



Remuneratieverslag

Remuneratiebeleid

Azelis Group NV heeft, overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WvV en de Belgische Corporate Governance Code 2020, een remuneratiebeleid opgesteld dat van toepassing is op de bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur (uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders) en leden van het Uitvoerend Comité. Het remuneratiebeleid van Azelis vindt toepassing sinds het boekjaar aangevangen op 1 januari 2022, en werd goedgekeurd op 7 maart 2022 door het Remuneratie- en Benoemingscomité en op 8 maart 2022 door de Raad van Bestuur. Beoogd wordt dat de Raad van Bestuur van Azelis het remuneratiebeleid van Azelis ter goedkeuring zal voorleggen aan de gewone Algemene Vergadering van 9 juni 2022.

Het is de bedoeling dat het beleid gedurende vier jaar van toepassing is vanaf de datum waarop het door de Raad van Bestuur werd goedgekeurd, tenzij het Remuneratiecomité voor die tijd om goedkeuring verzoekt van wezenlijke wijzigingen. Het remuneratiebeleid zal worden bekendgemaakt op de website van Azelis en zal minstens toegankelijk blijven gedurende de periode waarin het beleid van toepassing is.

Doelstellingen van het remuneratiebeleid

- Ondersteunen van de bedrijfsstrategie van Azelis door het faciliteren van aanwerving, behouden en motiveren van Bestuurders en leden van het Uitvoerend Comité van de omvang die nodig is om de strategie uit te voeren in het voordeel van alle stakeholders.
- Balanceren van de noodzaak om de waarde van de Vennootschap duurzaam te laten aangroeien op lange termijn met gelijktijdig behoud van een sterke focus op de financiële resultaten op korte termijn en teneinde passende gedragingen stimuleren.
- Zorgen voor concurrerende beloningsniveaus ten opzichte van ondernemingen die vergelijkbaar zijn qua omvang, sector en complexiteit en die tevens de mate van verantwoordelijkheid en competentie van individuele werknemers weerspiegelen.
- Alleen hogere beloningen bieden als ambitieuze prestatiedoelstellingen, gelinkt aan strategie en duurzame waardecreatie, op groeps-, afdelings- en persoonlijk niveau worden bereikt.
- De belangen van Bestuurders en leden van het Uitvoerend Comité afstemmen op de belangen van aandeelhouders door het Uitvoerend Comité deels in aandelen te belonen en door zowel Bestuurders als leden van het Uitvoerend Comité verplicht een aandelenpakket te laten opbouwen en aanhouden.
- Ondersteunen van doelstellingen op ecologisch, sociaal en bestuurlijk (beleid) vlak door het remuneratiebeleid en het beloningsniveau te koppelen aan de belangen van stakeholders.
- Aligneren met best practices en marktstandaarden met gelijktijdig behoud van voldoende flexibiliteit, teneinde te garanderen dat het Remuneratiecomité kan inspelen op behoeften van de onderneming wanneer deze zich voordoen.

Bezoldiging van de Raad van Bestuur

De bezoldiging van de bestuurders van Azelis Group NV is in overeenstemming met het remuneratiebeleid van Azelis Group NV. Alleen onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een bezoldiging voor hun mandaat als Bestuurder. De bezoldiging houdt rekening met hun rol als lid of voorzitter van de Raad van Bestuur en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Elke onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurder ontvangt een vaste jaarlijkse vergoeding, volledig in contanten, waarbij de kosten die redelijkerwijs verband houden met het bijwonen van bestuursvergaderingen door de Vennootschap worden vergoed. Er is geen automatische aanpassing van

het bedrag van de vaste vergoeding. Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen variabele vergoeding die gekoppeld is aan resultaten of andere prestatiecriteria.

De bezoldiging van de onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders werd voor het laatst herzien door de Algemene Vergadering dd. 10 september 2021 en werd als volgt vastgesteld:

- Bestuurdersvergoeding: jaarlijkse vergoeding van € 70.000 bruto; en
- Aanvullende vergoeding voor de voorzitter: jaarlijkse vergoeding van € 30.000 bruto.

Er werd geen aanvullende vergoeding vastgesteld voor comitéleden.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen enkel deel van hun vergoeding in de vorm van aandelen, aangezien de belangen van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur momenteel geacht worden voldoende te zijn gericht op het creëren van waarde op de lange termijn voor de Vennootschap.

Wel zijn onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders verplicht om een aandelenpakket op te bouwen en aan te houden welke gelijk is aan de waarde van hun vaste jaarlijkse vergoeding over een periode van 5 jaar. Deze vereiste treedt in werking op 1 januari 2022 en dient te worden bereikt over een periode van 5 jaar.

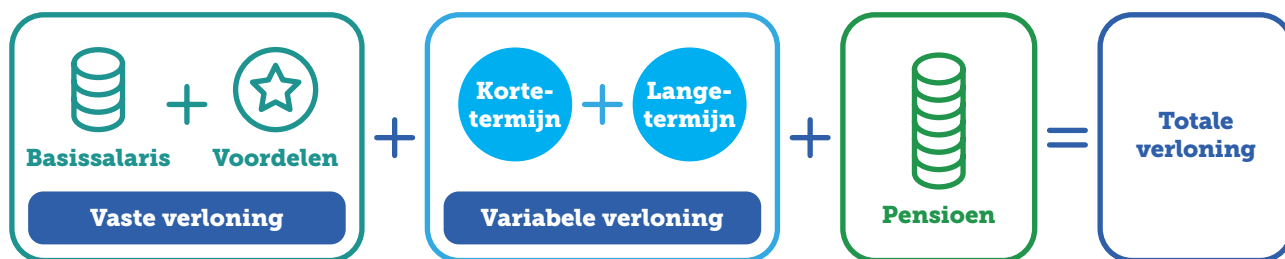
Bezoldiging van het Uitvoerend Comité

Bezoldigingsstructuur

De Raad van Bestuur bepaalt, op aanbeveling van het Remuneratiecomité, de omvang en structuur van de bezoldiging van de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité.

De omvang van de bezoldigingen wordt periodiek herzien om de competitiviteit ervan te beoordelen in vergelijking met ondernemingen die vergelijkbaar zijn qua omvang, sector en complexiteit, samen met de salarissen en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Azelis. Er vindt geen automatische aanpassing van de omvang van bezoldigingen plaats en in het remuneratiebeleid wordt beoogd om de belangen van de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité af te stemmen op de belangen van de aandeelhouders door hen deels te vergoeden in aandelen van de Vennootschap.

Het totale retemuneratiepakket voor de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité bestaat uit de volgende kernelementen:



Basisvergoeding

De omvang van de basisvergoeding is erop gericht om gekwalificeerde en competente personen aan te trekken en te behouden, rekening houdend met de omvang van voor vergoedingen vergelijkbare functies in vergelijkbare ondernemingen, de verantwoordelijkheden van de functie, relevante ervaring van het individu en diens prestaties binnen de relevante functie. Het Remuneratiecomité kan jaarlijks of anderszins een verhoging van de basisvergoeding voorstellen aan de Raad van Bestuur, met vermelding van de redenen.



hiervoor. Enige salarisverhoging zal doorgaans in overeenstemming zijn met de verhogingen voor werknemers in het land waar de leidinggevende is gevestigd, maar kunnen hoger zijn teneinde (bij wijze van voorbeeld) een verandering van functie, verantwoordelijkheden of individuele prestaties te weerspiegelen.

Voordelen

Azelis biedt voordelen die in overeenstemming zijn met de lokale marktpraktijken en die nodig zijn om gekwalificeerde en competente personen aan te trekken en te behouden. Leden van het Uitvoerend Comité, met uitzondering van zij die via een managementvennootschap of als zelfstandige werken, komen in aanmerking voor verscheidene voordelen. De aangeboden voordelen kunnen onder andere volgende elementen omvatten:

- Bedrijfswagen met tankkaart of autovergoeding
- Ziekte- of hospitalisatieverzekering
- Representatievergoeding

Variabele remuneratie: Variabele remuneratie op korte termijn

De variabele remuneratie op korte termijn ondersteunt de voornaamste jaarlijkse prioriteiten in lijn met de algemene bedrijfsstrategie, met een sterke focus op de financiële resultaten op korte termijn en het belonen van acties welke duurzame waardecreatie op lange termijn ondersteunen.

Werkelijke variabele remuneratie op korte termijn is afhankelijk van zowel collectieve prestatiedoelen (op Groeps- en regionaal niveau voor functies met een regionale reikwijdte) als individuele prestatiedoelen. Alle Groeps- en regionale doelstellingen zijn kwantitatief van aard en financieel georiënteerd.

De feitelijke variabele remuneratie op korte termijn wordt gebaseerd op het behalen van de prestatiedoelen die aan het begin van elk boekjaar worden vastgesteld.

De CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité ontvangen kortetermijnstimulansen in contanten met een opportuniteitsdoelstelling ten belope van 100% van de jaarlijkse basisvergoeding, tot een maximum van 150%. Dit plafond geldt met ingang van het kortetermijnstimulusplan ("STI") voor 2022. Tot en met 31 december 2021 gold voor alle deelnemers (senior managers van de Groep, inclusief leden van het Uitvoerend Comité) een onbeperkte STI.

Deze contante bonus is afhankelijk van een bepaalde EBITA op Groepsniveau (met een focus op autonome groei), de kasstromen en individuele prestaties. In voorkomend geval wordt ook rekening gehouden met de regionale EBITA en het werkkapitaal.

Als het minimale prestatieniveau niet wordt behaald bedraagt de uitbetaling nul.

Het STI omvat de volgende prestatiecomponenten:

- Groepsprestatie wordt gemeten aan de hand van EBITA en netto schuld op Groepsniveau, werkelijk niveau versus gebudgetteerd niveau. De groepsprestatie heeft een dubbele functie:
 - ze bepaalt het totale bedrag van de variabele remuneratie op korte termijn die zal worden uitgekeerd en verdeeld onder alle deelnemers;
 - ze is een van de drie STI-componenten waarvan het uitbetalingspercentage de basis vormt voor de berekening van alle STI-componenten.

- Bedrijfsprestaties naar regio (Americas, EMEA of Asia Pacific) worden berekend op basis van regionale EBITA en werkkapitaal, werkelijk niveau versus gebudgetteerd niveau.
- Individuele prestaties worden gemeten aan de hand van niet-financiële, kwantitatieve doelstellingen.

In aanmerking komende deelnemers aan STI-plan	Groepsprestaties – gewicht	Regionale prestaties (EMEA / Americas / Asia Pacific) – gewicht	Individuele prestaties – gewicht
CEO, CFO	80%		20%
Andere leden van het Uitvoerend Comité	40%	30% = EBITA EMEA / Americas / Asia Pacific 10% = GWC* EMEA / Americas / Asia Pacific	20%

*Bruto werkkapitaal

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het goedkeuren van de prestatiedoelen en het beoordelen van de prestaties in het licht van de prestatiedoelen, rekening houdende met de feedback van het Remuneratiecomité en, in het geval van de CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité, de standpunten en aanbevelingen van de CEO.

De variabele remuneratie op korte termijn is geheel in contanten betaalbaar vóór het einde van het tweede kwartaal van het boekjaar volgend op het prestatiejaar, zodra de geauditeerde resultaten beschikbaar zijn en onder voorbehoud van definitieve goedkeuring door het Remuneratiecomité. Er is geen uitstel van betalingen.

Variabele remuneratie: Variabele remuneratie op lange termijn

De variabele remuneratie op lange termijn ondersteunt de beleidsdoelstelling om duurzame waardegroei op lange termijn te creëren door het behalen van prestatiedoelen op lange termijn te belonen en om de belangen van de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité te aligneren met de belangen van de aandeelhouders, door te voorzien in vergoeding bestaande uit Azelis aandelen.

Tot en met 31 december 2021 had Azelis geen langetermijnstimulusplan ("LTIP"). De niet-uitvoerend bestuurders en leden van het Uitvoerend Comité, te weten Thijs Bakker, Frank Bergonzi, Anna Bertona, Alexandra Brand, Jürgen Buchsteiner, Hans Joachim Müller, Laurent Nataf, Ipek Özsüer en Antonio Trius, samen met bepaalde andere medewerkers of consultants van de Groep, hielden aandelen in Akita Topco S.à r.l en werden aandeelhouders van Azelis Group NV onmiddellijk voorafgaand aan de IPO.

Op 10 september 2021 heeft de buitengewone Algemene Vergadering van de Vennootschap het voorstel om een langetermijnstimulusplan voor werknemers, bestuurders, leden van het Uitvoerend Comité en zelfstandige managers van Groepsentiteit goedgekeurd.

Met ingang vanaf 1 januari 2022 komen de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité in aanmerking voor deelname aan het nieuwe LTIP, dat bestaat uit het alloceren van een bepaald aantal toegekende Azelis aandelen. De toekenning is onderhevig aan een wachtperiode van ten minste drie jaar, d.w.z. de aandelen worden enkel geleverd indien de prestatiedoelen, gemeten over een prestatieperiode van drie jaar, worden behaald. De prestatiedoelen en de beoordeling van geleverde prestaties in het licht van de prestatiedoelen worden door de Raad van Bestuur vastgesteld op aanbeveling van het Remuneratiecomité.



Hoewel er een beoogd aantal aandelen (prestatieaandelen) wordt toegekend op het moment van allocatie, kan het beoogde aantal prestatieaandelen dat aan het einde van de driejarige prestatieperiode wordt geleverd naar boven of naar beneden worden bijgesteld, afhankelijk van het werkelijk behaalde prestatieniveau.

Prestaties worden beoordeeld aan de hand van voornamelijk meetbare (financiële en niet-financiële) prestatie indicatoren die de prestaties van Azelis als gehele entiteit weergeven. Voor de initiële toekenning worden in het LTIP drie maatstaven gebruikt:

1. Totale aandeelhoudersrendement (TAR) ten opzichte van een referentiegroep – 50% relevantie
2. EBITA – 35% relevantie
3. ESG-cijfers; CO₂-reductie in scope 1 en 2 – 15% relevantie

Aan het einde van de driejarige prestatieperiode worden de resultaten geëvalueerd en getoetst aan de prestatiedoelen. De doelstellingen worden op het moment van toekenning bekendgemaakt en worden doorgaans als volgt onvoorwaardelijk:

- Onder drempelwaarde: Voor prestaties onder de drempelwaarde is het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt nul.
- Tussen drempelwaarde en de prestatiedoelstelling: Het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt, wordt pro rata verhoogd van nul tot het aantal toegekende aandelen.
- Prestaties conform prestatiedoelstelling: Het aantal aandelen dat op de toekenningsdatum wordt toegewezen, wordt volledig onvoorwaardelijk.
- Prestaties boven prestatiedoelstelling: Het aantal aandelen dat op de toekenningsdatum wordt toegewezen en onvoorwaardelijk wordt, stijgt pro rata en in overeenstemming met de behaalde prestaties, tot een maximum van 150% bij maximale prestaties.

Indien er een variabele remuneratie op lange termijn betaalbaar is, is de datum waarop de toewijzing onvoorwaardelijk wordt naar verwachting vóór het einde van het tweede kwartaal van het boekjaar volgend op het einde van de prestatieperiode, zodra de geauditeerde resultaten beschikbaar zijn en onder het voorbehoud van definitieve goedkeuring door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratiecomité.

De opportuniteitsdoelstelling voor de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité bedraagt 100% van de basisvergoeding, met een maximum van 150% van de toegewezen prestatiedoelstelling.

De deelnemers hebben tijdens de prestatieperiode geen recht op uitbetaling van dividenden van deprestatieaandelen. Indien echter de desbetreffende prestatiedoelstellingen worden bereikt, kan de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratiecomité bepalen dat het aantal aan de deelnemer verschuldigde aandelen wordt verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan de dividenden welke de prestatieaandelen tijdens de prestatieperiode zouden hebben opgeleverd. Zulke betaling kan ook in contanten geschieden.

Pensioen

Azelis biedt competitieve pensioenregelingen aan die in overeenstemming zijn met de lokale marktpraktijken en beschikbaar zijn voor werknemers. Leden van het Uitvoerend Comité, met uitzondering van degenen die via een managementvennootschap of als zelfstandige werken, hebben recht op pensioenvoordelen.

Bedrag van de betaalde vergoeding en andere voordelen die direct of indirect worden toegekend aan de Chief Executive Officer, Chief Financial Officer en de overige leden van het Uitvoerend Comité

Naam, functie	Vaste verloning / Salaris	Variabele verloning		Totale directe compensatie	Buitengewone elementen (2)	Secundaire arbeidsvoorwaarden		Totale verloning	Verhouding vaste / variabele verloning	
		Jaarlijkse variabele verloning op basis van de resultaten over 2021	Op vermogensbestanddelen gebaseerde compensatie 2021 (1)			Pensioen	Overige voordelen (3)			
Dr. Hans Joachim Müller, CEO	560.155	1.046.570	–	1.606.725	–	–	127.776	1.734.501	vast variabel	40% 60%
Thijs Bakker, CFO	386.386	676.710	–	1.063.096	99.567	25.909	47.652	1.236.224	vast variabel	37% 63%
Andere leden van het Uitvoerend Comité (Frank Bergonzi, CEO Americas / Anna Bertona, CEO EMEA / Laurent Nataf, CEO Asia Pacific)	1.098.228	2.352.268	–	3.450.496	81.111	39.786	608.044	4.179.438	vast variabel	42% 58%
Totaal (EUR)	2.044.769	4.075.548	–	6.120.317	180.678	65.695	783.472	7.150.162		

(1) Niet van toepassing: Met ingang van 1 januari 2022 komen de CEO, CFO en andere leden van het Uitvoerend Comité in aanmerking voor deelname aan een langetermijnstimulusplan (LTIP) dat de toekenning van een bepaald aantal Azelis-aandelen (prestatieaandelen) omvat.

(2) Met ingang van 30/09/2021 zijn de dienstverbanden met de heer Thijs Bakker en mevrouw Anna Bertona met wederzijds goedvinden beëindigd. Met ingang van 01/10/2021 zijn er dienstverleningsovereenkomsten gesloten met de beheermaatschappijen van de heer Bakker en mevrouw Anna Bertona. Deze kosten houden verband met de vergoedingen bij beëindiging van het dienstverband. Er zijn geen ontslagvergoedingen uitgekeerd.

(3) Voordelen op lange termijn (bv. overlijdensuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsverzekering, medische voordelen, particuliere ziektekostenverzekering, enz.) en prestaties in nature (bv. bedrijfswagen, maaltijdvouchers, andere vouchers, bijstand op belastinggebied, collegegeld/schoolgeld, club-/verenigingsgeld, enz.)

Kortetermijnstimulus voor prestatiejaar 2021 toegekend aan de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité

Naam, functie	Beoogd STI-percentage 2021 (% van bruto basissalaris)	Prestatiemaatstaven en streefgewichten		Uitbetaling per prestatie maatstaf en totaal (EUR)		
Dr. Hans Joachim Müller, CEO	100%	Gewicht maatstaf voor groepsprestaties	80%	Maatstaf voor groepsprestaties – Uitbetaling	837.256	
		Gewicht maatstaf voor individuele prestaties	20%	Maatstaf voor individuele prestaties – Uitbetaling	209.314	
		Totale uitbetaling			1.046.570	
				STI-betaling – feitelijk vs. streefniveau	186,8%	
Thijs Bakker, CFO	96,25% (1)	Gewicht maatstaf voor groepsprestaties	80%	Maatstaf voor groepsprestaties – Uitbetaling	541.368	
		Gewicht maatstaf voor individuele prestaties	20%	Maatstaf voor individuele prestaties – Uitbetaling	135.342	
		Totale uitbetaling			676.710	
				STI-betaling – feitelijk vs. streefniveau	186,80%	
Andere leden van het Uitvoerend Comité	98,75% (2)	Gewicht maatstaf voor groepsprestaties	40%	Maatstaf voor groepsprestaties – Uitbetaling	815.523	
		Gewicht maatstaf voor regionale prestaties	EBITA	30%	Maatstaf voor regionale prestaties – Uitbetaling (EBITA en GWC gecombineerd)	1.128.983
			GWC			
		Gewicht maatstaf voor individuele prestaties	20%	Maatstaf voor individuele prestaties – Uitbetaling	407.762	
Totale uitbetaling				2.352.268		
				STI-betaling – feitelijk vs. streefniveau	215,20%	

(1) 9 maanden 100%, 3 maanden 85%

(2) CEO en President Americas: 100%, CEO en President EMEA: 9 maanden 100%, 3 maanden 85%, CEO en President Asia Pacific: 100%

Op aandelen gebaseerde vergoeding toegekend aan de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité

In 2021 werden geen op aandelen gebaseerde betalingen vergoedingen uitgekeerd aan de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité.

Overige kwantitatieve informatie

Vergelijkende informatie omtrent de evolutie van vergoedingen en bedrijfsprestaties

Verloning in EUR	2017	2018	2019	2020	2021
Verloning van de Raad van Bestuur	200.016 (1)	203.617 (2)	257.500 (3)	240.000 (4)	240.000 (5)
Verloning van de CEO, Dr. Hans Joachim Müller	1.153.794	1.309.271	1.093.272	1.415.687	1.734.501
Verloning van de CFO, Thijs Bakker	546.149	680.675	646.606	882.314	1.236.224
Verloning van de andere leden van het Uitvoerend Comité F. Bergonzi, CEO Americas / A. Bertona, CEO EMEA / L. Nataf, CEO Asia Pacific	2.331.248	2.898.281	2.527.990	3.147.825	4.179.438
Totale verloning	4.231.207	5.091.844	4.525.368	5.685.826	7.390.162
Prestaties Azelis (in duizenden €)					
Aangepaste EBITDA (6)	116.247	137.326	178.475	207.175	287.824
Aangepaste EBITA (6)	112.650	133.493	163.340	189.553	267.922
Nettowinst (in duizenden €)	-38.583	-21.551	47.978	71.012	70.225

(1) Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders 2017: Antonio Trius (12 m.), Mario Preissler (12 m.), Michael Roney (12 m.)

(2) Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders 2018: Antonio Trius (12 m.), Mario Preissler (10 m.), Michael Roney (10,3 m.), Kees Verhaar (2 m.), Jürgen Buchsteiner (2 m.)

(3) Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders 2019: Antonio Trius (12 m.), Kees Verhaar (6 m.), Jürgen Buchsteiner (12 m.), Alexandra Brand (9 m.)

(4) Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders 2020: Antonio Trius (12 m.), Jürgen Buchsteiner (12 m.), Alexandra Brand (12 m.)

(5) Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders 2021: Antonio Trius (12 m.), Jürgen Buchsteiner (12 m.), Alexandra Brand (12 m.), Ipek Ozsuer (6 m.: de betrokken bestuurder zal in 2022 worden betaald 2022)

(6) Van 2017 tot 2019 was de STI-bonus gebaseerd op de aangepaste EBITDA. Vanaf 2020 is de aangepaste EBITA, als gevolg van de toepassing van IFRS 16, de belangrijkste prestatie maatstaf voor de STI-bonus.

De bezoldiging van de onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ("Bezoldiging van de Raad van Bestuur") bevat geen reiskosten en andere onkosten voor vergaderingen in het kader van hun mandaat als lid van de Raad van Bestuur en andere comités die door Azelis Group NV worden vergoed.

De verhouding tussen de hoogste bezoldiging van een lid van het Uitvoerend Comité (CEO) en de laagste bezoldiging van een werknemer van Azelis Group NV bedroeg 28,7 (in VTE) in 2021.

Overige informatie

Minimumaantal aan te houden aandelen

In overeenstemming met principe 7.9 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 heeft de Raad van Bestuur de volgende minimumdrempel vastgesteld voor het aanhouden van aandelen door de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité:

- De CEO is verplicht om een aandelenpakket op te bouwen en aan te houden ter waarde van 200% van de basisvergoeding;
- Alle overige leden van het Uitvoerend Comité zijn verplicht om een aandelenpakket op te bouwen en aan te houden ter waarde van 100% van hun basisvergoeding.

Deze vereiste treedt in werking op 1 januari 2022 en moet over een periode van 5 jaar worden bereikt. Voornoemde regeling is van toepassing op alle huidige en toekomstige benoemingen binnen het Uitvoerend Comité.

Ontslagvergoeding

Alle overeenkomsten met de CEO, CFO en de overige leden van het Uitvoerend Comité zijn aangegaan voor onbepaalde duur.

Bij beëindiging van het dienstverband van de CEO, CFO of een ander lid van het Uitvoerend Comité worden de beëindigingsmodaliteiten als volgt vastgesteld:

- De dienstverleningsovereenkomst van de CEO kan door elk der partijen worden opgezegd, rekening houdende met een opzegtermijn van twaalf maanden tot het einde van een kalendermaand. Bovendien heeft de CEO, in geval van opzegging door Azelis, andere dan omwille van dringende en grondige redenen, recht op een ontslagvergoeding ter hoogte van één maand bruto basissalaris per volledig jaar geleverde dienst op het moment van beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst. De bijkomende overeenkomst met de CEO, gelateerd aan diens dienstverleningsovereenkomst, op grond waarvan de CEO eveneens diensten verleent ten kantore van Azelis Corporate Services NV in België, kan door Azelis worden opgezegd aan het einde van iedere maand, rekening houdende met een opzegtermijn van één maand. Beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst van de CEO leidt niet automatisch tot beëindiging van de bijkomende overeenkomst.
- De CEO & President Americas, eveneens lid van het Uitvoerend Comité, is een werknemer wier arbeidsovereenkomst op ieder moment door Azelis kan worden beëindigd en die in geval van beëindiging door Azelis "zonder reden" of door de werknemer "om een goede reden", mits het ondertekenen van een vrijwaring ten voordele van Azelis, recht heeft op de opgebouwde en onvoorwaardelijk verworven vergoedingen onder pensioenplan van Azelis, doorbetaling gedurende een periode van 24 maanden na beëindiging van de overeenkomst, waarbij de betalingsmodaliteitenovereenstemmen met de salarisregeling van Azelis, alsmede de jaarlijkse pro rata bonus voor het jaar van beëindiging op basis van de werkelijke resultaten voor dat jaar.
- De CEO & President Asia Pacific, eveneens lid van het Uitvoerend Comité, heeft in geval van beëindiging door Azelis "zonder reden" recht op een opzegtermijn van zes maanden en een ontslagvergoeding gelijk aan het bruto basisjaarsalaris vermeerderd met het bedrag van de *indemnité légale de licenciement* zoals berekend overeenkomstig de toepasselijke Franse wetgeving.
- De overige leden van het Uitvoerend Comité (d.w.z. de CFO en CEO & President EMEA) zijn onderworpen aan een managementovereenkomst die door elk der partijen kan worden beëindigd, rekening houdende met een opzegtermijn van zes maanden. In geval van opzegging door Azelis met onmiddellijke ingang hebben zij recht op een eenmalige beëindigingsvergoeding gelijk aan zes maanden van de vaste vergoeding die is betaald op grond van hun managementovereenkomst.

Beperkende convenanten

Alle leden van het Uitvoerend Comité zijn gebonden door een niet-concurrentiebeding na beëindiging van de overeenkomst.

- De CEO van de Groep is gebonden door een niet-concurrentiebeding met een looptijd van twaalf maanden na beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst voor alle landen waar Azelis activiteiten uitoefent. Gedurende deze periode van twaalf maanden heeft de CEO recht op een maandelijkse vergoeding ten bedrage van één twaalfde van 50% van zijn jaarlijkse bruto basisvergoeding, tenzij Azelis op enig moment tijdens de arbeidsovereenkomst afstand doet van de toepassing van het niet-concurrentiebeding met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, in welk geval de vergoedingsverplichting tot schadevergoeding komt te vervallen zes maanden na de afstandsverklaring.
- De CEO & President Asia Pacific is gebonden door een niet-concurrentiebeding met een looptijd van twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor alle landen in de regio Asia Pacific waar Azelis activiteiten uitoefent. Gedurende deze periode van twaalf maanden heeft de CEO & President Asia Pacific recht op een maandelijkse vergoeding ten bedrage van één twaalfde van 50% van zijn jaarlijkse bruto basisvergoeding en bepaalde vergoedingen gedurende de looptijd van het niet-concurrentiebeding, tenzij Azelis op enig moment tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst afstand doet van de toepassing van het niet-concurrentiebeding, welke afstandsverklaring onmiddellijk van kracht wordt.

- 
- De looptijd van het niet-concurrentiebeding voor de CEO & President Americas bedraagt 24 maanden na de beëindiging van zijn dienstverleningsovereenkomst, daar waar
 - de CFO en de CEO & President voor EMEA elk gebonden zijn aan een niet-concurrentiebeding met een looptijd van twaalf maanden na de beëindiging van hun managementovereenkomst.

Wat betrefde variabele remuneratie moeten deelnemers, teneinde variabele vergoeding op korte termijn te ontvangen, diensten verlenen aan de Groep zonder opzeg. Met betrekking tot het LTIP zijn er onvoorwaardelijke 'good leaver/bad leaver'-regelingen van kracht wat betreft het onvoorwaardelijk worden van het LTIP, in lijn met de vigerende marktpraktijken.

Mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen

De Vennootschap heeft het recht om, gedurende een periode van drie jaar vanaf de datum van de betaling, de terugbetaling te vorderen van onverschuldigde bedragen die zijn betaald op grond van onjuiste resultaten die nadien werden aangepast of gecorrigeerd.

Afwijkingen van het remuneratiebeleid

Er gelden wettelijke beperkingen voor de bezoldiging van de CEO en de leden van het Uitvoerend Comité. Er kan slechts een variabele vergoeding worden uitgekeerd aan de CEO en de leden van het Uitvoerend Comité indien in de betrokken periode voldaan is aan de prestatiecriteria die uitdrukkelijk vermeld worden in de vigerende contractuele of andere bepalingen die de relatie met de Vennootschap beheersen. Indien de variabele vergoeding meer dan 25% van het totale jaarlijkse remuneratiepakket uitmaakt, dient ten minste 25% van de variabele remuneratie te zijn gebaseerd op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van minstens twee jaar, en dient nog eens ten minste 25% te zijn gebaseerd op criteria over een periode van minstens drie jaar (behoudens andersluidende statutaire bepaling of uitdrukkelijke goedkeuring door de Algemene Vergadering) (zie artikel 7:91 WvV). De Statuten machtigen de Vennootschap om van deze regel af te wijken, zoals toegestaan krachtens het WvV. De variabele vergoeding op korte termijn is onderhevig aan beperkingen overeenkomstig de aanbevelingen van het Corporate Governance Charter.