

Vergoeding van de Raad van Bestuur en het uitvoerend comité

Het verloningsbeleid van de leden van de Raad van Bestuur en van de leden van het Leadership Squad is geïnspireerd door de vereisten van de geldende wetgeving en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (“the 2020 Corporate Governance Code”) alsook door de marktpraktijken en -trends, maar ook door de Proximus context, haar specifieke strategieën en haar ambitie om deel te nemen aan een inclusief, veilig, duurzaam en welverend digitaal België.

Onze onderneming besteedt bijzondere aandacht aan het verstrekken van relevante en transparante informatie over de algemene beginselen van haar verloningsbeleid en over het niveau van de verloning van de leden van de Raad van Bestuur en van het Leadership Squad. Een licht aangepaste versie van het verloningsbeleid van Proximus werd op 17 april 2024 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Proximus goedgekeurd en is beschikbaar op de corporate website van Proximus ([Verloningsbeleid | Proximus Groep](#)).

Een nieuwe versie van het Proximus Verloningsbeleid zal ter stemming worden voorgelegd aan de aandeelhouders op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Proximus op 14 april 2025.

Tenzij anders vermeld worden alle bedragen in dit bezoldigingsverslag voorgesteld als bruto bedragen. Voor werknemers is dit het brutoloon (exclusief sociale werkgeversbijdragen) en voor zelfstandigen is dit de bruto verloning (exclusief BTW), tenzij het bedrag van het voordeel in natura toepasselijk is.

Verloning van de leden van de Raad van Bestuur

Structuur van de verloning van de leden van de Raad van Bestuur

Het beginsel van continuïteit met het verleden is gehandhaafd. De door de Algemene Vergadering van 2004 vastgestelde bezoldiging is in 2024 van toepassing gebleven en voor de komende jaren wordt geen substantiële wijziging van het beleid verwacht.

De Raad van Bestuur bestaat uit niet meer dan veertien leden, waaronder de Gedelegeerd Bestuurder (“de CEO”). De CEO is het enige uitvoerende lid van de Raad van Bestuur. Alle andere leden zijn niet-uitvoerende bestuurders.

Sinds 2024 wordt de CEO niet vergoed voor de uitoefening van zijn mandaat als lid van de Raad van Bestuur en van de Comités, noch voor enig ander mandaat binnen de Raden van Bestuur van de dochterondernemingen van de Groep.

De niet-uitvoerende Bestuurders worden als volgt bezoldigd:

- voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur:
 - » een jaarlijkse vaste vergoeding van 50.000 EUR, die pro rata temporis van de duur van het mandaat toegekend wordt;
 - » een zitpenning van 10.000 EUR per bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur;
 - » een zitpenning van 2.500 EUR per vergadering van een adviserend Comité van de Raad van Bestuur, bijgewoond als lid. Het bedrag van deze zitpenning wordt verdubbeld indien dit adviserend Comité wordt bijgewoond als Voorzitter;
 - » een vaste jaarlijkse vergoeding van 4.000 EUR voor communicatiekosten;
 - » het gebruik van een bedrijfswagen.

- voor de andere leden van de Raad van Bestuur:
 - » een jaarlijkse vaste vergoeding van 25.000 EUR, die pro rata temporis van de duur van het mandaat toegekend wordt;
 - » een zitpenning van 5.000 EUR per bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur;
 - » een zitpenning van 2.500 EUR per vergadering van een adviserend Comité van de Raad van Bestuur, bijgewoond als lid. Het bedrag van deze zitpenning wordt verdubbeld indien dit adviserend Comité wordt bijgewoond als Voorzitter;
 - » een vaste jaarlijkse vergoeding van 2.000 EUR voor communicatiekosten.

Als volgt samengevat:

	Voorzitter van de Raad van Bestuur	Niet-uitvoerende Bestuurder
Jaarlijkse vaste vergoeding	€ 50.000	€ 25.000
Zitpenning per vergadering		
Raad van Bestuur	€ 10.000	€ 5.000
Comité als Voorzitter van de Comité	€ 5.000	€ 5.000
Comité als lid van de Comité	€ 2.500	€ 2.500
Vergoeding voor communicatiekosten	€ 4.000	€ 2.000

Deze bedragen worden semestrieel uitbetaald en zijn niet onderworpen aan de index.

Voor het uitvoeren van hun Bestuurdersmandaat ontvangen de niet-uitvoerende Bestuurders geen prestatiegebonden variabele verloning, zoals bonussen of aandelenopties. Zij ontvangen ook geen bijkomende pensioenplannen, noch enige groepsverzekering.

Hoewel de Corporate Governance Code 2020 aanbeveelt dat een niet-uitvoerend lid van de Raad van Bestuur een deel van zijn verloning in de vorm van aandelen van de onderneming moet ontvangen, heeft onze onderneming besloten deze bepaling niet na te leven vanwege haar specifieke aandeelhoudersstructuur, met de Belgische Staat als meerderheidsaandeelhouder.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur zit ook het Paritair Comité, het Pensioenfonds en Proximus ART voor. Hij is lid van de Raad van Bestuur van ConnectImmo, onze immo-filiaal. Hij ontvangt geen vergoeding voor deze mandaten.

Verloning toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur in 2024

Het totale bedrag van de verloningen toegekend in 2024 aan alle leden van de Raad van Bestuur, Voorzitter inbegrepen, beloopt 1.296.068 EUR bruto.

Gezien de sterke ontwikkeling van de internationale pijler van Proximus heeft de Raad van Bestuur op zijn vergadering van 19 december

Raad van Bestuur

Vergaderingen | Aanwezigheidsgraad
10 | **98%**

Audit & Compliance Comité

Vergaderingen | Aanwezigheidsgraad
6 | **100%**

Comité Transformatie & Innovatie

Vergaderingen | Aanwezigheidsgraad
2 | **100%**

Benoemings- en Remuneratiecomité

Vergaderingen | Aanwezigheidsgraad
6 | **93%**

Internationaal comité

Vergaderingen | Aanwezigheidsgraad
2 | **100%**

2023 besloten om vanaf 2024 een Internationaal Comité op te richten met als doel het toezicht van de Raad van Bestuur op alle internationale activiteiten van de Groep te verzekeren.

Het overzicht van de individuele bruto bedragen die in 2024 aan de Bestuurders werden uitbetaald, op basis van hun activiteiten en hun deelname aan de vergaderingen van de Raad en de Comités, wordt weergegeven in de onderstaande tabel.

Verloning toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur in 2024

Leden van de Raad van Bestuur	Jaarlijkse vaste vergoeding	Zitpenningen ¹	Vergoeding ²	TOTAAL 2024
Caroline Basyn ³	€ 17.691	€ 47.500	€ 1.415	€ 66.607
Cécile Coune	€ 25.000	€ 70.000	€ 2.000	€ 97.000
Stefaan De Clerck	€ 50.000	€ 165.000	€ 7.461	€ 222.461
Guillaume Boutin				
Karel De Gucht	€ 25.000	€ 70.000	€ 2.000	€ 97.000
Béatrice de Mahieu	€ 25.000	€ 55.000	€ 2.000	€ 82.000
Martin De Prycker	€ 25.000	€ 70.000	€ 2.000	€ 97.000
Audrey Hanard	€ 25.000	€ 55.000	€ 2.000	€ 82.000
Ibrahim Ouassari	€ 25.000	€ 55.000	€ 2.000	€ 82.000
Catherine Rutten	€ 25.000	€ 60.000	€ 2.000	€ 87.000
Joachim Sonne ⁴	€ 25.000	€ 70.000	€ 2.000	€ 97.000
Claire Tillekaerts	€ 25.000	€ 70.000	€ 2.000	€ 97.000
Catherine Vandenborre	€ 25.000	€ 75.000	€ 2.000	€ 102.000
Luc Van den hove ⁴	€ 25.000	€ 60.000	€ 2.000	€ 87.000
TOTAAL	€ 342.691	€ 922.500	€ 30.877	€ 1.296.068

- 1 Buitengewone vergaderingen van de Raad van Bestuur van 20 juni, 31 juli en 21 november 2024. Nieuw Comité (Internationaal Comité) vanaf 2024.
- 2 Vaste jaarlijkse vergoeding voor communicatiekosten. Voor de Voorzitter bevat dit bedrag eveneens het voordeel van alle aard met betrekking tot het gebruik van een bedrijfswagen, die opliep tot € 3.461 in 2024.
- 3 Benoeming op 17 april 2024
- 4 Verlenging van mandaat op 17 april 2024

De volgende tabel geeft een overzicht van de vergoedingen die de afgelopen 5 jaar werden toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur, Voorzitter inbegrepen. Het verschil van jaar tot jaar is uitsluitend toe te schrijven aan het aantal vergaderingen van de raad en de comités die per kalenderjaar worden gehouden en de aan- of afwezigheid van de leden op deze vergaderingen.

Verloning toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur over 5 jaar

Totaal 2020	Totaal 2021	Totaal 2022	Totaal 2023	TOTAAL 2024
€ 1.231.116	€ 1.192.366	€ 987.723	€ 1.491.432	€ 1.296.068
variatie van jaar tot jaar	-3,1%	-17,2%	+51,0%	-13,1%

Globaal verloningsbeleid – algemene visie

Als aanbieder van digitale diensten en communicatieoplossingen opereert onze onderneming in een complexe, dynamische en voortdurend veranderende omgeving, in een sterk concurrentiële en snel evoluerende Belgische en internationale telecomsector.

Om onze transformatie, ambities en doelstellingen te bereiken en zo de duurzaamheid van onze Groep op lange termijn te verzekeren, hebben we gekwalificeerde, getalenteerde en zeer betrokken medewerkers en managers nodig, die nauw samenwerken, veerkracht opbouwen en onze cultuur en waarden aanmoedigen. Wij beschouwen het bevorderen van onze Think possible-cultuur inderdaad als de sleutel tot het realiseren van onze strategie. Think possible is in de eerste plaats een mentaliteit waardoor we overal opportuniteiten zien. Het is ook een reeks principes en gedragingen die ons leiden bij het vinden van de beste oplossingen voor onze klanten.

Daarom is het cruciaal om over een competitief en marktaantrekkelijk globaal verloningsprogramma (Global Rewards Program) te beschikken, zowel voor de leden van het Leadership Squad als voor de overige leden van het top management en voor alle personeelsleden van de onderneming. Het concurrentievermogen van ons Global Rewards Program wordt regelmatig beoordeeld door gebruik te maken van de diensten van een adviesbureau op het gebied van menselijk kapitaal en personeelsbeloningen.

Onze onderneming heeft een innovatief, concurrerend en marktaantrekkelijk verloningsbeleid en verloningspraktijken uitgewerkt die regelmatig worden geëvalueerd en geüpdatet in nauwe samenwerking met universiteiten, salarisbenchmarkrapporten van gespecialiseerde bedrijven en externe fora omtrent human resources. De praktijken die worden gebruikt voor de verloning van onze werknemers – inclusief de lonen en arbeidsvoorwaarden – zijn gebaseerd op de principes van non-discriminatie en eerlijkheid en worden bepaald in een proces van dialoog met de Raad van Bestuur alsook met de sociale partners.

Gezien de geschiedenis van onze onderneming als publiekrechtelijk bedrijf zijn er in vergelijking met de privésector verschillen in dynamiek en structuur. Deze verschillen hebben een aanzienlijke invloed op de evolutie van het verloningsbeleid. Ons departement Human Resources heeft creatieve en flexibele programma's ontwikkeld om tegemoet te komen aan onze verplichtingen in verband met de statutaire tewerkstellingsstatus van een deel van het personeel. Tevens werden nieuwe elementen ingevoerd om het beleid voor statutaire en contractuele werknemers op elkaar af te stemmen.

De hoofddoelstellingen van ons Global Rewards Programma zijn als volgt:

- prestaties aanmoedigen die op lange termijn winstgevende groei genereren en waarde creëren voor onze Groep als referentieoperator;
- "Empowerment" stimuleren om te voldoen aan ons engagement om bij te dragen tot de creatie van een inclusief, veilig, duurzaam en welvarend digitaal België;
- een eerlijke en billijke verloning bieden voor (zowel statutaire als contractuele) werknemers, en competitief op de markt;
- herkennen en valoriseren van sterke prestaties in lijn met onze bedrijfswaarden en -cultuur;
- de verloning linken aan zowel individuele prestaties als het globale succes van onze onderneming, om de business strategie te versterken;
- onze onderneming in staat stellen op alle niveaus talenten op de markt aan te trekken en te behouden, hen intuïtieve en zinvolle ervaringen te laten beleven, een werkplek te creëren waar deze talenten de beste versie van zichzelf kunnen zijn en hen klaar te stomen om de uitdagingen van onze onderneming van vandaag en morgen aan te gaan;
- de behoeften en de verantwoordelijkheden van de werknemers en hun gezinnen combineren met die van de onderneming en de maatschappij als geheel.

Onze onderneming handhaaft – en moderniseert – ook krachtige instrumenten uit de overheidssector, zoals voordelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven (bv. hospitalisatie en thuiswerkfaciliteiten), sociale ondersteuning en welzijnsinitiatieven die aan alle werknemers worden aangeboden, inclusief de leden van het Leadership Squad.

Onze prioriteit is om te werken op basis van verloningspraktijken die de toekomst voorbereiden en de belofte aan onze medewerkers ondersteunen om hen de middelen te geven om hun verantwoordelijkheid te nemen, de ambitie en strategische doelen van onze onderneming te bereiken en hen trots te maken op de successen die we samen behalen.

Verloning van de leden van het Leadership Squad

Besluitvormingsproces

Het verloningsprogramma van het Leadership Squad en de individuele loonpakketten worden vastgesteld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité. Deze individuele loonpakketten worden bepaald in functie van de individuele verantwoordelijkheden, de volgehouden prestaties, de kritische vaardigheden en de marktpraktijken. De Raad van Bestuur zorgt er altijd voor dat het verloningsbeleid voor de Leadership Squad in overeenstemming is met het algemene verloningskader van ons bedrijf.

Concurrentievermogen van de verloning van het Leadership Squad

Het verloningsbeleid en de verloningspraktijken die van toepassing zijn op de Leadership Squad hebben tot doel om getalenteerde leidinggevendenden aan te trekken en te behouden, hen op een marktcompetitieve en aantrekkelijke manier te belonen, duurzame waardecreatie te bevorderen, waarbij de belangen van het management met deze van de aandeelhouders op mekaar afgestemd worden, met inachtneming van de in België geldende governance regels. Hoewel de Belgische Corporate Governance Code 2020 de Raad van Bestuur aanbeveelt een minimumdrempel van aandelen van de onderneming te bepalen die de leden van het Leadership Squad moeten aanhouden, heeft onze onderneming in het verleden besloten deze bepaling niet na te leven, gezien haar specifieke aandeelhoudersstructuur, met de Belgische Staat als meerderheidsaandeelhouder. Met het oog op de toenemende internationalisering van onze Groep overweegt onze onderneming echter om in de toekomst op aandelen gebaseerde verloning in te voeren, en deed het uitzonderlijk in 2024 voor de CEO, wat ook een betere naleving van de Belgische Corporate Governance Code mogelijk zou maken.

Om haar transformatie, ambities en doelstellingen te realiseren en zo de duurzaamheid van de Groep op lange termijn te verzekeren, wil onze onderneming gekwalificeerde, getalenteerde en geëngageerde leiders voor haar Leadership Squad aantrekken en behouden. We willen duidelijke rolmodellen erkennen die sterk presteren en die onze bedrijfscultuur en -waarden uitdragen.

Net zoals de rest van het top management van onze onderneming, kunnen de leden van het Leadership Squad rekenen op specifieke verloningsprogramma's die focussen op de principes van onze strategie om goede prestaties van individuen en van de onderneming consequent te belonen. Een belangrijk deel van hun totale verloning is variabel, gebaseerd op veeleisende kwantitatieve en kwalitatieve prestatiecriteria, aangedreven door onze bedrijfsobjectieven qua prestatie en groei en door het engagement van onze onderneming om bij te dragen tot een inclusief, veilig, duurzaam en welvarend digitaal België. Op deze manier wil onze onderneming haar top management aanmoedigen om op lange termijn een duurzame, winstgevende groei te leveren, in lijn met onze Groepsstrategie en de verwachtingen van onze aandeelhouders.

De marktpositionering van deze verloningspakketten wordt regelmatig nagekeken door de verloning van de leden van het Leadership Squad te vergelijken met deze van de bedrijven van de BEL 20 (exclusief financiële sector) en van andere bedrijven uit de Europese telecommunicatie- en ICT-sector. Het doel van deze analyse – uitgevoerd door gespecialiseerde en onafhankelijke externe consultants – bestaat erin dat de globale verloning voor ieder lid van het Leadership Squad billijk, de complexiteit die inherent is aan zijn/haar rol weerspiegelt, eerlijk en conform de marktpraktijken blijft en in overeenstemming is met de evolutie van zijn/haar verantwoordelijkheden en de marktsituatie van de Proximus Groep qua grootte, omvang van de activiteiten en financiële resultaten. Als bedrijf hebben we de ambitie om ons te positioneren op de marktmediaan, die onze referentie is.

Om zich van andere werkgevers te onderscheiden, probeert onze onderneming uit te blinken in het aangeboden totaalpakket, dat niet alleen bestaat uit contant geld, maar ook uit talrijke andere voordelen. Een zekere mate van vrijheid wordt trouwens gelaten waarbij de leden van het top management, inbegrepen de CEO en de overige leden van het Leadership Squad, de betalingswijze van hun variabele verloning kunnen kiezen.

Alle bedragen in dit bezoldigingsverslag worden voorgesteld als bruto bedragen exclusief sociale werkgeversbijdragen.

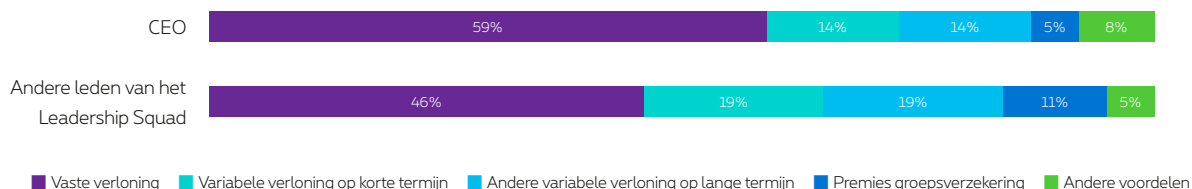
Structuur van de verloning van het Leadership Squad

De verloning van de leden van het Leadership Squad is als volgt samengesteld:



Het huidige beleid inzake variabele verloning is afgestemd op alle leden van het Leadership Squad, met inbegrip van de CEO. Het voorziet in een percentage van de vaste verloning van 40% voor de variabele verloning zowel op korte als op lange termijn. Dit betekent dat de helft van de variabele beloning van de CEO op lange termijn is, uitgesteld over een periode van 3 jaar. Op deze manier voldoet ons bedrijf volledig aan artikel 7.91 van de Belgische Corporate Governance Code 2020, dat bepaalt dat minstens 50% van de variabele verloning uitgesteld moet worden. Voor de CEO zijn de percentages van de variabele verloning enkel van toepassing op de jaarlijkse vaste verloning die voor zijn verantwoordelijkheden binnen Proximus wordt waargenomen.

Relatief belang van de verschillende componenten van de on-target verloning vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid (eind 2024)



De CEO heeft van de Raad van Bestuur van Proximus de mogelijkheid gekregen om op 31 juli 2024 tot 75.000 Proximus-aandelen te ontvangen, een eenmalige bijzondere succesvergoeding die bedoeld is om de verschillende mijlpalen te belonen die gerealiseerd werden in de ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering van de internationale strategie van de Proximus Group. De CEO heeft het totale aantal aandelen aanvaard en dus de verschuldigde bedrijfsvoorheffing betaald. Deze aandelen zijn onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar. Gezien de unieke en uitzonderlijke aard van deze opportuniteit, is ze niet opgenomen in de grafiek met betrekking tot de on-target verloning.

De overige leden van het Leadership Squad ontvangen geen enkele verloning in de vorm van Proximus-aandelen of Proximus-aandelenopties. Maar met het oog op de toenemende internationalisering van onze Groep, overweegt onze onderneming om in de toekomst op aandelen gebaseerde verloning in te voeren, wat ook een betere naleving van de Belgische Corporate Governance Code mogelijk zou maken.

Vaste verloning

De vaste verloning omvat het vast loon dat wordt verdiend in de functie van CEO of lid van het Leadership Squad voor het gerapporteerde jaar in dergelijke respectieve rollen. Deze wordt bepaald door de aard en de specifieke kenmerken van de functie en door het niveau van de individuele vaardigheden en ervaring, rekening houdend met de marktpraktijken. Deze verloning wordt onafhankelijk van enig resultaat toegekend en is contractueel onderworpen aan de index van de consumptieprijzen¹.

De vaste verloning van de CEO wordt door de Raad van Bestuur aan het begin van zijn zesjarig mandaat bepaald voor de duur van zijn mandaat. Om de strategische continuïteit te verzekeren, werd er in 2024 een addendum aan de huidige managementovereenkomst van de CEO ondertekend als gevolg van de beslissing van de Raad van Bestuur om het mandaat van de CEO al te verlengen voor een nieuwe termijn van zes jaar vanaf juli 2024, eindigend op 30 juni 2030. Zoals aangekondigd begin februari 2025, heeft Guillaume Boutin beslist om de Proximus Groep te verlaten tegen midden mei 2025.

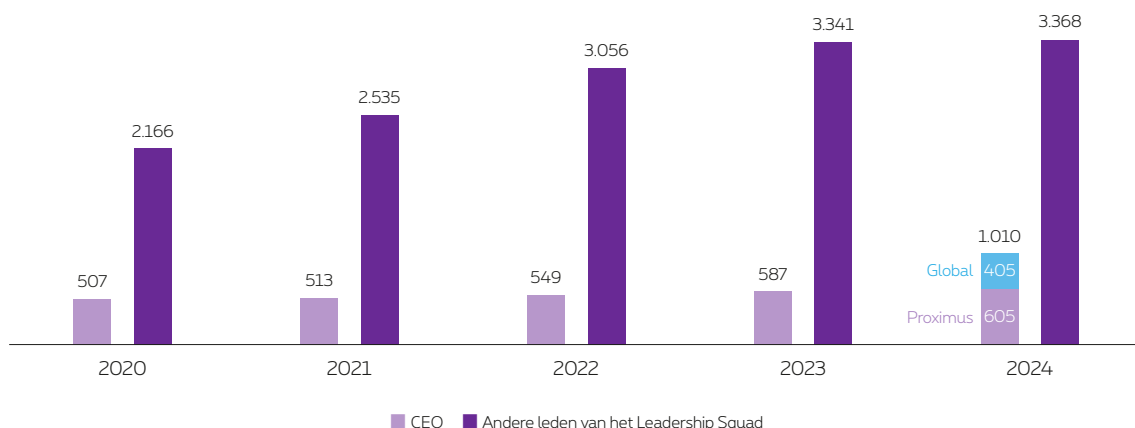
De verlenging ging gepaard met enkele wijzigingen aan het bezoldigingspakket van de CEO. Zijn bestaande basisbezoldigingspakket blijft ongewijzigd. De aanvullende vergoeding die Guillaume Boutin ontvangt voor zijn internationale verantwoordelijkheden is echter aangepast aan de evoluerende internationale activiteiten van de Groep en de bredere reikwijdte van zijn functie als CEO van Proximus Global, die de verantwoordelijkheden over BICS, Telesign en Route Mobile omvat.

Basisloon over 5 jaar in kEUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid

Wat de CEO betreft, is de stijging van 2023 naar 2024 te wijten aan de bijkomende jaarlijkse bruto vergoeding die hem wordt toegekend in het kader van het addendum aan zijn huidige managementovereenkomst (zie meer info in de tweede alinea hierboven) voor zijn mandaat als CEO van Proximus Global van 400.000 EUR vanaf 2024, overeenkomstig de beslissing van de Raad van Bestuur. De evolutie is ook te wijten aan de twee indexen die moesten worden toegepast in 2023 en één index in 2024. Proximus volgt immers het indexeringsstelsel van de openbare sector. In de praktijk betekent dit dat zodra de spilindex wordt overschreden, worden de salarissen twee maanden daarna automatisch met 2% verhoogd.

Wat de andere leden van het Leadership Squad betreft, is de stijging van 2023 naar 2024 ook voornamelijk het gevolg van de twee indexen van 2023 en één index in 2024.

In 2022 en 2023 heeft Telesign US een vergoeding van 75.000 USD betaald aan Guillaume Boutin voor zijn mandaat als Voorzitter van de Raad van Bestuur van Telesign US, zoals het gebruikelijk is in de Verenigde Staten. Deze vergoedingen werden niet opgenomen in de vaste verloning die werd gerapporteerd in de remuneratieverslagen van 2022 en 2023, die gericht is op de verloningselementen in verband met Proximus NV. Deze vergoedingen worden vanaf 2024 niet meer toegekend aan Guillaume Boutin gezien zijn bijkomende jaarlijkse bruto vergoeding als CEO van Proximus Global.



¹ Overeenkomstig de regels voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het Koninklijke Besluit nr. 178 van 30 december 1982.

Deze bijkomende vergoeding werd vastgelegd op 400.000 EUR bruto per jaar vanaf 2024, is contractueel onderworpen aan de index van de consumptieprijzen en vervangt de vergoedingen die Telesign US tot eind 2023 aan Guillaume Boutin betaalde voor zijn mandaat als voorzitter van de raad van bestuur van Telesign US. Deze wijziging voorziet ook in een mogelijke variabele vergoeding indien een dergelijke variabele vergoeding zou worden ingevoerd voor het managementteam van Proximus Global.

De vaste verloning van de overige leden van het Leadership Squad wordt regelmatig door het Benoemings- en Bezoldigingscomité herzien op basis van een grondige evaluatie van de voortdurende prestaties en het potentieel van elk lid, aangegeven door de CEO, alsook op basis van externe benchmark gegevens. De evolutie van de vaste verloning hangt dus af van het competentieniveau van het lid van het Leadership Squad, van zijn/haar voortdurend prestatieniveau, de evolutie van zijn/haar verantwoordelijkheden, evenals van de marktevolutie. Eventuele aanpassingen worden steeds ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

Variabele verloning op korte termijn

Doel en componenten van de variabele verloning op korte termijn

De leden van het Leadership Squad, CEO inbegrepen, ontvangen een variabele verloning op korte termijn, uitgedrukt als een vooropgesteld percentage van de jaarlijkse vaste verloning. Dit percentage is hetzelfde voor alle leden van het Leadership Squad, CEO inbegrepen, en bedraagt 40% van de vaste verloning. Voor de CEO is dit percentage enkel van toepassing op de jaarlijkse vaste vergoeding voor zijn verantwoordelijkheden bij Proximus NV.

Ons systeem voor variabele verloning op korte termijn is ontworpen om de strategie en de waarden van onze Groep te ondersteunen en om een managementcultuur gebaseerd op resultaten te versterken.

Onze onderneming beschouwt nauwe samenwerking tussen alle werknemers inderdaad als een noodzaak. Alle inspanningen moeten gericht zijn op en gealigneerd zijn met de ambitie van de Groep om succesvol en duurzaam te zijn.

Daarom hebben de Groepsresultaten een grote impact (60%) op de variabele verloning op korte termijn van de leden van het Leadership Squad, bovenop de individuele prestaties (40%), en dit volledig in lijn met de bedrijfswaarden.

Resultaten van de Groep – Key Performance Indicators (KPI's)

De jaarlijkse variabele verloning op korte termijn wordt voor 60% gebaseerd op de Groepsprestaties ten opzichte van een reeks van Key Performance Indicators (KPI's), die jaarlijks door de Raad van Bestuur worden vastgelegd op aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité. Deze KPI's zijn de zogenaamde STI KPI's (Short Term Incentives KPI's). Ze zijn gericht op onze thuismarkt (België, Nederland en Luxemburg).

De bedragen van de variabele verloning op korte termijn vermeld in dit verslag zijn de bedragen die in de loop van 2024 aan de leden van het Leadership Squad werden uitbetaald en zijn dus gerelateerd aan de resultaten van de KPI's van de Groep voor het prestatiejaar 2023.

Onze driejarige strategische cyclus "bold2025" bestaat uit een reeks van 6 strategische pijlers, goedgekeurd door de Raad van Bestuur en van toepassing op het prestatiejaar 2023:

2023 Proximus strategische doelstellingen

We creëren **meerwaarde** voor **onze stakeholders**



Werken aan een inclusieve **samenleving en de bescherming van het milieu**

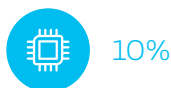


Klanten verblijven met een ongeëvenaarde ervaring



Nationaal en internationaal winstgevend **groeien** dankzij onze sterke merken

dankzij onze **bijzondere sterktes**



Technologische instrumenten ontwikkelen om digitale ecosystemen te creëren



Het **beste gigabitnetwerk** in België uitrollen



Een motiverende **cultuur** met stimulerende **werkmethodes** bevorderen




Elke Strategische Pijler heeft een gewicht in het globale STI kader, in lijn met zijn relatief belang voor de Groep en is eraan een aantal duidelijk geïdentificeerde, specifieke, meetbare en actiegerichte KPI's gekoppeld. Deze KPI's zijn van financiële, van niet-financiële, of van gemengde aard.

Om redenen van vertrouwelijkheid worden de STI KPI's in dit verslag alleen a posteriori vermeld.

De hoge ESG-ambities (Milieu, Maatschappij en Bestuur) van onze Groep komen meer en meer tot uiting in onze STI

KPI's. De gekozen KPI's laten zien dat onze onderneming wil bijdragen aan een meer groene, circulaire en veilige maatschappij. De afgelopen jaren is het gewicht van de ESG- en bedrijfscultuur gerelateerde KPI's in het globale STI-kader verhoogd, tot 25% voor het prestatiejaar 2023, om de prominentere rol die wij in de maatschappij willen spelen te weerspiegelen.

Een gedetailleerde definitie voor elk van de STI KPI's is te vinden in de volgende tabel.

Strategische Pijler 2023	KPI type	STI KPI 2023	Gewicht	KPI definitie
	Financieel	Inkomsten op thuishmarkt	5%	Omzet bekomen uit activiteiten op onze thuishmarkt.
Winstgevend groeien 	Financieel	EBITDA op thuishmarkt	10%	Onderliggende EBITDA gegenereerd door de activiteiten op onze thuishmarkt.
	Niet-financieel	Broadband & Postpaid Bruto aangroei en verlies	5%	Bruto aangroei en verlies van volumes van broadband en mobile postpaid equilines (alle segmenten).
	Financieel	Indirecte operationele kosten	5%	Indirecte operationele kosten, gedefinieerd als de totale operationele kosten op de thuishmarkt minus de directe kosten.

Klanten verbluffen 	Niet-financieel	NPS	7,5%	Net Promoter Score, berekend als het gewogen gemiddelde van de NPS-resultaten per klantsegment.
	Niet-financieel	CES Glasvezel	2,5%	Klanteninspanningsscore (CES) Glasvezel, een maat voor de eenvoud van het proces om nieuwe glasvezelklant te worden of om van koper naar glasvezel over te schakelen.
	Niet-financieel	Proximus Apps Gebruikers	5%	Maandelijks aantal unieke actieve gebruikers van de MyProximus en Proximus+ Apps.
Groene & digitale maatschappij 	Niet-financieel	Groen	8%	Deze KPI bestaat uit 2 sub-KPI's: 1. CO2-emissies (5%): directe, stroomopwaartse en stroomafwaartse CO2-emissies gerelateerd aan de bedrijfsactiviteiten van Proximus. 2. Ingezamelde toestellen (3%): aantal mobiele en vaste apparaten ingezameld voor renovatie of recycling.
	Niet-financieel	Digitale maatschappij	7%	Deze KPI bestaat uit 2 sub-KPI's: 1. Weerbaarheid tegen cyberaanvallen (5%): een maatstaf voor de weerbaarheid van ons bedrijf tegen cyberveiligheidsbedreigingen/-aanvallen. 2. Digitale inclusie (2%): aantal deelnemers aan een van de digitale inclusieprojecten van of in samenwerking met partners die wij ondersteunen.
Gigabit netwerk 	Niet-financieel	Glasvezeluitrol	10%	Uitrol van ons glasvezelnetwerk: bijkomend aantal glasvezel "Homes Passed" gerealiseerd door Proximus en haar Joint Venture partners in nieuwe verkavelingen, bestaande wijken en bedrijfszones.
	Niet-financieel	Vullingsgraad glasvezelnetwerk	10%	Een maat voor de hoeveelheid aan verkoopbare glasvezel "Homes Passed" die effectief geactiveerd zijn.
	Niet-financieel	5G-dekking binnenshuis	5%	Dekking van de bevolking binnenshuis door het mobiele Proximus 5G-netwerk.
Technologische instrumenten 	Niet-financieel	Digitale ecosystemen	8%	Deze KPI bestaat uit 2 sub-KPI's: 1. Digitale verkopen (4%): aandeel van Vast Internet en Mobiele Postpaid verkoopsvolumes in de residentiële en kleine bedrijvenmarkt die volledig via digitale kanalen gerealiseerd werden. 2. Digitale klantendienst (4%): percentage succesvolle self-service interacties vs. het totale aantal interacties op het gebied van facturering, administratieve ondersteuning en technische ondersteuning.
	Niet-financieel	Grote incidenten	2%	Aantal grote IT/Telco incidenten in de Proximus-netwerken.
Organisatie en cultuur 	Niet-financieel	Medewerkers	10%	Betrokkenheid, wendbaarheid, machtiging en verantwoordelijkheid en strategische afstemming van onze werknemers ten opzichte van onze onderneming.
Totaal			100%	

Meetmethode: we all go the extra smile!

Voor elke prestatie-indicator werd een eindejaarsdoelstelling bepaald, evenals een uitbetalingsinterval met een minimumdrempel (Min) en een maximumdrempel (Max). De doelstellingen en drempels werden zo gedefinieerd dat ze de teams stimuleren om een extra inspanning te leveren – “to go the extra (s)mile – terwijl ze toch realistisch en haalbaar blijven. Voor een KPI die zijn doelstelling op het einde van het jaar haalt, bedraagt de uitbetaling van de variabele verloning op korte termijn (“Multiplier”) 100% van zijn target. In geval het eindejaarsresultaat beter is dan de eindejaarsdoelstelling, groeit de multiplier lineair tot een maximum van 200% waarboven hij wordt afgetopt, terwijl hij lineair afneemt tot 0% in geval het eindejaarsresultaat onder eindejaarsdoelstelling blijft.

De EBITDA en de onrechtstreekse OpEx worden gebaseerd op geauditeerde financiële cijfers, welke worden aangepast om te komen tot ‘onderliggende’ financiële cijfers na uitsluiting van uitzonderlijke onvoorziene gebeurtenissen. Ook CO2-resultaten worden aan een externe audit onderworpen. De niet-financiële worden gemeten door interne experts en externe bureaus, gespecialiseerd in markt- en klantenonderzoek.

De resultaten van deze KPI's worden regelmatig opgevolgd door het Leadership Squad en worden in het Remuneratiecomité en in de Raad van Bestuur besproken.

Individuele prestaties

De individuele prestaties komen voor 40% in rekening van de jaarlijkse variabele verloning op korte termijn.

Naast de resultaten van de Groep worden de individuele prestaties jaarlijks geëvalueerd, in de loop van het eerste kwartaal volgend op het einde van het boekjaar, door de Raad van Bestuur op basis van de aanbevelingen van de Voorzitter van de Raad van Bestuur voor de prestaties van de CEO en door de CEO voor de overige leden van het Leadership Squad.

Tijdens elke prestatieperiode worden de prestaties van het lopende jaar regelmatig gemeten en besproken. De eindevaluatie houdt rekening met de verwezenlijkingen ten opzichte van vooraf bepaalde individuele meetbare doelstellingen, alsook met de verwezenlijkingen van de leden van het Leadership Squad in hun leidinggevende rol en hun actieve rol bij de bevordering van onze bedrijfscultuur en waarden.

Deze individuele doelstellingen worden elk jaar vastgesteld in functie van de specifieke rol en verantwoordelijkheden van elk lid van het Leadership Squad en moeten een weerspiegeling zijn van onze bedrijfsstrategie op lange termijn, die in de hele onderneming wordt doorgevoerd en in de individuele doelstellingen wordt opgenomen om onze Groep de middelen te geven om zijn ambities te verwezenlijken.

ESG-gerelateerde maatstaven maken deel uit van de individuele jaarlijkse doelstellingen, zoals KPI's inzake klimaatverandering (gericht op het verminderen van onze ecologische voetafdruk, die van onze klanten en die van onze leveranciers), een positieve invloed op de (digitale) samenleving, KPI's inzake governance of parameters met een sociale verantwoordelijkheidsdimensie. Ons bedrijf wil permanente bewustwording en klimaatvriendelijk gedrag en beheer aanmoedigen.

We streven ernaar een hoog en duurzaam prestatieniveau te stimuleren in een geest van innovatie, samenwerking, wendbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.

Naast de individuele differentiatie tussen de leden van het Leadership Squad op vlak van prestaties en talent, zal de Raad van Bestuur er bij de eindevaluatie ook op toezien dat het totale bedrag dat wordt toegekend voor de individuele prestaties in overeenstemming is met de Groepsresultaten, teneinde de onderlinge afhankelijkheid tussen de individuele bijdrage en de Groepsprestaties te consolideren.

Toewijzing van de variabele verloning op korte termijn

Zoals hierboven vermeld, varieert het werkelijke bedrag dat aan de CEO en de overige leden van het Leadership Squad wordt toegekend in functie van de Groepsresultaten (voor 60%) en de evaluatie van de individuele prestaties (voor 40%) door de Raad van Bestuur.

Prestatiejaar 2023	Objectieven van de variabele verloning op korte termijn	Gewicht	% gewicht	
CEO en andere leden van het Leadership Squad	Groep KPI's	Winstgevend groeien	15%	25%
		Klanten verbluffen	9%	15%
		Groene en digitale maatschappij	9%	15%
		Gigabit netwerk	15%	25%
		Technologische instrumenten	6%	10%
		Organisatie & cultuur	6%	10%
	Persoonlijke objectieven	40%		
	Totale target	100%	100%	

Bij het realiseren van 100% van de objectieven, ontvangt de CEO of een ander lid van het Leadership Squad 100% van zijn of haar doelbedrag van de variabele verloning op korte termijn. In geval van uitstekende prestaties op Groeps- en individueel niveau kan de toegewezen variabele verloning op korte termijn boven de 100% van het doelbedrag gaan, met een plafond van 200%, volgens een lineaire toewijzingscurve. Omgekeerd kan dit percentage dalen tot 0% in geval van ernstige ondermaatse prestaties.

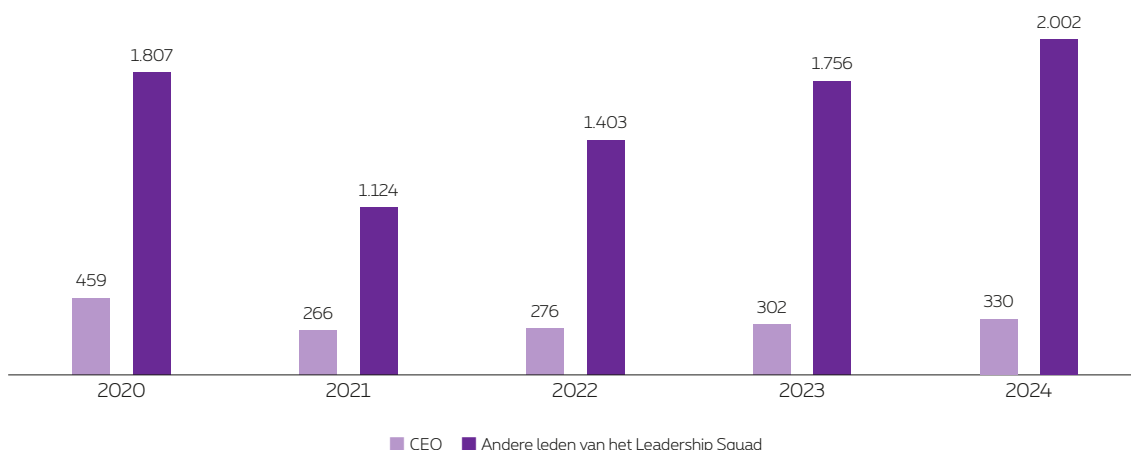
De Raad van Bestuur zal er steeds op toezien dat het totale bedrag dat voor de individuele prestaties wordt toegekend, in overeenstemming is met de prestaties van de onderneming. Niettemin is er geen algemeen plafond dat direct gekoppeld is aan de KPI-resultaten van de Groep voor de totale individuele variabele beloning op korte termijn die aan de leden van het Leadership Squad, met uitzondering van de CEO, wordt toegekend. Toekenningen worden individueel gedaan op basis van werkelijke prestaties ten opzichte van individuele doelstellingen, in lijn met de marktpraktijk voor dit verantwoordelijkheidsniveau.

Eén van de principes van het verloningsbeleid van onze onderneming is de mate van vrijheid waarbij de leden van het topmanagement, de CEO en de overige leden van het Leadership Squad inbegrepen, de betalingswijze van hun variabele verloning kunnen kiezen. Ze hebben dus de mogelijkheid om een deel van hun variabele verloning op korte termijn te beleggen in een bonus pensioenplan, d.w.z. een aanvullend bijkomend pensioenplan, en om een deel van hun variabele verloning op korte termijn te ontvangen in contante bonussen, in niet-recurrent voordeel of in (niet-Proximus) warranten of (niet-Proximus) fondsopties, steeds binnen de grenzen van de relevante regelgeving.

Variabele verloning op korte termijn over 5 jaar in kEUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid

In 2024 werd een variabele verloning op korte termijn toegekend aan de CEO voor een totaalbedrag van bruto 329.604 EUR. De stijging in 2024 is voornamelijk het gevolg van de variatie in het resultaat van de KPI's van de Groep, maar is ook het gevolg van de 2 indexeringen die in 2023 op de vaste verloning zijn toegepast. Het bedrag gerapporteerd voor 2020 omvatte het bedrag betaald aan de huidige CEO, de heer Boutin (18.833 EUR bruto), maar ook het bedrag (440.000 EUR bruto) uitbetaald aan de voormalige CEO, mevrouw Leroy, voor haar prestatie jaren 2017 tot 2019.

De totale variabele verloning op korte termijn die in 2024 effectief wordt toegekend aan de andere leden van het Leadership Squad (prestatiejaar van 2023) bedraagt bruto 2.001.657 EUR. Wat de CEO betreft, is de stijging in 2024 voornamelijk te wijten aan de variatie in het resultaat van de KPI's van de Groep en is ook het gevolg van de 2 indexeringen die in 2023 werden toegepast op de vaste verloning, maar ook aan de wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Squad in 2023 en aan het feit dat er niet langer een algemeen plafond is dat rechtstreeks gekoppeld is aan de KPI-resultaten van de Groep voor de totale individuele variabele verloning op korte termijn (zoals hierboven uitgelegd). De andere variaties van jaar tot jaar zijn voornamelijk te wijten aan dezelfde redenen.



Uitgestelde verloning in aandelen

Zoals eerder vermeld in dit document, heeft de Raad van Bestuur in juli 2024 beslist om een eenmalige bijzondere succesvergoeding van 75.000 aandelen (onderworpen aan de Belgische bedrijfsvoorheffing) toe te kennen aan de CEO als beloning voor de verschillende mijlpalen die gerealiseerd werden in de ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering van de internationale strategie van de Proximus Groep. Een dergelijke vergoeding in aandelen voor topmanagers wordt aanbevolen door de Belgische Corporate Governance Code 2020 en is een standaardpraktijk in de internationale zakenwereld. Het was ook een duidelijke vraag van de aandeelhouders op de laatste Algemene Aandeelhoudersvergadering. Het toont duidelijk het engagement en de inzet van Guillaume Boutin om verdere groei te stimuleren en de ontwikkelde strategie concreet uit te voeren. Het bewijst het gedeelde geloof van de Raad van Bestuur en de CEO in de toekomst van het bedrijf en haar duurzame capaciteit om toekomstige waarde te creëren.

Deze 75.000 aandelen – met stem- en dividendrechten – werden toegekend tegen de slotkoers van 31 juli 2024 en zijn onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar.

De CEO heeft de 75.000 aandelen geaccepteerd. Het bedrag vermeld in dit Remuneratieverslag, namelijk 431.250 EUR bruto, is het bedrag van het voordeel in natura waarover de CEO de verschuldigde bedrijfsvoorheffing volgens de Belgische wetgeving heeft betaald.

De uitgestelde aard van deze uitzonderlijke beloning – via de wachtperiode van 3 jaar, die eindigt op 31 juli 2027 – motiveert de CEO om waarde creatie op lange termijn te stimuleren door zijn belangen af te stemmen op de strategische doelstellingen van het bedrijf op lange termijn.

De andere leden van het Leadership Squad hebben geen Proximus-aandelen ontvangen in 2024, noch in de afgelopen 5 jaar.

De CEO en de andere leden van het Leadership Squad hebben ook geen aandelenopties van Proximus ontvangen in de afgelopen 5 jaar. Maar ons bedrijf zal tijdens de Algemene Vergadering van april 2025 vragen om vanaf 2025 een op aandelen gebaseerde vergoeding in te voeren, wat ook een betere naleving van de Belgische Corporate Governance Code mogelijk zou maken. Deze op aandelen gebaseerde compensatie zou voor 50% meetellen voor de variabele remuneratie op lange termijn (zie hieronder), terwijl het Performance Value Plan op lange termijn zou blijven meetellen voor de andere 50% van de variabele remuneratie op lange termijn.

Kenmerken van de eenmalige uitgestelde verloning in aandelen die in 2024 aan de CEO wordt toegekend

Begunstigde	Voornaamste bepalingen en voorwaarden van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het boekjaar waarover verslag wordt uitgebracht					
	Tranche	Prestatie periode	Datum van toekenning	Datum van verwerving	Einde van de rentenperiode	Openings-saldo	Gedurende het jaar	Eindsaldo		Aandelen waarvoor een rentenperiode geldt	
						Aandelen in bezit begin van het jaar	Toegekende aandelen	Verworven aandelen	Aandelen waarvoor prestatievoorwaarden gelden	Toegekende aandelen die aan het einde van het jaar nog niet verworven zijn	
CEO	2024	2024-2027	31/07/2024	1/08/2027	31/07/2024	0 aandelen	75.000 aandelen	0 aandelen	0 aandelen	75.000 aandelen	0 aandelen

Andere variabele verloning op lange termijn Uitgestelde bonus over 3 jaar

Doel en componenten van de variabele verloning op lange termijn

Onze onderneming wil zijn Leadership Squad en de overige leden van het topmanagement aanmoedigen om duurzame en rendabele prestaties en groei op lange termijn te genereren, in overeenstemming met onze strategie op Groepsniveau, onze maatschappelijke ambities en de verwachtingen van onze aandeelhouders en al onze andere stakeholders.

Om die ambitie waar te maken koppelt het verloningsbeleid van ons Leadership Squad, CEO inbegrepen, hun variabele verloning in aanzienlijke mate aan de financiële en niet-financiële strategische langetermijndoelstellingen van onze Groep via een variabele verloning op lange termijn.

Toewijzing van de variabele verloning op lange termijn

De leden van het Leadership Squad, CEO inbegrepen, ontvangen een variabele verloning op lange termijn, uitgedrukt in een percentage van de jaarlijkse vaste verloning. Dit target percentage is identiek aan het percentage van hun target variabele verloning op korte termijn, d.w.z. 40% van de jaarlijkse vaste verloning.

Dit betekent dat de helft van de variabele beloning van de CEO op lange termijn is, uitgesteld over een periode van 3 jaar. Op deze manier voldoet ons bedrijf volledig aan artikel 7.91 van de Belgische Corporate Governance Code 2020, waarin staat dat minstens 50% van de variabele beloning uitgesteld moet worden.

De variabele verloning op lange termijn wordt door de Raad van Bestuur toegekend aan de leden van het Leadership Squad, op basis van aanbevelingen die door het Benoemings- en Bezoldigingscomité uitgebracht werden. Het huidige stimuleringsplan op lange termijn bestaat uit een Prestatiewaardeplan op lange termijn, dat door onze onderneming in 2013 werd goedgekeurd en herzien werd in 2019 en in 2022.

Prestatiewaardeplan op lange termijn

Het stimuleringsplan op lange termijn, aangeboden door onze onderneming aan haar leidinggevendenden, bestaat momenteel uit een Prestatiewaardeplan. Onder dit Prestatiewaardeplan worden doelstellingen gedefinieerd en vastgelegd voor de komende 3 jaar en bijgevolg worden de toegekende beloningen geblokkeerd voor een periode van 3 jaar. Het bedrag dat daadwerkelijk wordt uitbetaald na het verwerven zal afhangen van een uiteindelijke vermenigvuldigingsfactor zoals hieronder beschreven.

Dit plan werd opgesteld om de variabele verloning op lange termijn van de leidinggevendenden evenwichtig en aantrekkelijk te houden en tegelijk de langetermijnwaarde van de Proximus Group te maximaliseren door de belangen van de leidinggevendenden van de Proximus Group af te stemmen op de aandeelhouders en stakeholders van de Proximus Group. Het heeft tot doel ervoor te zorgen dat de acties en initiatieven van de leidinggevendenden worden geleid door duurzame langetermijnbelangen. Daarom is deze verloning dan ook duidelijk een stimulant op lange termijn.

De leden van het Leadership Squad die hun arbeidsrelatie met onze onderneming zouden beëindigen vóór het einde van deze blokkeringsperiode, zouden de toegekende bedragen verliezen. Deze regel is ook van toepassing indien de onderneming de arbeidsrelatie verbreekt wegens een ernstige reden in hoofde van een lid van het Leadership Squad.

Prestatiewaardeplan op lange termijn - Key Performance Indicators

Net zoals de STI KPI's, de Key Performance Indicators gebruikt in het kader van het Prestatiewaardeplan op lange termijn – de zogeheten LTI KPI's – houden ook verband met de strategische doelstellingen van onze Groep en stellen ons in staat de vorderingen van onze Groep in de richting van onze maatschappelijke ambities, strategie en duurzaamheid op de lange termijn te beoordelen.

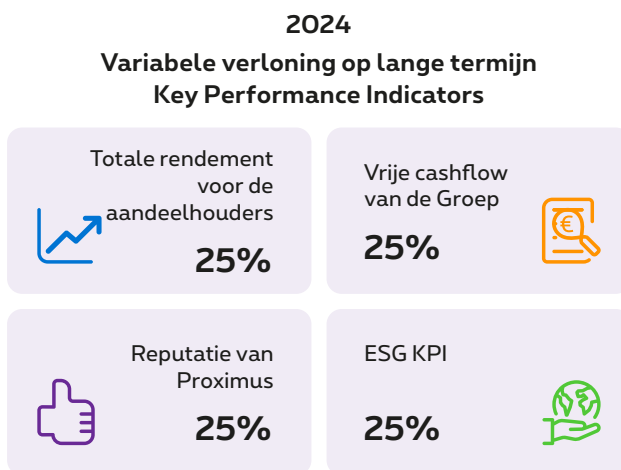
We houden de toekomst in gedachten

Om de hoge ESG (Environmental, Social en Governance) ambities van onze Groep ook in onze LTI KPI's tot uiting te laten komen, is sinds 2022 een vierde KPI, specifiek gerelateerd aan ESG zaken, toegevoegd aan de oorspronkelijke. Op die manier willen wij, door ESG-innovatie aan te moedigen, meer aandacht besteden aan onze inspanningen om te evolueren naar een duurzamer maatschappij. Deze ESG-KPI zal in de loop der jaren worden herzien in overeenstemming met onze ESG-zorgen en ons langetermijnengagement om bij te dragen aan de noodzakelijke veranderingen.





Als de invoering van op aandelen gebaseerde compensatie vanaf 2025 tijdens de Algemene Vergadering van april 2025 door de aandeelhouders wordt goedgekeurd, dan zou deze op aandelen gebaseerde compensatie voor 50% meetellen voor de variabele beloning op lange termijn, terwijl het Performance Value Plan op lange termijn blijft meetellen voor de andere 50% van de variabele beloning op lange termijn. In ons voortdurend streven naar duurzaamheidsprestaties en verantwoorde bedrijfspraktijken zouden we dan de Key Performance Indicators van ons Performance Value Plan bijwerken door slechts twee soorten KPI's aan te houden: reputatie en ESG-portfolio. Door ons op slechts twee KPI's te concentreren, kunnen we zorgen voor een scherpere focus en zullen we het gedrag en de resultaten stimuleren op de gebieden die het meest kritisch zijn voor ons succes op lange termijn en onze positieve maatschappelijke impact.

In 2024 werden 4 KPI's gedefinieerd om het gevoel van een duurzame langetermijnvisie bij het senior management van de Proximus Group te versterken en om Proximus te ondersteunen bij het realiseren van een duurzame Free Cash Flow en het verbeteren van onze merkperceptie en reputatie:

- 2 financiële KPI's: het totale rendement voor de aandeelhouders van Proximus en de vrije cashflow van de Groep;
- 2 niet-financiële KPI's: de reputatie van Proximus en een ESG (Environmental, Social and Governance) KPI.



De KPI's hebben een verschillend gewicht gekregen in het algemene kader van het Prestatiewaardeplan op lange termijn, in overeenstemming met hun relatief belang in termen van duurzaamheid op lange termijn van de Groep. Het gewicht van elke KPI werd herzien met de invoering van de ESG-KPI als 4e KPI. Een gedetailleerde definitie van elk van de KPI en hun gewichtsfactoren is te vinden in de volgende tabel.

LTI KPI	Gewicht	KPI Definitie en meting
Totale rendement voor de aandeelhouders 	25%	Dit criterium weerspiegelt het concurrentievermogen op lange termijn van Proximus op de Europese telecommarkt door zijn positie te meten ten opzichte van een representatieve korf van vergelijkbare Europese bedrijven met betrekking tot hun aandeelhoudersrendement. Het totale rendement voor de aandeelhouders wordt gedefinieerd als de combinatie van de meerwaarde van de aandelenkoers en de uitgekeerde dividenden om het totale rendement voor de aandeelhouders weer te geven. De huidige korf van Europese bedrijven is de volgende: Deutsche Telekom, Orange, KPN, BT, Swisscom, Telefonica, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera en OTE. Deze KPI wordt jaarlijks gemeten, per kalenderjaar, en het jaarlijks resultaat wordt uitgedrukt in een percentage tussen 0 en 175, afhankelijk van de rangschikking van Proximus binnen de representatieve korf.
Vrije cashflow van de Groep 	25%	De KPI vrije cashflow van de Groep zal de gezonde financiële evolutie over de jaren heen meten. De doelstellingen van de vrije cashflow van de Groep worden door de Raad van Bestuur vastgesteld in overeenstemming met het driejarenplan. Deze KPI wordt jaarlijks gemeten ten opzichte van de gestelde doelstellingen en het jaarresultaat wordt uitgedrukt in een percentage tussen 0 en 175.
Reputatie van Proximus 	25%	De Reputatie-index is een holistische, meetbare en actiegerichte KPI die het mogelijk maakt het concept van reputatie volledig te integreren in de langetermijnstrategie. Deze KPI meet de perceptie over "het bedrijf achter het merk" bij een representatief staal van het grote publiek, (mede)verantwoordelijk voor telecombeslissingen in hun huishouden. Een extern bedrijf rapporteert de jaarlijkse resultaten die worden uitgedrukt als een percentage tussen 0 en 175.
ESG KPI 	25%	Deze ESG KPI weerspiegelt de hoge ambities van Proximus om te evolueren naar een meer duurzame maatschappij. De KPI dekt momenteel de CO2-emissiereductie voor de hele onderneming en een metriek voor gendergelijkheid, maar er kunnen bijkomende ESG-metrieken worden overwogen om de ESG-KPI te verrijken, in overeenstemming met de maatschappelijke ambities, de strategie en de duurzaamheid op lange termijn van Proximus.

Voor de reputatie, de ESG KPI en de vrije cashflow van de Groep zijn de doelstellingen en drempels zo bepaald dat ze de teams stimuleren om de extra inspanningen te leveren, terwijl ze toch realistisch en haalbaar blijven op lange termijn.

Elk jaar wordt een jaarresultaat berekend op basis van het gewogen gemiddelde van de 4 bovenvermelde prestatiecriteria. Na deze blokkeringsperiode van 3 jaar worden de Prestatiewaarden verworven en worden deze aan de begunstigen betaald volgens de definitieve vermenigvuldigingsfactor die het gemiddelde is van de drie jaarlijkse vermenigvuldigingsfactoren.

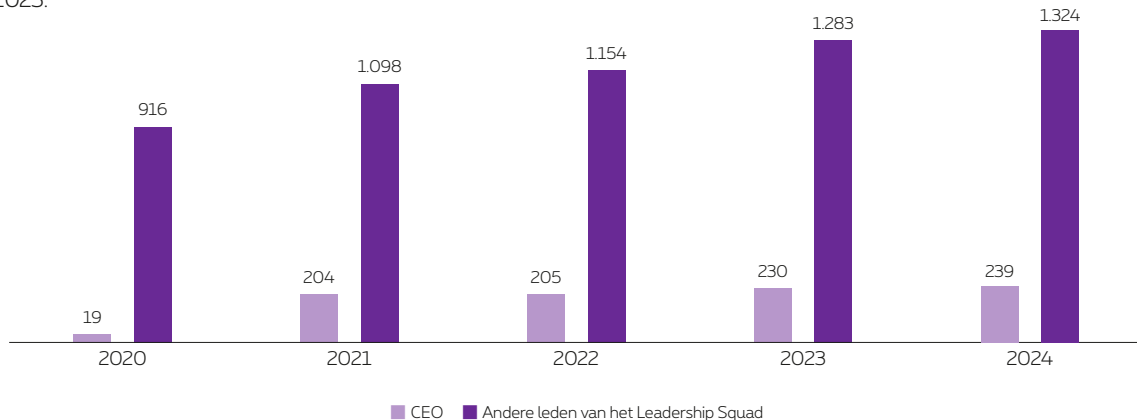
Bij een definitieve vermenigvuldigingsfactor van 100%, ontvangt het topmanagement 100% van de initieel aan hen toegekende variabele verloning op lange termijn. In geval van voortdurend uitstekende prestaties op het niveau van de Groep gedurende deze periode van drie jaar kan de toegewezen variabele verloning op lange termijn boven de 100% gaan, met een plafond van 175%. Omgekeerd kan dit percentage dalen tot 0% in geval van ernstige ondermaatse prestaties.

De betaling van de Prestatiewaarden gebeurt in de vorm van een contante bonus.

Variabele verloning op lange termijn over 5 jaar in kEUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid

Aangezien de heer Boutin in december 2019 aan zijn CEO-mandaat is begonnen, is alleen de variabele verloning op lange termijn die hem in de loop van 2020 is toegekend voor één maand prestaties in zijn CEO-rol, opgenomen in het gerapporteerde toegekende bedrag voor 2020. In 2024 werd aan de CEO een variabele verloning op lange termijn toegekend voor een totaalbedrag van bruto 230.190 EUR.

De totale variabele verloning op lange termijn die effectief werd toegekend aan de leden van het Leadership Squad, andere dan de CEO, bedroeg bruto 1.324.130 EUR in 2024 en 1.282.784 EUR in 2023. De variaties van jaar tot jaar voor de CEO en de andere leden van de Leadership Squad zijn voornamelijk het gevolg van de twee indexeringen die werden toegepast op de vaste verloning in 2023.



Premies van de groepsverzekering

Aanvullend pensioenplan

De CEO neemt deel aan een aanvullend pensioenplan dat volledig door Proximus wordt gefinancierd en voorziet in een jaarlijkse vaste bijdrage, een premie die wordt berekend als een percentage van de vaste verloning. Dit percentage bedraagt 10% en is alleen berekend op de vaste vergoeding in verband met zijn rol als CEO van Proximus.

$$\text{Formule voor het aanvullend pensioenplan van de CEO} = 10\% * W$$

W = referentiesalaris als CEO van Proximus = vast maandsalaris vermenigvuldigd met 12

De overige leden van het Leadership Squad nemen deel aan een aanvullend pensioenplan dat volledig door Proximus wordt gefinancierd. Dit plan bestaat uit een "Defined Benefit Plan" dat rechten biedt die in lijn liggen met de marktpraktijken. Dit plan komt dus overeen met een belofte van de onderneming van een bepaald bedrag op de pensioengerechtigde leeftijd op basis van de regels van dit plan, een bedrag dat niet afhankelijk is van een beleggingsrendement.

$$\text{Formule voor het aanvullend pensioenplan van de andere leden van het Leadership Squad}$$

$$= N/60 * W - N/45 * ELP$$

N = aantal dienstjaren uitgedrukt in maanden en jaren

W = referentiesalaris = vast maandsalaris vermenigvuldigd met 12

ELP = geraamd wettelijk pensioen = het wettelijk pensioenplafond

Andere groepsverzekeringen

De CEO en de overige leden van het Leadership Squad genieten eveneens van andere groepsverzekeringen in overeenstemming met de marktpraktijken, zoals levens- en invaliditeitsverzekeringen.

Wat de levensverzekering betreft, zullen, ingeval van overlijden tijdens de looptijd van zijn of haar contract, de begunstigden van de CEO of van een ander lid van het Leadership Squad een forfaitair bruto bedrag ontvangen dat gelijk is aan het vast maandsalaris vermenigvuldigd met 60. Voor de CEO is deze formule alleen van toepassing op zijn maandelijkse vaste salaris voor zijn rol als CEO van Proximus.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een privé-ongeval is het beroepsinkomen van de CEO of een ander lid van het Leadership Squad voor 100% gegarandeerd voor de eerste drie maanden van de arbeidsongeschiktheid. Voor de CEO is deze alleen van toepassing op zijn maandelijkse vaste salaris voor zijn rol als CEO van Proximus. Vanaf de vierde maand dekt de invaliditeitsverzekering de betaling van een invaliditeitslijfrente door de verzekeringsmaatschappij bovenop het plafond van de wettelijke ziekte- en invaliditeitsverzekering voorzien door de Belgische sociale zekerheid.

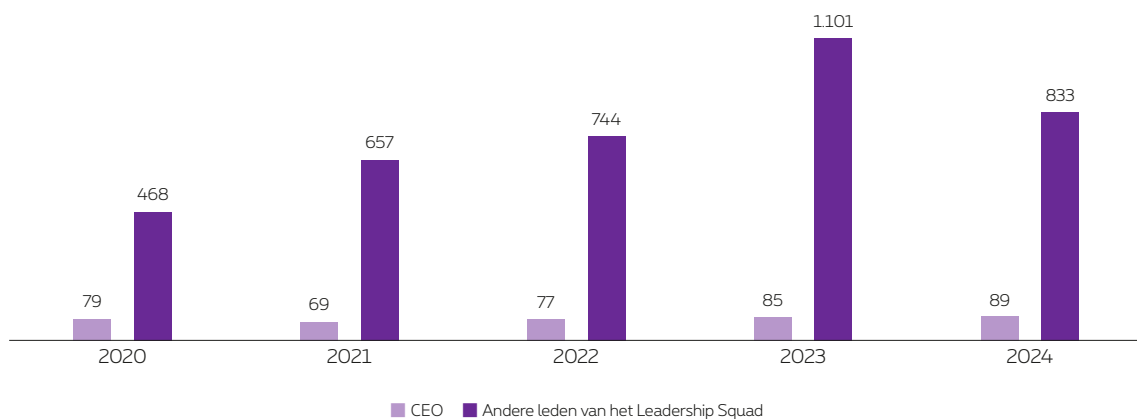
Gemiddelde premiekosten voor de onderneming

De gemiddelde premies die onze onderneming in 2024 betaald heeft voor de groepsverzekering van de CEO worden geschat op 9% van zijn vaste verloning.

Voor de overige leden van het Leadership Squad bedroeg de gemiddelde premies die onze onderneming in 2024 voor hun groepsverzekering heeft betaald ongeveer 25% van hun vaste verloning.

Premies van de groepsverzekering over 5 jaar in kEUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid

De variaties van jaar tot jaar voor de leden van het Leadership Squad zijn voornamelijk het gevolg van de wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Squad. De stijging in 2023 was voornamelijk te wijten aan een zeer specifieke situatie: hoewel de heer Lybaert in september 2023 met pensioen ging na een volledige carrière, ging hij met pensioen vóór de leeftijd die in het algemene contract met onze verzekeraar is vastgelegd, wat een extra betaling (266 k€) door de onderneming in zijn aanvullend pensioenplan impliceert. De stijging in 2023 is ook het gevolg van de meervoudige indexen van 2022 en 2023.



Andere voordelen

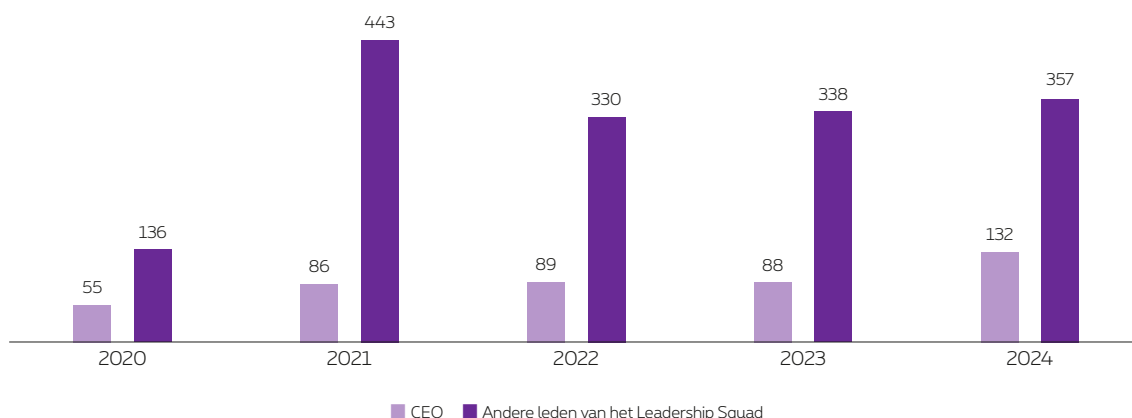
Onze Groep wil zijn topmanagers stimuleren door middel van een portfolio van voordelen die competitief zijn op de markt en verenigbaar met de Groeps cultuur. De CEO en de overige leden van het Leadership Squad ontvangen bovenop hun verloning voordelen zoals een hospitalisatieverzekering, het gebruik van een bedrijfswagen, welzijnsvoordelen en andere voordelen in natura. Deze voordelen maken regelmatig het onderwerp uit van vergelijkende studies en worden aangepast aan de gangbare marktpraktijken.

Waar mogelijk wordt onze portfolio van voordelen aangepast en geactualiseerd in lijn met de ambitie van onze onderneming om te handelen voor een groene en digitale maatschappij. Zo is ons mobiliteitsprogramma nu gericht op duidelijke doelstellingen van een groener wagenpark en van een breed aanbod van groene alternatieven voor autogebruik voor onze medewerkers, leden van het Leadership Squad inbegrepen.

Niet-recurrente kosten – zoals bijvoorbeeld verhuiskosten bij de aanwerving van nieuwe leden die in het buitenland wonen – beïnvloeden de evolutie van jaar tot jaar van de totale kosten voor onze onderneming voor deze voordelen. De ratio ten opzichte van de vaste verloning kan dus aanzienlijk evolueren van jaar tot jaar. Voor 2024 wordt deze ratio geraamd op 13% voor de CEO en op 18% voor de andere leden van het Leadership Squad.

Andere voordelen over 5 jaar in kEUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid

De aanzienlijke stijging van de andere voordelen voor de leden van het Leadership Squad in 2021 was voornamelijk te wijten aan de specifieke voordelen die verband houden met de status van “buitenlands kaderlid” van enkele leden, met inbegrip van de specifieke kosten in verband met de aanwerving van twee leden uit het buitenland, zoals de verhuiskosten.



Unieke en uitzonderlijke vergoedingen

De Raad van Bestuur kan, in uitzonderlijke omstandigheden en op aanbeveling van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, éénmalige bonussen toekennen aan één of meer leden van het Leadership Squad.

Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn in het geval van extra verantwoordelijkheden die een lid van het Leadership Squad uitzonderlijk op zich neemt wanneer een functie in het Leadership Squad vacant is, of in het geval dat een speciale aanwervings- of retentiepremie nodig zou zijn omwille van marktomstandigheden.

Op het niveau van Leadership Squad is het aanbieden van een aanwervingsbonus een gangbare praktijk om getalenteerde mensen aan te trekken en hen te overtuigen om bij ons te komen werken. In de “war for talent” zijn aanwervingsbonussen steeds gebruikelijker op de markt en maken ze steeds vaker deel uit van arbeidsovereenkomsten. Naast hun aantrekkingsfunctie worden uitzonderlijke

eenmalige variabele verloningen ook vaak toegekend als financiële compensatie voor het mogelijke verlies van variabele verloning (op korte en lange termijn) wanneer de betreffende personen hun huidige baan opzeggen.

Indien dergelijke bonussen worden toegekend, worden deze samen met de variabele verloning gerapporteerd en opgenomen in de totale variabele verloning die aan de andere leden van het Leadership Squad wordt toegekend op het moment dat deze mogelijke uitzonderlijke bonussen verdiend worden. Als er op het moment van publicatie van dit rapport contractuele beloften voor de toekomst bestaan, worden deze pas in aanmerking genomen op het moment dat ze verdiend worden.

Terugvordering van onverschuldigde variabele verloning

Een specifieke terugvorderingsclausule maakt deel uit van het contract van de CEO, waardoor onze onderneming de betaalde variabele verloning op korte en lange termijn kan terugvorderen of de betaling van deze variabele verloning kan achterhouden in geval van bewezen fraude.

Ten aanzien van de overige leden van het Leadership Squad bevatten de arbeidsovereenkomsten van de leden die na 1 januari 2020 zijn benoemd een specifieke clausule met betrekking tot de terugvordering, ten gunste van onze onderneming, van de variabele verloning op korte en lange termijn die hen zou zijn toegekend op basis van foutieve financiële informatie. In de arbeidsovereenkomsten van de leden die vóór 1 januari 2020 benoemd werden, is een dergelijke bepaling echter niet opgenomen.

In deze clausules wordt niet vermeld hoe de onverschuldigde variabele verloning zou worden teruggevorderd. Indien dit ooit het geval zou zijn, hetgeen ons onwaarschijnlijk lijkt gezien de vele controles en audits die vóór de publicatie van de resultaten van de prestatiecriteria zijn uitgevoerd, zou de terugvordering het voorwerp uitmaken van een analyse, zowel van de terug te vorderen bedragen als van de wijze waarop dit zou gebeuren.

Voornaamste bepalingen van de contractuele relaties

De contractuele relaties van Proximus met de CEO en de overige leden van het Leadership Squad zijn in overeenstemming met de huidige marktpraktijk.

Contractuele overeenkomst met de CEO

De CEO heeft een contract als zelfstandig bestuurder sinds december 2019 met een vaste termijn van zes jaar.

Op 25 juli 2024 heeft de Raad van Bestuur unaniem gekozen voor een proactieve verlenging van het mandaat van Guillaume Boutin en dus beslist om zijn mandaat als CEO van Proximus Group nu al te verlengen voor een periode van zes jaar. Deze beslissing werd geformaliseerd in een wijziging van de huidige managementovereenkomst van Guillaume Boutin. Zoals aangekondigd begin februari 2025, heeft Guillaume Boutin beslist om de Proximus Group te verlaten tegen midden mei 2025.

De CEO is gebonden door een niet-concurrentiebeding dat hem gedurende 12 maanden na het verlaten van de Groep verbiedt te werken voor een onderneming in de telecommunicatiesector die actief is in België, Luxemburg of Nederland. Indien onze onderneming deze clausule activeert, zal hij ter compensatie een bedrag ontvangen dat overeenkomt met één jaar vaste verloning.

De CEO is eveneens onderworpen aan de verplichtingen inzake exclusiviteit en vertrouwelijkheid en dient de reglementen en codes van de onderneming te respecteren, zoals de Gedragscode en de Dealing Code.

Als het mandaat van de CEO door onze onderneming wordt herroepen vóór het einde van de zesjarige termijn, tenzij het mandaat beëindigd wordt wegens een materiële inbreuk, zal onze onderneming hem een contractuele verbrekingsvergoeding betalen gelijk aan één jaar vaste verloning en target variabele verloning op korte termijn, met inbegrip van de vergoeding voor zijn mandaat als CEO van Proximus Global.

Voornaamste contractuele bepalingen van de overige leden van het Leadership Squad

Onze onderneming en de overige leden van het Leadership Squad zijn gebonden door arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur die in overeenstemming zijn met de Belgische wetgeving inzake deugdelijk bestuur en die alle onder de Belgische jurisdictie vallen.

Alle leden van het Leadership Squad, met uitzondering van de CEO, zijn gebonden door een niet-concurrentiebeding dat hen gedurende twaalf maanden na het verlaten van de Groep verbiedt te werken voor een andere mobiele of vaste operator, met een licentie, die actief is op de Belgische markt. Indien onze onderneming deze clausule activeert, zullen ze ter compensatie een bedrag ontvangen dat overeenkomt met zes maanden vaste verloning.

Net zoals de CEO, zijn ook de overige leden van het Leadership Squad onderworpen aan de verplichtingen inzake exclusiviteit en vertrouwelijkheid en dienen ze de reglementen en codes van de onderneming te respecteren, zoals de Gedragscode en de Dealing Code.

Ze hebben een contractuele verbrekingsclausule die een opzeggingsvergoeding van één jaar loon voorziet. Niettemin zullen we de dwingende Belgische arbeidswetgeving toepassen indien deze voorziet in een langere opzegtermijn (of een overeenkomstige hogere opzeggingsvergoeding).

Algemeen overzicht

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verloning en de andere vergoedingen die door onze onderneming of een andere onderneming van de Groep aan de leden van het Leadership Squad over 5 jaar werden toegekend (vergoedingen gebaseerd op de bruto- of netto verloning, afhankelijk van het type vergoeding).

Overzicht van de verloning van de CEO

Wat betreft de verhoging van de verloning van Guillaume Boutin in 2024, heeft de Raad van Bestuur besloten om zijn CEO-mandaat te verlengen voor een nieuwe periode van zes jaar in juli 2024. De verlenging gaat gepaard met enkele wijzigingen aan het verloningspakket van de CEO. Zijn bestaande basispakket blijft ongewijzigd. De bijkomende vergoeding die Guillaume Boutin ontvangt voor zijn internationale verantwoordelijkheden is echter aangepast aan de evoluerende internationale activiteiten van de Groep en de bredere reikwijdte van zijn functie als CEO van Proximus Global, die de verantwoordelijkheden over BICS, Telesign en Route Mobile omvat. Deze vergoeding werd vastgelegd op 400.000 EUR bruto per jaar en vervangt de vergoedingen die Telesign US aan Guillaume Boutin betaalde voor zijn mandaat als voorzitter van de Raad van Bestuur van Telesign US.

Daarnaast heeft de Raad van Bestuur beslist om een eenmalige bijzondere succesvergoeding van 75.000 aandelen (onderworpen aan Belgische belastingen) toe te kennen aan de CEO met een blokkeringsperiode van 3 jaar om de verschillende mijlpalen te belonen die gerealiseerd werden in de ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering van de internationale strategie van de Proximus Groep. De CEO heeft het totale aantal aandelen aanvaard. Het bedrag vermeld in het huidige Remuneratieverslag, nl. 431.250 EUR bruto, is het bedrag van het voordeel in natura waarover de CEO de verschuldigde bedrijfsvoorheffing volgens de Belgische wetgeving heeft betaald.

CEO	2020		2021		2022		2023		2024	
Vaste verloning	€ 507.492	45%	€ 512.537	45%	€ 549.015	42%	€ 587.226	45%	€ 1.009.618	45%
Proximus	€ 507.492		€ 512.537		€ 549.015		€ 587.226		€ 604.951	
Global	€ 0		€ 0		€ 0		€ 0		€ 404.667	
Variabele verloning op korte termijn	€ 458.833	40%	€ 265.614	22%	€ 276.019	21%	€ 301.633	23%	€ 329.604	15%
Eenmalige uitgestelde verloning in aandelen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 431.250	19%
Andere variabele verloning op lange termijn	€ 18.833	2%	€ 203.996	17%	€ 208.073	16%	€ 229.903	18%	€ 239.190	11%
Premies groepsverzekeringen	€ 78.550	7%	€ 69.007	6%	€ 76.962	6%	€ 85.470	7%	€ 89.456	4%
Andere voordelen	€ 55.083	5%	€ 86.402	7%	€ 88.660	7%	€ 87.823	7%	€ 132.163	6%
SUBTOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 1.118.791		€ 1.137.556		€ 1.198.729		€ 1.292.055		€ 2.231.281	
Ontslagvergoedingen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
TOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 1.118.791		€ 1.137.556		€ 1.198.729		€ 1.292.055		€ 2.231.281	

Al deze bedragen zijn brutobedragen vóór eventuele werkgeverslasten.

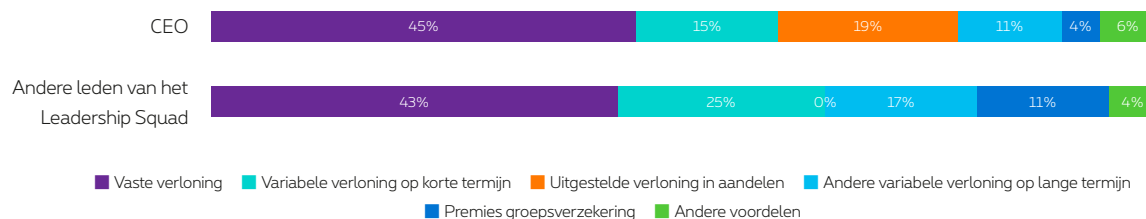
Overzicht van de verloning van de andere leden van het Leadership Squad

De stijging van de vaste vergoeding in 2022 en in 2023 is voornamelijk het gevolg van de meervoudige indexen die in 2022 (vijf) en in 2023 (twee) moesten worden toegepast, maar is ook het gevolg van de wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Squad. Na de pensionering van de heer Dirk Lybaert in september 2023 (met als gevolg een vervroegde uitbetaling van vakantiegeld), is er in augustus 2023 een nieuw lid toegetreden tot het Leadership Squad, de heer Ben Appel. Het in 2023 gerapporteerde bedrag voor de Groepsverzekeringspremies omvat de extra betaling door ons bedrijf bij de pensionering van de heer Lybaert vanwege zijn specifieke situatie. De stijging sinds 2021 van de Andere voordelen is voornamelijk het gevolg van specifieke voordelen in verband met de status van buitenlands kaderlid van verschillende leden en de aanwerving van twee van hen.

Andere leden van de Leadership Squad	2020		2021		2022		2023		2024	
Vaste verloning	€ 2.166.045	39%	€ 2.534.773	43%	€ 3.055.941	46%	€ 3.340.675	43%	€ 3.368.224	43%
Variabele verloning op korte termijn	€ 1.807.390	33%	€ 1.123.605	19%	€ 1.402.844	21%	€ 1.756.326	22%	€ 2.001.657	25%
Eenmalige uitgestelde verloning in aandelen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
Andere variabele verloning op lange termijn	€ 916.375	17%	€ 1.097.703	19%	€ 1.154.000	17%	€ 1.282.784	16%	€ 1.324.130	17%
Premies van de groepsverzekering	€ 468.275	9%	€ 657.319	11%	€ 743.750	11%	€ 1.101.269	14%	€ 833.310	10%
Andere voordelen	€ 135.648	2%	€ 442.935	8%	€ 329.817	5%	€ 337.828	4%	€ 357.327	5%
SUBTOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 5.493.733		€ 5.856.335		€ 6.686.352		€ 7.818.882		€ 7.884.648	
Ontslagvergoedingen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
TOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 5.493.733		€ 5.856.335		€ 6.686.352		€ 7.818.882		€ 7.884.648	

Al deze bedragen zijn brutobedragen vóór sociale werkgeversbijdragen en eventuele andere kosten.

Relatief belang van de verschillende componenten van de effectieve toegekende verloning in 2024 vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid



Verloningen en arbeidsvoorwaarden: interne vergelijkingen en bedrijfsresultaten

De wereldwijde arbeidsvoorwaarden van ons top management, inclusief de CEO en de leden van het Leadership Squad, zijn in hoge mate vergelijkbaar met de arbeidsvoorwaarden van alle andere medewerkers.

De weinige verschillen in voordelen die bestaan tussen het topmanagement en de leden van het Leadership Squad enerzijds en de rest van het personeel anderzijds zijn niet alleen beperkt, maar houden meestal verband met algemene marktpraktijken of individuele

behoefden. Terwijl bijvoorbeeld de medische dekking dezelfde is voor de grote meerderheid van onze medewerkers, de hogere kaderleden inbegrepen, wordt deze medische dekking uitgebreid voor medewerkers met een belastbaar gezinsinkomen onder een bepaald plafond - uitbreiding voor prothesen, hoorapparaten en andere medische prothesen - en wordt ze ook uitgebreid voor de leden van het Leadership Squad om marktconforme voorwaarden aan te bieden. De verschillen in voordelen tussen de leden van het Leadership Squad en de rest van het personeel houden in het algemeen meer verband met het statuut van buitenlands kaderlid van verschillende leden van het Leadership Squad dan met het functieniveau of de rol.

Wat de verloning betreft, zorgen wij voor consistentie tussen de verloning en de bedrijfsresultaten, alsook voor consistentie tussen het verloningsbeleid van onze top management en het verloningsbeleid van alle andere medewerkers, bijvoorbeeld door de verhouding tussen de daadwerkelijk toegekende variabele verloning op korte termijn en de doelstelling op elkaar af te stemmen.

Ons verloningsbeleid is altijd gericht geweest op duurzaamheid op lange termijn, op een uitstekend risicomodel voor vermogensbeheer en op ondersteuning van de zakelijke belangen van onze aandeelhouders op lange termijn. Het houdt rekening met onze verantwoordelijkheid tegenover onze klanten, onze aandeelhouders, de Belgische samenleving en andere belanghebbenden. Deze benadering wordt ook consequent toegepast op elke dochteronderneming van onze Groep.

Wij willen de bijdragen van alle medewerkers erkennen en billijk belonen. Onze Groep verbindt zich ertoe billijke, genderneutrale en consistente lonen en arbeidsvoorwaarden te bieden aan alle medewerkers, ongeacht hun verantwoordelijkheidsniveau of functie. Het is van cruciaal belang om een competitief en marktaantrekkelijk Global Rewards Program te hebben voor ons voltallige personeel om ons bedrijf, met zijn allen, naar de toekomst te sturen en samen vooruitgang te boeken in onze ambitie om deel te nemen aan de bouw van een groen en digitaal België waarin we willen leven.

Verloningsverhouding en verloningsevolutie

De verloningsverhouding die de kloof weergeeft tussen de hoogste en de laagste verloning in de onderneming (Proximus NV) op voltijdse basis is gelijk aan 36 in 2024. Deze ratio wordt gemeten door de hoogste (dat van de CEO) en de laagste totale verloning², rekening houdend van het target verloningspakket (inclusief basisverloning, premies, variabel loon, groepsverzekeringen en voordelen), exclusief werkgeversbijdragen sociale zekerheid, met elkaar te vergelijken.

Gezien de omvang van onze organisatie, waar iedereen een rol speelt maar met zeer verschillende niveaus van strategische verantwoordelijkheid, blijft een dergelijke verhouding consistent en binnen de marktpraktijken.

Onderstaande tabel heeft tot doel de evolutie weer te geven van de gemiddelde verloning op basis van voltijdse equivalenten van de werknemers van de onderneming (andere dan de leden van de Raad van Bestuur en van het Leadership Squad) tussen 2020 en 2024.

Gemiddelde verloning van de werknemers van de onderneming over de jaren heen, inclusief de evolutie van jaar tot jaar

	2020	2021	2022	2023	2024
Gemiddelde verloning*	€ 86.677	€ 87.400	€ 93.471	€ 96.833	€ 100.858
Jaar-tot-jaar evolutie		+1%	+7%	+4%	+4%

* De gemiddelde verloning wordt gemeten door de personeelskosten - zoals gepubliceerd in de Sociale Balans (code 1023) van de Jaarrekening van Proximus NV van het betrokken jaar - te vergelijken met het aantal voltijdse equivalenten werknemers van Proximus NV (exclusief Leadership Squad) op de afsluitingsdatum van de periode (voor 2020, 2021 en 2022) en met het gemiddelde aantal voltijdse equivalenten werknemers (Leadership Squad niet inbegrepen) van Proximus NV van het betreffende jaar (voor 2023 en 2024).

2 Arbeidsovereenkomsten met een bepaalde duur zijn buiten beschouwing gelaten omdat het moeilijk is om het jaarlijkse verloningspakket voor dergelijke arbeidsovereenkomsten nauwkeurig te berekenen. Het is echter belangrijk om op te merken dat deze arbeidsovereenkomsten aan hetzelfde verloningsbeleid voldoen als de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, een minderheid van ons personeelsbestand vormen en niet in de laagste salariscategorie vallen, wat de consistentie en integriteit in de berekening van de ratio garandeert.

De jaarlijkse evolutie (2024 vs. 2023) van de totale doelverloning van de CEO bedraagt 38%. De stijging is te wijten aan de bijkomende jaarlijkse bruto verloning die wordt toegekend in het kader van de wijziging van zijn huidige management overeenkomst voor zijn mandaat als CEO van Proximus Global vanaf 2024, overeenkomstig de beslissing van de Raad van Bestuur. De jaarlijkse evolutie (2024 vs. 2023) van de gemiddelde verloning van de werknemers van de onderneming bedraagt +4%.

De verloningsverhouding, die de kloof weergeeft tussen de verloning van de CEO en de gemiddelde verloning van de werknemers van de onderneming, bedraagt 17,2 in 2024. Deze ratio wordt gemeten door het totale doelverloningspakket (inclusief basisloon, premies, variabel loon, groepsverzekeringen, voordelen en sociale werkgeversbijdragen) van de CEO te vergelijken met de gemiddelde verloning van de medewerkers van de onderneming.

De verloningsverhouding die de kloof weergeeft tussen de verloning van de CEO en van de mediaan van de verloning³ van de werknemers van de onderneming is gelijk aan 21,5 in 2024. Deze ratio wordt gemeten door de CEO en de mediaan van de verloning met elkaar te vergelijken, rekening houdend met het totale beoogde verloningspakket (inclusief basisloon, premies, variabel loon, groepsverzekeringen en voordelen), exclusief sociale werkgeversbijdragen.

Evolutie van de verloningsverhoudingen in de afgelopen 3 jaar

	2022	2023	2024
Verhoudingsverloning van de CEO vs. de laagste verloning	27,9	29,1	36,0
Verhoudingsverloning van de CEO vs. de gemiddelde verloning	12,9	13,0	17,2
Verhoudingsverloning van de CEO vs. de mediaan verloning	14,9	14,9	21,5

De stijging tussen 2023 en 2024 is te wijten aan de bijkomende jaarlijkse brutovergoeding toegekend aan de CEO in het kader van de wijziging van zijn huidige managementdiensten overeenkomst voor zijn mandaat als CEO van Proximus Global vanaf 2024, zoals beslist door de Raad van Bestuur.

Prestaties van de onderneming

Onderstaande tabel toont de prestaties van de onderneming tussen 2020 en 2024.

Prestaties van de onderneming over de jaren heen, inclusief de evolutie van jaar tot jaar

(in miljoen UR)	Onderliggende inkomsten		Onderliggende EBITDA	
2024	6.430	+6,4%	1.850	+5,3%
2023	6.042	+2,2%	1.757	-1,6%
2022	5.909	+5,9%	1.786	+0,8%
2021	5.578	+1,8%	1.772	-3,5%
2020	5.479		1.836	

Voor meer info, zie het Proximus Financieel Verslag.

3 Arbeidsovereenkomsten met een bepaalde duur zijn buiten beschouwing gelaten omdat het moeilijk is om het jaarlijkse verloningspakket voor dergelijke arbeidsovereenkomsten nauwkeurig te berekenen. Het is echter belangrijk om op te merken dat deze arbeidsovereenkomsten aan hetzelfde verloningsbeleid voldoen als de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, een minderheid van ons personeelsbestand vormen en niet in de laagste salariscategorie vallen, wat de consistentie en integriteit in de berekening van de ratio garandeert.

Toepassing van het Verloningsbeleid en stemming over het vorige bezoldigingsverslag

Toepassing van het Verloningsbeleid en afwijkingen

Proximus verbindt zich ertoe de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de overige leden van het Leadership Squad enkel te vergoeden in overeenstemming met het verloningsbeleid zoals hierboven beschreven, voor de eerste keer goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Proximus op 21 april 2021 en licht aangepast in 2023 en in 2024.

De Raad van Bestuur kan echter, in uitzonderlijke omstandigheden en op voorstel van het Benoemings- en Bezoldigingscomité, tijdelijk afwijken van het verloningsbeleid. Uitzonderlijke omstandigheden hebben alleen betrekking op situaties waarin de afwijking van het verloningsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de levensvatbaarheid van Proximus als geheel te dienen.

Bij het nemen van afwijkingen van het Verloningsbeleid dient de Raad van Bestuur de besluitvormingsprocedure naleven die in het Verloningsbeleid is beschreven.

Elke afwijking zal worden gecommuniceerd op de eerste Algemene Vergadering van Aandeelhouders die volgt op de afwijking en zal worden toegelicht in het Bezoldigingsverslag van het betreffende boekjaar.

Stemming van de aandeelhouders over het vorige bezoldigingsverslag

Tijdens de Algemene Vergadering van 17 april 2024 hebben onze aandeelhouders gestemd over een licht aangepaste versie van het Verloningsbeleid, waarin de algemene principes voor het Verloningsbeleid van onze onderneming voor de leden van de Raad van Bestuur en het Leadership Squad uiteengezet worden. De aandeelhouders hebben met een zeer grote meerderheid (91,7%) hun steun en vertrouwen in ons Verloningsbeleid getoond, wat de keuzes die wij in dit domein voor de toekomst hebben gemaakt, kracht bijzet.

Het Remuneratierapport van 2023, dat ook ter stemming werd voorgelegd aan onze aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van 17 april 2024, werd goedgekeurd met 88,0%. Dit uitstekende resultaat sterkt ons in onze overtuiging dat we terecht een open en transparante dialoog voeren met onze aandeelhouders over verloningskwesties en governance in het algemeen. Sinds het verslag van 2022 hebben we voor nog meer transparantie gekozen en zijn we nog verder gegaan in de voorbereiding en het detailniveau van de bekendgemaakte informatie, aangezien de mening en het vertrouwen van onze aandeelhouders essentieel voor ons zijn.