

REMUNERATIEBELEID VAN **FLUXYS BELGIUM**

**Versie aangenomen door de gewone
algemene vergadering van Fluxys Belgium
op 11 mei 2021¹**

**Uiterlijk van kracht tot de gewone
algemene vergadering van 2025**

¹ Met 63.237.341 stemmen voor, 83.323 stemmen tegen en 173.512 onthoudingen.

HET REMUNERATIEBELEID VAN FLUXYS BELGIUM²

TOEPASSING

De raad van bestuur heeft het remuneratiebeleid opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het "WVV") en de Corporate Governance Code 2020 (de "**Corporate Governance Code**"). Hierin worden de bezoldigingsprincipes met betrekking tot de leden van de raad van bestuur, de gedelegeerd bestuurder en het Management Team BE vastgesteld.

De raad van bestuur heeft het remuneratiebeleid aangenomen op 31 maart 2021 op voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité. Onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering van 11 mei, geldt het remuneratiebeleid binnen Fluxys Belgium vanaf 1 januari 2021.

Bij wezenlijke wijziging van het remuneratiebeleid, en in ieder geval ten minste om de vier jaar, zal de raad van bestuur het (herziene) remuneratiebeleid opnieuw voorleggen aan de Algemene Vergadering.

INTRODUCTIE: DE VISIE VAN FLUXYS BELGIUM OP VERGOEDINGEN

Als lid van de Fluxys-groep is Fluxys Belgium de aangewezen beheerder van het Belgische aardgasvervoersnet, de opslaginstallatie van Loenhout en de LNG-terminal van Zeebrugge.

In deze hoedanigheid heeft Fluxys Belgium tot taak de voornoemde installaties op een veilige, ononderbroken en efficiënte wijze te beheren, in overeenstemming met het wettelijk en regelgevend kader.

² Naamloze vennootschap naar Belgisch recht, met zetel te 1040 Brussel (België), Kunstlaan 31 en ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0402.954.628 (RPR Brussel) ("Fluxys Belgium" of de "vennootschap").

In dit kader heeft Fluxys Belgium zich als doel gesteld ("purpose") bij te dragen tot een duurzame energietoekomst en betrouwbare en betaalbare energiestromen tot de markt te waarborgen. Dit wordt gematerialiseerd door het volgende motto: "Shaping together a bright energy future".

Terwijl we de continuïteit van onze activiteiten en gasstromen blijven verzekeren, bereiden we ons vandaag voor om onze infrastructuur te herbestemmen voor toekomstige generaties en om koolstofneutrale energiedragers en CO₂ te vervoeren met het oog op koolstofneutraliteit tegen 2050. Fluxys Belgium is ook gestart met de digitalisering van zijn functionering om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.

Deze uitdagingen kaderen in een complex en volatiel energielandschap dat onzekerder is geworden door de energietransitie. Daarom wil en moet Fluxys Belgium diversifiëren, groeien en opportuniteiten verder verkennen. We doen dit via de ontwikkeling van een globale energievisie in de richting van een Belgisch geïntegreerd gasvervoersnet dat klaar is voor de energiedragers van morgen.

De gedelegeerd bestuurder en CEO en leden van het Management Team BE spelen hierin een cruciale rol: zij dragen de verantwoordelijkheid om de ambitie van de vennootschap in de praktijk om te zetten, d.w.z. de vennootschap begeleiden op dit strategische pad. Die verantwoordelijkheid wordt vertaald in het remuneratiebeleid en in het bijzonder in de streefdoelen en de stimulansen die deel uitmaken van deze en die rekening houden met de strategische uitdagingen van de vennootschap en haar uitdagingen op korte, middellange en lange termijn. Doelstellingen omvatten zowel bedrijfs- (gemeenschappelijke) als persoonlijke doelstellingen, die beide in overeenstemming zijn met de (lange-termijn)visie en missie van de onderneming.

In dit kader is het bezoldigingsbeleid erop gericht voldoende stimulerend te zijn om kaderleden van hoog niveau aan te trekken en te behouden die over de gespecialiseerde vaardigheden beschikken die in een complexe en volatiele omgeving vereist zijn, of het nu gaat om technische, commerciële, financiële of andere vaardigheden, maar ook om leidinggevende vaardigheden.

Om rekening te houden met deze cruciale en complexe markt- en maatschappelijke evoluties en de betrokkenheid van zijn werknemers en zijn management aan te moedigen, heeft Fluxys Belgium gekozen voor een competitief en marktconform remuneratiebeleid. Dit beleid is gebaseerd op een objectief en transparant classificatiesysteem met als doel:

- ervoor te zorgen dat het vergoedingspakket conform de markt is om personeel met de vereiste expertise aan te trekken en te binden;
- een vergoeding te ontwikkelen op basis van prestaties die verschilt naargelang de verantwoordelijkheden en de bijdrage van elkeen tot de doelstellingen van Fluxys Belgium. De prestatiegebonden vergoeding is het resultaat van het realisatieniveau van de ondernemings- en individuele streefdoelen;
- professioneel en toegewijd gedrag te bevorderen alsook een samenhangende en transversale aanpak met naleving en ter ondersteuning van de waarden van Fluxys Belgium, die zijn geconcretiseerd in de bepalingen van "Stijl en waarden".

Het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de gedelegeerd bestuurder en CEO en op de leden van het Management Team BE is gebaseerd op een benchmark van de remuneraties van het executive management van ondernemingen die actief zijn op de Belgische markt. De bedrijven die in dit onderzoek zijn opgenomen, kunnen als representatief worden beschouwd voor de praktijken in de grotere ondernemingen in België. Zij bestaat zowel uit privé bedrijven als uit openbare of semiopenbare vennootschappen, ondernemingen zonder winstoogmerk en ondernemingen die hun beslissingscentrum in België hebben of afhankelijk zijn van een wereldwijde organisatie met zetel in het buitenland. De oefening wordt jaarlijks uitgevoerd door een gespecialiseerd bedrijf. Deze benchmark maakt het mogelijk de totale bezoldiging, bestaande uit een vast en een variabel gedeelte, te bepalen overeenkomstig het referentieniveau dat is vastgesteld op basis van de weging van de functie, rekening houdend met de verantwoordelijkheden en de context waarin de functie wordt uitgeoefend. De door Fluxys Belgium gekozen aanpak heeft een duidelijk voordeel in termen van stabiliteit.

Wat de niet-uitvoerende bestuurders betreft, is hun vergoeding gebaseerd op marktpraktijken en wordt hierbij rekening gehouden met hun actieve deelname aan de vergaderingen van de vennootschapsorganen waarin ze zetelen. Er wordt rekening gehouden met hun rol als bestuurder, hun specifieke taken, de hieruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en de tijd die ze besteden aan hun taken.

NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF BEHEERSEN

In het kader van de procedure voor het uittrekken van het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders van Fluxys Belgium stelt het benoemings- en vergoedingscomité aanbevelingen op voor de raad van bestuur. Op basis daarvan doet de raad van bestuur een voorstel voor het remuneratiebeleid aan de algemene vergadering, die een beslissing neemt.

De algemene vergadering is als enige bevoegd voor de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders. Deze exclusieve bevoegdheid zorgt ervoor dat er op dit vlak geen belangenconflicten zijn.

VERGOEDINGSCOMPONENTEN

De bezoldiging die kan worden toegekend aan de niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur bestaat uit een vaste vergoeding en presentiegelden:

De algemene vergadering legt het totaalbedrag op jaarbasis van de vergoedingen van de bestuurders en de vertegenwoordigers van de regering vast op een geïndexeerd jaarbedrag van maximaal € 360.000 (bedrag op 01-07-2007, of € 451.311,26 op 31-12-2020). De raad van bestuur verdeelt het totaalbedrag onder de bestuurders rekening houdend met de werklast die gepaard gaat met hun functie in de vennootschap. Bovendien wordt ook presentiegeld van € 250 per vergadering van de raad van bestuur en van de comités toegekend aan de bestuurders en de regeringsvertegenwoordiger(s).

Binnen de perken van het maximumbedrag wordt het volgende ook toegekend:

- een geïndexeerd deel van € 8.000 (bedrag op 01-01-2006) voor de leden van de raad van bestuur en de regeringsvertegenwoordiger(s) en een extra deel wordt toegekend aan de voorzitter van de raad van bestuur;
- een extra half deel voor de leden van de bijzondere comités (met inbegrip van de regeringsvertegenwoordiger(s) bij het strategisch adviescomité en voor de bestuurders uitgenodigd voor de comités zonder stemrecht) en de voorzitter van het strategisch adviescomité.

Bij onvolledige prestatie wordt voor het jaar in kwestie een verdeling pro rata temporis toegepast.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen noch prestatiegebonden vergoedingen zoals bonussen of aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

Op het einde van het eerste semester wordt een voorschot op de vergoedingen en presentiegelden aan de bestuurders betaald. Dat voorschot wordt berekend op basis van de geïndexeerde basisvergoeding en in evenredige verhouding met de duur van het bestuurdersmandaat in het semester. In december van het lopende jaar wordt een afrekening gemaakt.

De niet-uitvoerende bestuurders van Fluxys Belgium hebben geen bezoldigde bestuursmandaten in dochterondernemingen uit de consolidatiekring van de vennootschap.

CONTRACTUELE OVEREENKOMSTEN MET DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

De algemene vergadering benoemt bestuurders voor hoogstens 6 jaar. Zij bekleden hun mandaat als bestuurder niet in het kader van een arbeidsovereenkomst.

De algemene vergadering kan een bestuurder naar eigen goeddunken ontslaan, en dit zonder opzegtermijn of ontslagvergoeding, zonder rechtvaardiging en bij gewone meerderheid van stemmen.

GEDELEGEERD BESTURDER EN CEO EN LEDEN VAN HET MANAGEMENT TEAM BE

BESLUITVORMINGSPROCES EN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VERMIJDEN OF BEHEERSEN

In het kader van de procedure voor het uittekenen van het remuneratiebeleid voor de gedelegeerd bestuurder en CEO van Fluxys Belgium en de leden van het Management Team BE stelt het benoemings- en vergoedingscomité aanbevelingen op globale basis op voor de raad van bestuur. Op basis daarvan

keurt de raad van bestuur het remuneratiebeleid goed. Tot slot wordt het remuneratiebeleid ter validering voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

De gedelegeerd bestuurder en CEO neemt niet deel aan de beraadslagingen en stemming in de raad van bestuur wat betreft zijn eigen vergoeding. De gedelegeerd bestuurder en CEO neemt evenmin deel aan de besprekingen in het benoemings- en vergoedingscomité wat betreft zijn eigen vergoeding. Er wordt ook verwezen naar de regels inzake belangenconflicten in artikel 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Het remuneratiebeleid wordt gebaseerd op een extern benchmarkingonderzoek op basis van een representatieve groep van ondernemingen die actief zijn op de Belgische markt en de internationaal erkende HAY-methodologie die functies indeelt volgens hun verantwoordelijkheidsniveau en de complexiteit van de omgeving. In het remuneratiebeleid wordt gestreefd naar een vast basissalaris in verhouding tot het verantwoordelijkheidsniveau en in overeenstemming met het referentieloon in de algemene marktomstandigheden, en een variabele vergoeding als beloning voor de persoonlijke prestaties en de prestaties van de onderneming.

De gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE werken voor zowel Fluxys Belgium als de verbonden ondernemingen buiten de consolidatiekring van de vennootschap. Bijgevolg wordt een deel van hun basissalaris en variabele vergoeding betaald voor hun prestaties en verwezenlijkingen bij Fluxys Belgium en een ander deel voor hun prestaties en verwezenlijkingen in de andere ondernemingen.

VERGOEDINGSCOMPONENTEN

De bezoldiging die kan worden toegekend aan de gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE bestaat uit de volgende elementen:

- a) een basisvergoeding;
- b) variabele bezoldiging op korte termijn: een prestatiegebonden verloning afhankelijk van de realisatie van de jaarlijks vastgelegde doelstellingen;
- c) variabele bezoldiging op lange termijn;
- d) een pensioenplan (regeling 'vaste premies') volgens de regels die van toepassing zijn op de bedrijven in de gas- en elektriciteitssector; en

- e) overige componenten: kosten voor verzekeringen, bedrijfswagen, voordelen van de gas- en elektriciteitssector.

De gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE ontvangen geen aandelen of aandelenopties van de onderneming als onderdeel van hun basissalaris of prestatiegebonden vergoeding.

VASTE VERGOEDING

Basissalaris. De evolutie in het basissalaris is afhankelijk van de positionering van de gedelegeerd bestuurder en CEO en elk lid van het Management Team BE ten opzichte van het referentieloon in de algemene marktomstandigheden en van de beoordeling van de individuele verwezenlijkingen. De HAY-methodologie (externe benchmark) wordt toegepast om het gewicht van elke directiefunctie te bepalen en een marktconforme verloning toe te kennen.

VARIABELE BEZOLDIGING

Prestatiegebonden vergoeding. De prestatiegebonden vergoeding is het resultaat van het realisatieniveau van de ondernemings- en individuele doelstellingen, die aan zowel de gedelegeerd bestuurder en CEO als aan elk lid van het Management Team BE worden toegekend.

Fluxys Belgium onderscheidt hierin 2 types:

1. Jaarlijkse doelstellingen

Deze ondernemingsdoelstellingen worden jaarlijks vastgelegd in een Management Balanced Scorecard in lijn met een lange termijn vastgelegde bedrijfsstrategie.

Uit deze Management Balanced Scorecard wordt voor zowel de gedelegeerd bestuurder en CEO als voor elk lid van het Management Team BE telkens een individuele Scorecard afgeleid, met daarin de bepaling van de toegewezen jaarlijkse doelstellingen.

2. Lange-termijn doelstellingen

De lange-termijn doelstellingen zijn gemeenschappelijk voor de gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE. Ze worden opgesteld en opgevolgd voor periodes van telkens 4 jaar, waarbij er tussentijdse opvolgingsmomenten worden voorzien.

De prestatiegebonden vergoeding wordt dan bepaald en toegekend op basis van een evaluatie van de graad van verwezenlijking van de doelstellingen – en dus de mate in hoeverre aan de prestatiecriteria is voldaan - voor de gedelegeerd bestuurder en CEO en elk lid van het Management Team BE: 1 maal per jaar voor de jaarlijkse doelstellingen en, voor de lange-termijn doelstellingen, tijdens vooraf bepaalde periodieke opvolgingsmomenten.

PENSIOENPLAN

De gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE genieten van een pensioenplan (regeling 'vaste premie') volgens de regels die van toepassing zijn op de bedrijven van de gas-en elektriciteitssector.

OVERIGE COMPONENTEN

De overige componenten van de remuneratie van de gedelegeerd bestuurder en CEO en van de leden van het Management Team BE bestaan uit de kosten voor verzekeringen, een bedrijfswagen en de voordelen van de gas- en elektriciteitssector.

CONTRACTUELE OVEREENKOMSTEN MET DE GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN HET MANAGEMENT TEAM BE

De gedelegeerd bestuurder en CEO, in deze hoedanigheid, en alle leden van het Management Team BE hebben het statuut van werknemer. Voor hen past Fluxys Belgium de wet op de arbeidsovereenkomsten toe. Ze oefenen onbezoldigde mandaten uit of mandaten met afstand ten voordele van Fluxys Belgium of Fluxys in andere vennootschappen van de consolidatiekring van Fluxys Belgium of Fluxys.

De voorwaarden voor beëindiging van de overeenkomst of het einde van de arbeidsverhouding worden eveneens geregeld door de wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst, met name wat betreft opzegging en ontslag, alsmede de ontslagvergoeding.

VARIABELE BEZOLDIGING

De variabele bezoldiging is de som van (1) de variabele bezoldiging op basis van de jaarlijkse doelstellingen en (2) de variabele bezoldiging op basis van de langetermijn doelstellingen.

1. Variabele bezoldiging op basis van de **jaarlijkse doelstellingen**

De variabele bezoldiging op basis van de jaarlijkse doelstellingen wordt bepaald aan de hand van een jaarlijkse individuele evaluatie van de realisatiegraad van vooraf vastgelegde criteria.

Het instrument hiervoor is de individuele Scorecard, jaarlijks opgesteld voor de gedelegeerd bestuurder en CEO en elk lid van het Management Team BE. Deze Scorecard is op naam en bevat de beschrijving van de jaarlijkse doelstellingen, de te realiseren targets, en alle gegevens voor de evaluatie en dus de bepaling van de graad van realisatie van de doelstellingen.

De jaarlijkse doelstellingen zijn samengesteld uit;

- a) Collectieve doelstellingen ("Company objectives");
- b) Persoonlijke doelstellingen;
- c) Doelstellingen met betrekking tot leadership en het uitdragen van de waarden van de onderneming.

Deze doelstellingen worden afgeleid uit de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap die elk op jaarlijkse basis worden geëvalueerd en bijgestuurd.

Zij zijn typisch gekoppeld aan één of meerdere domeinen, met onder andere:

- Financiële prestaties
- Uitvoering van investeringsplan
- Veilige en betrouwbare bedrijfswerking op een maatschappelijk verantwoord manier
- Energietransitie
- Leadership, bedrijfscultuur en professionele ontwikkeling van personeel

Naast de beschrijving van de specifieke prestatieverwachtingen wordt er voor elke doelstelling tevens een gewichtsfactor bepaald die het relatief belang aangeeft van de doelstelling ten opzichte van het geheel. De meting van de graad van verwezenlijking van de doelstellingen – en dus de mate in hoeverre aan de prestatiecriteria is voldaan - bepaalt de mate waarin, voor elke

doelstelling, de vooropgestelde target werd gerealiseerd b.v. aan 80%, 100% on target of aan 120%.

Op jaarlijkse basis worden zo de verwezenlijkingen van de gedelegeerd bestuurder en CEO en elk lid van het Management Team BE geëvalueerd, en gedocumenteerd in de respectievelijke individuele Scorecard. Bij deze evaluatie wordt telkens onderzocht in welke mate elk van de realisaties in het voorbije jaar effectief hebben bijgedragen aan de evolutie van de onderneming, en in welke mate deze gebeurden in lijn met de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de onderneming. De realisaties worden ingeschaald ten opzichte van de eerder bepaalde targets, waarna de gewichtsfactor wordt toegepast. De som van de op die manier bepaalde scores is dan de basis voor het bepalen van de variabele bezoldiging op basis van de jaarlijkse doelstellingen.

2. Variabele bezoldiging op basis van de **lange-termijn doelstellingen**

Voor de gedelegeerd bestuurder en CEO en elk lid van het Management Team BE worden bijkomend ook lange-termijn doelstellingen bepaald. De lange-termijn doelstellingen zijn gemeenschappelijk en worden opgesteld en opgevolgd voor periodes van telkens 4 jaar, waarbij er tussentijdse opvolgingsmomenten worden voorzien.

De lange-termijndoelstellingen worden opgesteld om de bedrijfsstrategie en de langetermijnbelangen van de onderneming te verankeren in de doelstellingen van de gedelegeerd bestuurder en CEO en de leden van het Management Team BE. Ze worden vanuit de bedrijfsstrategie vastgelegd per periode van 4 jaar, met een mogelijke herziening en/of uitbreiding bij de start van de nieuwe 4-jaren periode. Op die manier reflecteren de criteria de bijdrage tot de strategische uitdagingen van de vennootschap en haar uitdagingen op korte, middellange en dus ook op lange termijn.

De lange-termijndoelstellingen hebben typisch betrekking op specifieke lange-termijn domeinen met onder andere:

- Duurzame groei
- Energietransitie
- Financiële prestaties

In analogie met de jaarlijkse doelstellingen (zie §1 hierboven) wordt er voor elke lange-termijndoelstelling een gewichtsfactor bepaald die het relatief belang aangeeft van de doelstelling ten opzichte van het geheel.

De meting van de graad van verwezenlijking van de doelstellingen – en dus de mate in hoeverre aan de prestatiecriteria is voldaan - bepaalt de mate waarin, voor elke doelstelling, de vooropgestelde target werd gerealiseerd.

De evaluatie van de lange-termijndoelstellingen gebeurt volgens een periodiek schema van opvolgingsmomenten waarbij binnen de periode van 4 jaar elke 2 jaar een uitbetaling wordt toegekend overeenkomstig de realisatiegraad van deze lange-termijn doelstellingen op dat ogenblik.

Wanneer zou blijken dat een bewuste fout aanleiding heeft gegeven tot onjuiste financiële gegevens en de op die basis toegekende variabele bezoldiging, wordt een dergelijke fout in rekening gebracht bij het evaluatieproces van de betrokkene in het jaar waarin de fout wordt vastgesteld.

AFWIJKINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

Fluxys Belgium betaalt slechts een vergoeding aan de leden van de raad van bestuur, de gedelegeerd bestuurder en CEO en het Management Team BE in overeenstemming met het (goedgekeurde) remuneratiebeleid.

In uitzonderlijke omstandigheden en op voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité na overleg tussen de voorzitters van de raad van bestuur en van het benoemings- en vergoedingscomité mag de raad van bestuur echter tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid.

Onder uitzonderlijke omstandigheden worden situaties verstaan waarin de afwijking van het remuneratiebeleid nodig is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of het voortbestaan ervan te verzekeren.

Afwijkingen zijn toegestaan met betrekking tot alle componenten van de remuneratie.

Wanneer de raad van bestuur ertoe besluit van het remuneratiebeleid af te wijken, moet hij de besluitvormingsprocedure hierboven naleven.

De raad van bestuur licht afwijkingen toe in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.