

INTERN REGLEMENT VAN HET REMUNERATIECOMITÉ VAN DE FEDERALE PARTICIPATIE- EN INVESTERINGSMAATSCHAPPIJ

Artikel 1 - Comité

Krachtens artikel 3*bis*, § 17 van de wet van 2 april 1962 betreffende de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij en de gewestelijke investeringsmaatschappijen (“Wet van 1962”) en artikel 29 van de statuten van de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (hierna “**SFPIM**” genoemd) en overeenkomstig het governance charter van SFPIM, wordt een remuneratiecomité opgericht.

Artikel 2 - Opdrachten

Het remuneratiecomité is belast met het voorleggen, op vraag van de raad van bestuur of uit eigen beweging, van beslissingsvoorstellen, adviezen en aanbevelingen aan de raad van bestuur, met betrekking tot de rechtstreekse of onrechtstreekse, onmiddellijke of uitgestelde, geldelijke voordelen, hierin begrepen het rust- en overlevingspensioenregime, met betrekking tot de bestuurders, met inbegrip van de afgevaardigd bestuurder en de leden van het uitvoerend comité (artikel 3*bis*, § 17, alinea 5 en 3*bis*, § 9, Wet van 1962), en meer in het algemeen over vragen betreffende de benoeming en vergoeding van de bestuurders, de afgevaardigde bestuurder en de andere leden van het uitvoerend comité.

Elk voorstel van beslissing met betrekking tot de bestuurders wordt meegedeeld aan de raad van bestuur met het oog op het overmaken ervan aan de algemene vergadering, zonder voorafgaandelijk onderzoek, overeenkomstig artikel 3*bis*, § 17 van de Wet van 1962.

Het remuneratiecomité houdt ook toezicht op de voorbereiding van de vaststelling van de jaarlijks aan het uitvoerend comité toegewezen doelstellingen, evenals op de evaluatie van de realisatie ervan, en stelt in dit verband aanbevelingen voor aan de raad van bestuur.

Het remuneratiecomité is eveneens belast, tenminste jaarlijks, met het toezien op het bijhouden en het bijwerken van de lijst van de mandatarissen die de belangen van SFPIM vertegenwoordigen in de bedrijven in portefeuille van SFPIM. Het remuneratiecomité brengt hierover regelmatig verslag uit aan de raad van bestuur. De voorzitter van het remuneratiecomité wordt in kennis gesteld van de aanwijzingen, in voorkomend geval conform de specifieke instructies van de Belgische staat in gedelegeerde opdracht, van de personen die op voorstel van SFPIM moeten zetelen in bestuursorganen en/of comités van elke vennootschap waarin SFPIM een belang heeft.

In het kader van zijn opdracht, kan het remuneratiecomité over iedere inlichting, nuttig voor de uitoefening van zijn opdracht, beschikken.

Het remuneratiecomité kan een beroep doen op de diensten van consultancy kantoren, op kosten van de vennootschap, teneinde het comité bij te staan in zijn opdrachten.

Artikel 3 - Verantwoordelijkheden

Het remuneratiecomité heeft een adviserende rol en een rol van bijstand aan de raad van bestuur. Hij beschikt over geen enkele beslissingsbevoegdheid en vormt geen orgaan van SFPIM.

Het remuneratiecomité vervult zijn opdracht onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur en van zijn eigen leden.

Artikel 4 - Samenstelling

Het remuneratiecomité bestaat uit vier leden, aangesteld door en uit de raad van bestuur, waarvan tenminste twee onafhankelijke bestuurders.

De duurtijd van het mandaat van de leden van het remuneratiecomité overschrijdt niet de duurtijd van hun mandaat van bestuurder. Het mandaat van een lid van het remuneratiecomité kan worden hernieuwd.

Wanneer de voorzitter van de raad van bestuur geen lid is van het remuneratiecomité, kan hij de vergaderingen bijwonen met een raadgevende stem.

Artikel 5 - Voorzitter

Het remuneratiecomité stelt een voorzitter aan onder zijn leden, die bij voorkeur een onafhankelijke bestuurder is.

De voorzitter van het remuneratiecomité leidt de werkzaamheden van dat comité en streeft, via een kritische en opbouwende bespreking van de agendapunten, naar een consensus onder zijn leden.

Hij neemt de nodige maatregelen om een vertrouwensklimaat te ontwikkelen binnen het remuneratiecomité door open discussies en een constructieve benadering van uiteenlopende standpunten te bevorderen.

Artikel 6 - Vergaderingen

Het remuneratiecomité vergadert minstens tweemaal per jaar.

Het remuneratiecomité vergadert zo vaak als het belang van SFPIM het vereist, na bijeenroeping door de voorzitter van de raad van bestuur, door de voorzitter van het remuneratiecomité of door één van zijn leden.

Het remuneratiecomité kan iedere medewerker uitnodigen om bepaalde ontvangen documenten, of meer technische vragen, toe te lichten.

Het remuneratiecomité duidt zijn secretaris aan.

De vergaderingen van het remuneratiecomité kunnen op afstand gehouden worden door middel van telecommunicatietechnieken die het mogelijk maken om tegelijkertijd overeenstemming te bereiken en elkaar te raadplegen, zoals teleconferentie of videoconferentie.

Artikel 7 - Quorum en meerderheid

Om geldig te vergaderen, dient de meerderheid van de leden van het remuneratiecomité aanwezig te zijn. Een lid kan zich niet laten vertegenwoordigen.

De voorstellen van beslissing, de adviezen en de aanbevelingen worden aangenomen bij meerderheid van de aanwezige leden. De voorzitter heeft geen doorslaggevende stem.

Artikel 8 - Notulen

De notulen zijn een samenvatting van de besprekingen en bevatten een toelichting van de adviezen en aanbevelingen met, in voorkomend geval, vermelding van het door sommige leden van het remuneratiecomité gemaakte voorbehoud, of afwijkende standpunten.

De notulen worden goedgekeurd door de leden van het remuneratiecomité die het ontwerp vooraf ontvingen, en ondertekend door de voorzitter van het remuneratiecomité en de secretaris, evenals door elk lid die de wens uit. De notulen worden bewaard in een bijzonder register dat in gedematerialiseerde vorm wordt gehouden.

Artikel 9 - Verslag

Het remuneratiecomité stelt jaarlijks een verslag op met betrekking tot de bezoldigingen dat in het beheersverslag wordt ingevoegd (art. 3*bis*, § 17, in fine, Wet van 1962).

Artikel 10 - Zelfevaluatie

In het kader van de evaluatie van de raad van bestuur, maakt het remuneratiecomité een evaluatie van zijn eigen efficiëntie en interactie met de raad van bestuur, herbekijkt het zijn intern reglement en formuleert het aan de raad van bestuur, de aanpassingen die het noodzakelijk acht.

Huidig dit intern reglement werd voor het eerst op 13 december 2006 goedgekeurd. Het werd gewijzigd op 1 juli 2008 en op 18 december 2018, op 29 september 2020, op 9 maart 2021, op 17 december 2024 en op 21 oktober 2025. De laatste goedgekeurde versie van dit intern reglement dateert van 21 oktober 2025 .