraude van de begunstigde of administratieve fouten of misrekeningen van de Vennootschap terugbetaling te eisen van het geheel of een deel van de betaalde incentives.

5. Aandelenaankoopplan

De Vennootschap heeft een aandelenaankoopplan uitgewerkt, waarbij zij aan de niet-uitvoerende bestuurders, de leden van het executief comité en de werknemers van de Vennootschap 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 minstens drie jaar, is dit aandelenaankoopplan 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 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 onder de lange termijn bonusplannen 2018-2021 en 2021-2024 in het kader van de 'shareholding guidelines' (cf. supra).

6. Belangrijkste voorwaarden van de contracten

Alle leden van het executief comité, uitgezonderd de gedelegeerd bestuurder, 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.

7. Discretionaire beoordeling door de raad van bestuur

De raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité, heeft de bevoegdheid om de resultaten of de prestatievoorwaarden van de korte termijn incentive, het Gimv Share LTIP en het Gimv Anchor LTIP aan te passen, volgens de respectieve planregels, wanneer de gebeurtenis bepaalde deelnemers oneerlijk zou bevoordelen of benadelen naar het redelijke oordeel van de raad van bestuur, en/of de raad van bestuur van mening is dat het bedrag dat een deelnemer zou/kan ontvangen onder het Plan niet gerechtvaardigd kan worden, of een deelnemer oneerlijk benadeelt of bevoordeelt. Bij het uitoefenen van deze bevoegdheid kan de raad van bestuur alle omstandigheden in overweging nemen, inclusief maar niet beperkt tot: de prestaties van de Vennootschap (financieel of niet-financieel), veranderingen in de aandelenkoers van de Vennootschap, onverwachte externe gebeurtenissen, en de prestaties, het gedrag en de

Gimv nv

Karel Oomsstraat 37, 2018 Antwerpen, België

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

www.gimv.com

bijdrage van de deelnemer. Indien de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité, besluit om de resultaten aan te passen zoals hierboven aangegeven, zullen de details van de context en de aanpassing worden vermeld in het remuneratieverslag.

8. 'Legacy Payments'

De raad van bestuur verbindt er zich toe om alle vergoedingen die verband houden met vooraf bestaande juridisch bindende verplichtingen te honoreren, in overeenstemming met de toepasselijke wetten, regelgeving en de voorwaarden van individuele contractuele overeenkomsten en collectieve plannen. 'Legacy Payments' verwijzen naar elke vorm van compensatie, voordelen of verplichtingen die verschuldigd zijn aan huidige of voormalige leden van het executief comité, onder de voorwaarden van overeenkomsten, plannen of beleidsregels die zijn aangegaan of ingevoerd vóór dit Remuneratiebeleid 2025 van kracht werd (bijvoorbeeld de Bonus LTIPs 2018-2021 en 2021-2024), indien de voorwaarden tot betaling in overeenstemming waren met (i) het remuneratiebeleid dat van toepassing was op het moment dat ze werden toegekend of (ii) de voorwaarden die van toepassing waren op een moment dat de persoon geen lid (meer) was van het executief comité van de Vennootschap. Al dergelijke Legacy Payments zullen worden gerapporteerd in het Remuneratieverslag.

9. Vergoeding bij aanwerving

Bij het afsluiten van een overeenkomst met een nieuw lid van het executief comité zal het remuneratie- en benoemingscomité het voorgestelde remuneratiepakket afstemmen op het beleid op dat ogenblik en ervoor zorgen dat alle afspraken in het beste belang van de Vennootschap en haar aandeelhouders zijn, zonder meer te betalen dan nodig is om de juiste kandidaat te vinden. Om de mogelijkheid te versterken om hooggekwalificeerde executives aan te trekken, kan het remuneratie- en benoemingscomité zijn discretionaire bevoegdheid uitoefenen om het verlies van compensatiemogelijkheden van de vorige opdrachtgever te compenseren met inachtneming van wat het redelijk acht.

10. Governance – besluitvormingsproces

10.1 Rol van het remuneratie- en benoemingscomité

Het remuneratie- en benoemingscomité neemt de rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op zich zoals uiteengezet onder hoofdstuk 4.2 "Remuneratie en benoemingscomité: 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;

- de vaststelling vooraf van de precieze doelstellingen alsook de groep van begunstigen en hun respectieve aandeel in het Gimv Share LTIP resp. het Gimv Anchor NAV LTIP;
- 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.

10.2 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 remuneratie- en benoemingscomité, 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 remuneratie- en benoemingscomité;
- de voorbereiding van alle besluiten die moeten worden voorgelegd aan de algemene vergadering waaronder dit remuneratiebeleid.

10.3 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 remuneratie- en benoemingscomité, de bekommernissen van de tegenstemmers mee in overweging nemen bij de evaluatie van het remuneratiebeleid. De algemene vergadering keurt daarnaast ook de principes goed die verband houden met de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders.

10.4 Beheer van belangenconflicten

Bij de uitwerking en de toepassing van het remuneratiebeleid dienen de bestuurders, de leden van het executief comité 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.

10.5 Evaluatie remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid en de toepassing ervan worden regelmatig, en minstens jaarlijks, geëvalueerd door het remuneratie- en benoemingscomité.

11. 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 remuneratie- en benoemingscomité.

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

12. Herziening van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid kan worden herzien wanneer dit door de raad van bestuur op advies van het remuneratie- en benoemingscomité 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.