

## CHARTER VAN HET BENOEMINGS- EN BEZOLDIGINGSCOMITÉ

---

- I. Statuut
  - II. Lidmaatschap
  - III. Taken en verantwoordelijkheden
  - IV. Werking
  - V. Extern advies
  - VI. Communicatie
- 

### I. STATUUT

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité is een raadgevend comité van de Raad van Bestuur (de **Raad**). Naast zijn functie als benoemingscomité vervult het, binnen Proximus NV van publiek recht (de **Vennootschap**), de functies van bezoldigingscomité, zoals beschreven in artikel 7:100 van het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Dit Charter van het Benoemings- en Bezoldigingscomité werd door de Raad van Bestuur goedgekeurd overeenkomstig artikel 25 van de statuten, en kan enkel worden gewijzigd door een beslissing van de Raad genomen op basis van een gewone meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde leden. Niettemin dienen wijzigingen aan belangrijke principes, zoals de samenstelling en de kerntaken van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, te worden aangebracht in samenspraak met het Benoemings- en Bezoldigingscomité en dienen ze binnen de Raad van Bestuur door een ruime meerderheid te worden goedgekeurd.

Op regelmatige basis evalueert het Benoemings- en Bezoldigingscomité dit charter en doet het aan de Raad van Bestuur aanbevelingen omtrent wijzigingen die nodig zijn.

### II. LIDMAATSCHAP

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité bestaat uit minimum 3 en maximum 5 bestuurders, met altijd een meerderheid van onafhankelijke bestuurders.

De leden worden benoemd door de Raad na overleg met het Benoemings- en Bezoldigingscomité, voor een hernieuwbare termijn van, in principe, drie jaar, behalve voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur, die automatisch lid is van het Comité.

De Raad dient een zekere mate van continuïteit in het Comité te verzekeren door een beleid van gedeeltelijke vernieuwing te volgen, en mag daartoe een aantal leden voor een kortere of langere periode benoemen. Met uitzondering van de Voorzitter van de Raad van Bestuur kunnen de leden van het Comité vóór de verstrijking van hun mandaat worden verwijderd door de Raad van Bestuur.

De Gedelegeerd Bestuurder neemt met raadgevende stem deel aan de vergaderingen wanneer het Comité de remuneratie van de leden van het Executief Comité van Proximus behandelt. De Gedelegeerd Bestuurder en de Chief Human Resources Officer worden daarenboven verzocht vergaderingen van het Benoemings- en Bezoldigingscomité bij te wonen wanneer dit aangewezen is in het licht van de agendapunten, zoals procedures m.b.t. interne benoemingen en bezoldiging.

Wanneer er punten worden besproken die hen persoonlijk aanbelangen, of wanneer ze er door het Benoemings- en Bezoldigingscomité om worden verzocht, dienen zij de vergadering te verlaten.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur zal het Benoemings- en Bezoldigingscomité voorzitten.

Een bijkomende vergoeding gelijk aan 2500 EUR voor elke vergadering van het Comité die ze bijwonen, zal worden betaald aan de bestuurders die in het Benoemings- en Bezoldigingscomité zetelen als compensatie voor het bijkomende engagement en werkvolume die deze taken met zich meebrengen. De Voorzitter heeft recht op een vergoeding van 5000 EUR per vergadering.

De notulen van de vergaderingen worden bij de Secretaris-Generaal gedeponneerd.

### III. TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

#### 1. Voordrachten en benoeming

##### 1.1. Leden van de Raad van Bestuur en van de comités van de Raad

Het Comité evalueert de optimale grootte en samenstelling:

- van de Raad van Bestuur in het licht van artikels 16, 18 en 21 van de statuten; en
- van de comités van de Raad; meer specifiek, stelt het de kandidaat-bestuurders voor die voor elk comité van de Raad moeten worden benoemd.

Het Comité speelt een belangrijke rol in de voordracht en de benoeming van bestuurders:

- M.b.t. de bestuurders die op voordracht van het Benoemings- en Bezoldigingscomité door de Algemene Vergadering moeten worden benoemd overeenkomstig artikel 18, 2de lid van de statuten, gaat het Comité op zoek naar personen met de geschikte kwalificaties om bestuurder te worden, evalueert het de gevonden kandidaten grondig en draagt het aan de Raad van Bestuur de kandidaten voor die in aanmerking komen voor benoeming. Bij het dossier voor de Raad van elke kandidaat wordt een cv en een evaluatie gevoegd. De Raad mag op eigen initiatief de door het Comité voorgestelde lijst met kandidaten niet wijzigen. Indien de Raad niet akkoord gaat met een of meer door het Comité voorgestelde kandidaten, dient hij het dossier naar het Comité terug te sturen en de reden voor de weigering omstandig toe te lichten. Het Comité dient dan nieuwe namen voor te stellen voor de kandidaten die niet door de Raad van Bestuur werden aanvaard.
- Met betrekking tot kandidaat-bestuurders voorgedragen door een aandeelhouder die ten minste 25% van de aandelen in bezit heeft (die kandidaten mag voordragen *pro rata* zijn aandeelhouderschap, d.w.z. **'het recht van voordracht'**) overeenkomstig artikel 18, 3e lid van de statuten, evalueert het Comité de kandidaat en formuleert het een aanbeveling aan de Raad.
- Als een vacant bestuurdersmandaat moet worden opgevuld op grond van het recht van voordracht van een aandeelhouder, kan de Raad enkel op voordracht van die aandeelhouder, en na aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, een nieuwe bestuurder benoemen om die vacature tijdelijk op te vullen. Indien een aandeelhouder met recht van voordracht geen kandidaten voordraagt op verzoek van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, gaat dit Comité, overeenkomstig artikel 21 van de statuten, op zoek naar kandidaat-bestuurders en stelt het deze kandidaten aan de Raad voor met het oog op de vacatures die door de Raad moeten worden opgevuld.

In de uitvoering van zijn taken beoogt het Benoemings- en Bezoldigingscomité rekening te houden met een redelijke vertegenwoordiging van significante stabiele aandeelhouders.

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité tracht personen positief te evalueren, en desgevallend als kandidaten voor te dragen, die de hoogste persoonlijke en professionele integriteit en ethiek nastreven, die een hoog niveau van professionele deskundigheid en inzicht hebben verworven en die het meest zijn geschikt om, samen met de andere voorgedragenen en zetelende leden van de Raad, de belangen van de Vennootschap op lange termijn te dienen.

Het Comité dient erop toe te zien dat een gepast aantal kandidaten onafhankelijke kandidaten zijn conform de toepasselijke juridische vereisten, de statuten en de richtlijnen inzake deugdelijk bestuur.

In de uitvoering van zijn taken dient het Comité de bepalingen van het Charter van de Raad na te leven, waarin het voorbereidende proces en de selectiecriteria voor bestuurders uitvoerig worden beschreven, inclusief de volgende vereisten die te allen tijde in rekening moeten worden genomen:

- het onafhankelijke en niet-onafhankelijke statuut van bestuurders om tegemoet te komen aan de vereisten beschreven in artikel 7:87, 2e lid van het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen juncto artikel 3.5. van de Belgische Corporate Governance Code 2020 en artikel 18, 3e lid van de statuten;
- de taalpariteitsvereisten van artikel 16 van de wet van 21 maart 1991 en artikel 16, 3e lid van de statuten;
- een billijke genderverdeling in toepassing van de wet van 28 juli 2011 betreffende de vereisten inzake het aantal vrouwen in overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen;
- de onverenigbaarheidsbepalingen zoals beschreven in artikels 22 en 59 van de wet van 21 maart 1991 en artikel 17 van de statuten.

M.b.t. de vragen die ontstaan tijdens het mandaat van een bestuurder zal het Comité een niet-bindend advies aan de Raad van Bestuur formuleren, waarvan de Raad enkel kan afwijken via een behoorlijk gemotiveerde beslissing.

## **1.2. De Gedelegeerd Bestuurder en het Management**

Het Comité biedt bijstand bij het zoeken naar kandidaten voor de functie van Gedelegeerd Bestuurder.

Op voordracht van de Gedelegeerd Bestuurder:

- onderzoekt en evalueert het Comité potentiële kandidaten voor het lidmaatschap van het Executief Comité en ziet het toe op de opmaak van opvolgingsplannen voor leidinggevenden;
- beoordeelt het Comité de geschiktheid van de mogelijke kandidaten voor de functie van Secretaris-generaal.

## **2. Remuneratie**

---

### **2.1. Remuneratiebeleid**

Het Comité doet voorstellen aan de Raad van Bestuur over het remuneratiebeleid voor bestuurders, de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Executief Comité, alsook, waar toepasselijk, over de daaruit voortvloeiende voorstellen.

### **2.2. Individuele remuneratie**

Het Comité voert de volgende taken uit met betrekking tot de Gedelegeerd Bestuurder:

- evalueert en doet voorstellen over de bezoldiging en de vergoedingen van de Gedelegeerd Bestuurder;
- bespreekt de prestatiedoelstellingen van de Gedelegeerd Bestuurder;

- evalueert de prestatie van de Gedelegeerd Bestuurder in het licht van deze prestatiedoelstellingen, alsook alle eventuele periodieke vergoedingen voor het bereiken van deze prestatiedoelstellingen;
- evalueert een eventuele opstapvergoeding die aan de Gedelegeerd Bestuurder wordt uitgekeerd;
- formuleert een voorstel aan de Raad van Bestuur vóór een eventuele beslissing m.b.t. rechtstreekse of onrechtstreekse, onmiddellijke of uitgestelde geldelijke voordelen, toegekend aan de Gedelegeerd Bestuurder of verbonden aan zijn functie.

Op voorstel van de Gedelegeerd Bestuurder voert het Comité de volgende taken uit in verband met het Executief Management:

- evalueert het de bezoldiging en de vergoedingen van de leden van het Executief Comité;
- bespreekt het de prestatiedoelstellingen voor de leden van het Executief Comité;
- evalueert het de prestatie van de leden van het Executief Comité in het licht van deze prestatiedoelstellingen, alsook van alle eventuele periodieke vergoedingen voor het bereiken van deze prestatiedoelstellingen;
- evalueert het de eventuele opstapvergoedingen die aan de leden van het Executief Comité worden uitgekeerd;
- formuleert het een voorstel aan de Raad van Bestuur vóór een eventuele beslissing m.b.t. rechtstreekse of onrechtstreekse, onmiddellijke of uitgestelde geldelijke voordelen, toegekend aan de leden van het Executief Comité of verbonden aan hun functie.

Het Comité mag geen aanbevelingen of voorstellen doen m.b.t. prestatiedoelstellingen voor de leden van het Executief Comité, of m.b.t. hun evaluatie en bezoldiging in het licht van deze prestatiedoelstellingen, die de Chief Executive Officer niet heeft voorgesteld of gesteund.

Het Comité voert de volgende taken uit in verband met andere bezoldigingsbeslissingen:

- oefent toezicht uit op de beslissingen van de Gedelegeerd Bestuurder en/of van het Executief Comité m.b.t. bezoldiging, voordelen en opstapvergoedingen voor de andere leden van het management;
- evalueert de stimulerings- en andere op aandelen gebaseerde plannen van de Vennootschap;
- evalueert de bezoldiging en de voordelen van de Bestuurders.

### **2.3. Het remuneratieverslag**

Het Comité bereidt het remuneratieverslag voor dat door de Raad van Bestuur wordt gevoegd bij het jaarverslag, overeenkomstig artikel 3.6 van het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

## **3. Corporate Governance**

---

Het Comité evalueert en volgt alle corporate governance aspecten op, met inbegrip van de naleving van de Corporate Governance Code.

## IV. WERKING

### 1. *Timing en agenda*

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité komt zo vaak samen als is vereist in het kader van de uitvoering van zijn taken, en ten minste viermaal per jaar.

De bedoeling van de eerste vergadering is de prestaties, de budgetten voor de uitbetaling van de bonussen en de merits, en de langlopende en kortlopende stimuleringsplannen onder de loep te nemen. Op die vergadering zal ook een jaarlijkse herziening van de remuneratiefilosofie en -strategie worden besproken.

Op de eerste of de tweede vergadering zal het Benoemings- en Bezoldigingscomité de doelstellingen in het kader van de prestatiemeting van de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Executief Comité vastleggen aan de hand van Key Performance Indicators ('KPI's').

Daarnaast zal het Comité regelmatig een vergadering betreffende human resources en een vergadering betreffende corporate governance organiseren.

De leden worden geacht alle vergaderingen van het Comité bij te wonen.

### 2. *Kennisgeving en voorafgaande verspreiding van documenten*

Een vergadering van het Benoemings- en Bezoldigingscomité wordt door de Voorzitter ervan bijeengeroepen. De Voorzitter van het Comité dient een vergadering bijeen te roepen indien erom wordt verzocht door een lid van het Comité of de Gedelegeerd Bestuurder.

In principe beschikken de leden over een oproepingstermijn van ten minste 10 dagen voorafgaand aan de vergadering van het Comité. Niettemin kan de oproepingstermijn worden verkort indien:

- (i) de Voorzitter beslist dat, ingevolge onvoorziene omstandigheden en in het belang van de Vennootschap, een verkorte oproepingstermijn is vereist, of indien
- (ii) alle leden met deze verkorte oproepingstermijn instemmen.

De oproeping vermeldt het tijdstip en de plaats van de vergadering, alsook de agenda ervan.

De informatie en de gegevens die van belang zijn om de leden toe te laten de punten die op de vergadering zullen worden besproken, goed te begrijpen, alsook de definitieve ontwerptnotulen van de vorige vergadering, moeten in principe tegen het eind van de week voorafgaand aan de vergadering schriftelijk aan de leden worden bezorgd. Indien de documenten ter ondersteuning van een heel gevoelige of vertrouwelijke aard zijn, kan de Voorzitter het aangewezen achten dat geen kopieën of informatie worden rondgedeeld, en kan hij ervoor zorgen dat de leden de gelegenheid hebben deze documenten vóór of tijdens de vergadering in te kijken. Van de leden wordt verwacht dat ze de documenten die vóór de vergadering worden rondgedeeld, bestuderen. Indien de aangelegenheid te gevoelig is om neer te schrijven, zal ze op de vergadering worden besproken.

Het is de verantwoordelijkheid van de Voorzitter erover te waken dat de leden accurate, tijdige en duidelijke informatie krijgen. Het management is ertoe gehouden deze informatie te verstrekken, maar het Comité dient waar nodig om verduidelijking of toelichting te vragen. Enkel de Voorzitter kan rechtstreeks met het management communiceren om bijkomende informatie te vragen. De andere leden dienen hun vragen via de Voorzitter te stellen. Voor nieuwe leden van het Comité worden een tutorial of informatiesessies georganiseerd.

### 3. *Rapportering aan de Raad*

Het Benoemings- en Bezoldigingscomité maakt na elke vergadering zijn beslissingen, bevindingen, aanbevelingen en/of voorstellen aan de Raad van Bestuur over. Daarnaast legt het Comité aan de Raad een jaarverslag over zijn activiteiten voor.

<b>V.      EXTERN ADVIES</b>
------------------------------

Het Comité kan een beroep doen op externe adviseurs, experten, consultants en andere adviseurs, naargelang aangewezen in het kader van de uitvoering van zijn taken. De Raad van Bestuur delegeert in het bijzonder aan het Comité de bevoegdheid om, op een manier die bindend is voor de Vennootschap, alle voorwaarden m.b.t. het selecteren van dergelijke personen, alsook alle vergoedingen in verband ermee goed te keuren, binnen de grenzen van het jaarlijks budget toegewezen door de Raad van Bestuur. De Secretaris-generaal is belast met de coördinatie van de aanwervingsinitiatieven van de verschillende Comités van de Raad met het oog op het waarborgen van kostenefficiëntie en het vermijden van dubbel werk. Initiatieven genomen door het Comité die het jaarlijks budget overschrijden, dienen de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur te krijgen.

<b>VI.     COMMUNICATIE</b>
-----------------------------

Van het Benoemings- en Bezoldigingscomité wordt verwacht dat het een vrije en open communicatie met het management onderhoudt. Het Comité kan iedereen op de vergadering uitnodigen van wie het de aanwezigheid nuttig acht.

Het Comité kan afzonderlijk vergaderen met de Chief Human Resources Officer van de Vennootschap om eventuele aangelegenheden te bespreken waarvan het Comité of de divisie meent dat ze het best op vertrouwelijke basis met het Comité kunnen worden besproken. De divisie Human Resources dient volledig met het Comité samen te werken en eraan te rapporteren wanneer ze erom wordt verzocht.