



KINEPOLIS GROUP NV

REMUNERATIEBELEID

1 TOEPASSINGSGBIED

In overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen ("WVV") en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de "**2020 Code**"), heeft de Raad van Bestuur het remuneratiebeleid van Kinopolis Group NV (de "**Vennootschap**") opgesteld. Dit beleid beschrijft de vergoedingsprincipes die van toepassing zijn op de leden van de Raad van Bestuur en het Executive Management (momenteel alleen bestaande uit de CEO).

2 PROCEDURE

Op 12 mei 2021 en 11 mei 2022 keurde de Gewone Algemene Vergadering het remuneratiebeleid goed dat respectievelijk op 24 maart 2021 en 23 maart 2022 door de Raad van Bestuur was voorgesteld op aanbeveling van het Nominatie- en Remuneratiecomité (hierna het "**Comité**"). Vervolgens keurde de Raad van Bestuur op 19 maart 2024, op basis van de aanbeveling van het Comité, een beperkte wijziging van het remuneratiebeleid goed, die inging op 1 januari 2024. Vervolgens heeft de Raad van Bestuur op 18 maart 2025, in overeenstemming met clause 7.89/1 van het WVV, het remuneratiebeleid herzien en geconcludeerd dat het een robuust framework blijft en de meest geschikte en effectieve structuur vertegenwoordigt voor het stimuleren en belonen van prestaties, terwijl het tegelijkertijd zorgt voor alignering met de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap.

In ieder geval zal de Raad van Bestuur, telkens wanneer er een materiële wijziging is in het Remuneratiebeleid en ten minste om de vier jaar, een (aangepast) Remuneratiebeleid, aangenomen op voorstel van het Comité, voorleggen aan de Algemene Vergadering.

3 DOEL

Het Remuneratiebeleid is gestructureerd om duurzame waarde op lange termijn te creëren voor de Vennootschap en haar belanghebbenden. Het richt zich op het aantrekken en behouden van Bestuurders en leden van het Uitvoerend Management met uitgebreide, complementaire en internationale expertise. Hun vaardigheden en ervaring zijn van vitaal belang voor de uitvoering van de langetermijnstrategie van de Vennootschap, om ervoor te zorgen dat deze veerkrachtig, duurzaam en innovatief blijft en tegelijk aanzienlijke waarde creëert voor alle belanghebbenden.

Hierbij zorgt het Remuneratiebeleid ervoor dat de vergoeding voor de Bestuurders en het Executive Management redelijk, gepast en competitief is teneinde personen aan te trekken, te motiveren en te behouden die voldoen aan de profielen die door de Raad van Bestuur zijn gedefinieerd, in lijn met de omvang en de marktpositie van de Vennootschap.

Bij de invulling van het remuneratiepakket gebruikt de Raad van Bestuur een benchmarkinstrument dat het "Referentiekader" wordt genoemd. Dit kader bestaat uit een selectie van beursgenoteerde mid-cap ondernemingen die vergelijkbare kenmerken hebben met de Vennootschap, waaronder de omvang van de internationale activiteiten, omzet, marktkapitalisatie en personeelsbestand. Het referentiekader wordt regelmatig herzien en bijgewerkt om de relevantie ervan te behouden en ervoor te zorgen dat het de positie van de Vennootschap en het concurrentielandschap accuraat blijft weergeven.

Het beleid legt verder ook de nadruk op billijkheid en gepastheid door bij het bepalen van de vergoeding rekening te houden met de bijdrage van het Uitvoerend Management tot de uitvoering van de langetermijnstrategie van de Vennootschap.

Deze benadering zorgt ervoor dat de vergoedingspakketten concurrerend zijn binnen de markt en overeenkomen met de praktijken in de sector, terwijl ze de doelstellingen van de Vennootschap ondersteunen om toptalent aan te trekken, te motiveren en te behouden in lijn met de strategische visie.

De principes die worden toegepast bij het bepalen van het remuneratiebeleid zijn in lijn met de principes die worden toegepast met betrekking tot de vergoeding van alle medewerkers waarbij, op basis van benchmarkgegevens, salaris- en arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld die de Vennootschap in staat stellen talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden zodat zij een klantgericht en waarde creërende onderneming blijft met een betrokken, inclusieve, evenwichtige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.

4 REMUNERATIEBELEID VOOR DE RAAD VAN BESTUUR

4.1 BESLISSINGSPROCES

De vergoeding voor de Raad van Bestuur wordt jaarlijks goedgekeurd door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur hierin bijgestaan door het Comité en is gebaseerd op de principes beschreven in clause 3.2. Dit mechanisme zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten kunnen ontstaan.

4.2 DE COMPONENTEN VAN DE VERGOEDING

De remuneratiestructuur voor de leden van de Raad van Bestuur omvat twee belangrijke componenten: **een vaste vergoeding** en **zitpenningen** voor deelname aan comitévergaderingen. Dit kader werd ontwikkeld via een uitgebreid benchmarkingproces, waarbij de Vennootschap werd vergeleken met gelijkaardige beursgenoteerde bedrijven binnen het Referentiekader teneinde te verzekeren dat de vergoeding in lijn is met de standaarden in

de sector en de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van de leden van de Raad van Bestuur adequaat weerspiegelt.

De vergoeding voor de **Voorzitter van de Raad van Bestuur** is gestructureerd als een vast jaarlijks bedrag voor de meerdere domeinen waarvoor de Voorzitter verantwoordelijk is naast zijn wettelijke taken: :

- **Voorzitterschap van het Nominatie- en Remuneratiecomité:** De vergoeding voor de rol van de Voorzitter in het leiden van dit comité is inbegrepen in de vergoeding als Voorzitter van de Raad van Bestuur.
- **Deelname als niet-uitvoerend bestuurder in verscheidene dochterondernemingen:** De vergoeding houdt ook rekening met de betrokkenheid van de voorzitter in de raden van bestuur van andere bedrijven binnen de Kinopolis Group.
- **Vertegenwoordiging op het internationale toneel:** De Voorzitter fungeert regelmatig als een belangrijke vertegenwoordiger van de Vennootschap in de wereldwijde bioscoopsector, bevordert relaties en promoot de belangen van de Vennootschap op het internationale toneel.
- **Ondersteuning van het Uitvoerend Management:** Met zijn uitgebreide kennis en ervaring in de nationale en internationale bioscoopsector biedt de Voorzitter dagelijks belangrijke ondersteuning aan het Uitvoerend Management waarbij erover gewaakt wordt dat er een evenwicht is tussen strategische begeleiding en operationele autonomie. Hierdoor blijft de Vennootschap goed gepositioneerd om uitdagingen aan te gaan, kansen te grijpen en groei te stimuleren in lijn met haar kerndoelstellingen.
- **Het faciliteren van aandeelhoudersbetrokkenheid:** Naast zijn rol in het ondersteunen van het Uitvoerend Management speelt de Voorzitter een centrale rol in het bevorderen van een constructieve en kwalitatief hoogstaande dialoog tussen de Raad van Bestuur en de aandeelhouders van de Vennootschap, met inbegrip van de referentieaandeelhouders. Door deze inspanningen draagt hij actief bij aan het bevorderen van transparantie en begrip onder belanghebbenden, waardoor het vertrouwen en de samenwerking worden versterkt.

Door voormelde inspanningen draagt de Voorzitter aanzienlijk bij tot het algemene bestuur en de strategische doelstellingen van de organisatie.

De overkoepelende bedrijfsstrategie van de Vennootschap is stevig geworteld in het streven naar groei op lange termijn en het creëren van duurzame waarde voor alle belanghebbenden, waaronder aandeelhouders, werknemers, klanten en de bredere gemeenschap. Deze langetermijnvisie is een basisprincipe dat consequent wordt weerspiegeld in de strategische beslissingen en operationele praktijken van de Vennootschap en dat ondubbelzinnig wordt ondersteund door alle leden van de Raad van Bestuur.

Gezien dit gedeelde streven om duurzame waarde creatie te stimuleren en gelet het feit dat de primaire doelstelling van aanbeveling 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 net het aanmoedigen is van een focus op waarde creatie op lange termijn, is de Vennootschap van mening dat het toekennen van aandelen aan Niet-Uitvoerende Bestuurders als onderdeel van hun vergoeding niet vereist is.

Niet-Uitvoerende Bestuurders zijn in hun beslissingen immers volledig afgestemd op de strategische doelstellingen van de Vennootschap en handelen in het beste belang van de organisatie zonder dat ze extra stimulansen nodig hebben in de vorm van een op aandelen gebaseerde vergoeding. Door een vergoedingsstructuur te behouden die de toekenning van aandelen uitsluit, zorgt de Vennootschap ervoor dat Niet-Uitvoerende Bestuurders onpartijdig blijven in hun toezichthoudende rol en volledig toegewijd blijven aan het hoog houden van de bestuursprincipes en strategische prioriteiten van de Vennootschap.

4.3 HOOGTE VAN DE VERGOEDING

Voorzitter van de Raad van Bestuur	€ 570.000
Niet-uitvoerende en Uitvoerende Bestuurders	€ 37.500 voor het bijwonen van minstens 6 vergaderingen van de Raad van Bestuur; indien minder, wordt de vergoeding evenredig verlaagd
Comité vergadering	€ 3.000 per vergadering
Voorzitter van een comité die niet de voorzitter van de Raad van Bestuur is	€ 12.000
Voorzitter van een comité die tevens Voorzitter is van de Raad van Bestuur	€ 0

Bij het vaststellen van de vaste vergoeding is er rekening mee gehouden dat de aansprakelijkheid van de Bestuurders is verzekerd door middel van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, waarvan de premies worden betaald door de Vennootschap.

Afgezien van het recht om filmvoorstellingen bij te wonen in de Kinopolis bioscopen, ontvangen Niet-Uitvoerende Bestuurders geen andere vergoedingen, voordelen en bonussen, op aandelen gebaseerde vergoedingen of andere giften.

4.4 CONTRACTUELE AFSPRAKEN MET BESTUURDERS

De Algemene Vergadering benoemt bestuurders voor een periode van maximaal vier jaar. De bestuurders zijn geen werknemers van de Vennootschap.

De Algemene Vergadering kan een bestuurder ontslaan zonder opzegtermijn of opzegvergoeding, zonder rechtvaardiging en met een eenvoudige meerderheid van stemmen. Het staat de Algemene Vergadering echter vrij om een opzegtermijn of vergoeding toe te kennen in geval van ontslag.

5 REMUNERATIEBELEID VOOR HET UITVOEREND MANAGEMENT

5.1 BESLISSINGSPROCES

De Raad van Bestuur bepaalt de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management op voorstel van het Comité, rekening houdend met ervaring, verantwoordelijkheidsniveau, prestaties en benchmarkresultaten van het Referentiekader.

Jaarlijks bepaalt de Raad van Bestuur, op basis van de aanbevelingen van het Comité en in overeenstemming met het vastgestelde Remuneratiebeleid, de specifieke financiële en niet-financiële prestatiecriteria die de leden van het Uitvoerend Management geacht worden te behalen in het komende jaar, terwijl ze de langetermijnstrategie en de belangrijkste strategische prioriteiten van de Vennootschap bevorderen en/of ondersteunen.

De Raad zorgt er verder voor dat deze criteria gezond en effectief risicobeheer bevorderen en het nemen van risico's buiten de risicotolerantiegrenzen van de Vennootschap ontmoedigen.

Voormeld proces zorgt ervoor dat de prestatiedoelen strategisch zijn afgestemd op de overkoepelende doelen van de Vennootschap en zijn afgestemd op het bevorderen van duurzame groei, operationele uitmuntendheid en waarde creatie op de lange termijn.

Nadat de jaarresultaten voor het relevante boekjaar zijn vastgesteld door de Raad van Bestuur, zal het Comité het al dan niet behalen van deze prestatiecriteria beoordelen en op basis van deze beoordeling zal de Raad van Bestuur het bedrag van de variabele vergoeding bepalen.

Het Uitvoerend Management neemt niet deel aan discussies en stemmingen binnen de Raad van Bestuur over zijn vergoeding en de bepaling en evaluatie van zijn doelstellingen.

Het bovengenoemde mechanisme zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten kunnen ontstaan.

5.2 VERGOEDING

De vergoeding die kan worden toegekend aan de leden van het Uitvoerend Management kan bestaan uit de volgende elementen:

- Vaste vergoeding
- Variabele vergoeding (korte- en langetermijn incentives)
- Verzekering
- Andere voordelen

5.2.1 Vaste vergoeding

De vaste vergoeding, die jaarlijks wordt aangepast in overeenstemming met de consumentenprijsindex en maandelijks wordt uitbetaald, wordt tweejaarlijks geëvalueerd en vastgesteld door de Raad van Bestuur. Dit proces wordt doorgevoerd op basis van een voorstel van het Comité en houdt rekening met de ervaring, vaardigheden, reikwijdte van de activiteiten en het verantwoordelijkheidsniveau van de manager binnen de organisatie.

Tijdens deze tweejaarlijkse evaluatie kan de vaste vergoeding worden aangepast op basis van verschillende criteria, waaronder:

- Marktbenchmarks: Vergelijkende analyse van vergelijkbare bedrijven die deel uitmaken van het Referentiekader;
- Organisatorische behoeften: Afstemming op veranderende (i) organisatorische prioriteiten zoals een relevante verandering in de omvang of activiteiten van de Vennootschap en (ii) complexiteit van de rol van de manager.

Dit systematische beoordelingsproces onderstreept het streven van de Vennootschap naar een eerlijke, concurrerende en prestatiegerichte remuneratiestructuur.

5.2.2 Variabele vergoeding

5.2.2.1 Korte termijn incentive

De variabele component van de remuneratie bestaat uit een korte termijn (jaarlijkse) variabele vergoeding, die wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur volgens een procedure die vergelijkbaar is met die voor de vaste component. Deze variabele component is gestructureerd als een percentage van de vaste vergoeding, met specifieke prestatiedoelstellingen voor het jaar. In gevallen waarin de prestaties deze doelstellingen aanzienlijk overtreffen of indien uitzonderlijke prestaties worden geleverd, kan een uitzonderlijke bonus worden toegekend. Deze bonus wordt toegekend op voorstel van het Comité waarbij de totale variabele vergoeding, inclusief eventuele uitzonderlijke bonussen, het plafond van 100% van de vaste vergoeding niet kan overschrijden. Deze structuur is ontworpen om incentives af te stemmen op de strategische doelstellingen van de Vennootschap en tegelijkertijd duidelijke grenzen te behouden voor het totale vergoedingspakket.

Bij het bepalen van het evenwicht tussen de vaste en de variabele component van de vergoeding, zorgt de Raad van Bestuur ervoor dat deze de marktpraktijken weerspiegelt zoals waargenomen binnen het Referentiekader waarbij de Raad van Bestuur tevens rekening houdt met de specifieke activiteiten, verantwoordelijkheden, prestaties en de totale waarde die door het Uitvoerend Management wordt gecreëerd. Deze aanpak zorgt ervoor dat de remuneratiestructuur competitief en motiverend blijft en afgestemd is op de strategische doelstellingen van de Vennootschap, terwijl ook de bijdrage en de impact van het Uitvoerend Management in het succes van de Vennootschap erkend worden.

Prestatiecriteria zijn zo gedefinieerd dat ze verzekeren dat:

- de belangen van het Uitvoerend Management parallel lopen en afgestemd zijn op die van de Vennootschap en haar belanghebbenden;
- Ze leiden, in lijn met de bedrijfsstrategie, tot duurzame waarde creatie en loyaliteit op lange termijn leiden;
- de juiste stimulans wordt gegeven om de middellange- en lange termijn doelstellingen van de Vennootschap en haar belanghebbenden te bevorderen en

- het nastreven van kortetermijndoelstellingen die een negatieve invloed hebben op de eerder genoemde bedrijfsdoelstellingen op middellange en lange termijn wordt vermeden.

Aangezien alle prestatiecriteria gericht zijn op het bevorderen van duurzame groei en waarde creatie op lange termijn, is de variabele vergoeding op korte termijn niet specifiek gekoppeld aan prestatiecriteria die over meerdere jaren moeten worden vervuld. In overeenstemming met artikel 7:91 van het WVV keurde de Algemene Vergadering van 12 mei 2021 dit mechanisme goed voor een periode van vier jaar en werd deze goedkeuring opnieuw gegeven door de Algemene Vergadering van 8 mei 2024 voor nog eens vier jaar.

Aangezien de Vennootschap stellig van mening is dat niet-financiële doelstellingen even belangrijk zijn als financiële maatstaven om de algehele bedrijfsprestaties te meten, worden financiële en niet-financiële doelstellingen even zwaar meegewogen in het prestatiebeoordelingskader:

- 50% is gekoppeld aan collectieve financiële prestatiecriteria die over een periode van een jaar moeten worden bereikt,
- 50% gekoppeld aan het behalen van niet-financiële criteria, bestaande uit een mix van individuele kwalitatieve doelstellingen en kwalitatieve groepsdoelstellingen die over een periode van één jaar behaald moeten worden.

Criteria voor financiële prestaties

Om ervoor te zorgen dat de variabele verloning nauw verbonden is met de operationele prestaties van de Vennootschap, is 50% van de variabele verloning gebaseerd op collectieve financiële doelstellingen die jaarlijks worden vastgelegd. Deze doelstellingen zijn specifiek gekoppeld aan een reeks REBITDAL-maatstaven (Recurring Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, Amortization, and Lease), die worden afgemeten aan de financiële resultaten van de Vennootschap voor het prestatiejaar.

Als de werkelijk bereikte REBITDAL tijdens het prestatiejaar binnen de vooropgestelde vork valt, zal een pro rata bedrag van het hieraan gekoppelde deel van de variabele verloning, gaande van 0% tot 100%, toegekend worden. Deze aanpak zorgt ervoor dat de financiële prestaties van de Vennootschap een rechtstreekse invloed hebben op de variabele verloning, en stemt de belangen van het Uitvoerend Management af op het algemene financiële succes en de duurzaamheid van de Vennootschap.

Niet-financiële prestatiecriteria

Deze criteria bestaan uit individuele kwalitatieve doelen en kwalitatieve bedrijfsdoelstellingen die duurzame waarde creatie op lange termijn ondersteunen en worden jaarlijks beoordeeld.

Deze doelstellingen en mijlpalen worden elk jaar bepaald door de Raad van Bestuur op voorstel van het Comité en zijn gebaseerd op (a) de gekende 3-pijlerstrategie (*Best Cinema Operator, Best Marketer, Best Property Manager*), (b) de expansiestrategie en (c) de duurzaamheidsstrategie.

Bij het behalen van deze criteria wordt 50% van de variabele vergoeding toegekend.

5.2.2.2. Lange termijn incentive – Op aandelen gebaseerde vergoedingen

De Long-Term Incentive (LTI) component bestaat uit aandelenopties die niet meer dan 5% van het uitstaande aandelenkapitaal mogen bedragen. Deze aandelenopties zijn ontworpen als een strategisch instrument om retentie op lange termijn te bevorderen en te zorgen voor afstemming op de bredere doelstellingen van de Vennootschap. Ze zijn bedoeld om het Uitvoerend Management aan te moedigen om zich te concentreren op het lange termijn succes van de Vennootschap en hun belangen te koppelen aan de duurzame groei en prestaties ervan.

In overeenstemming met de Belgische fiscale wetgeving worden aandelenopties belast op het moment dat ze worden toegekend, wat betekent dat de aandelenoptieplannen van de Vennootschap niet prestatie gerelateerd zijn. De belangen van het Uitvoerend Management worden echter nog steeds geacht voldoende afgestemd te zijn op het lange termijn succes van de Vennootschap door het feit dat de waarde van de aandelenopties gekoppeld is aan de lange termijnevolucie van de aandelenkoers. Bovendien wordt retentie verzekerd doordat de aandelenopties enkel in schijven kunnen worden uitgeoefend vanaf het vierde kalenderjaar na hun toekenning, wat de toewijding van het Uitvoerend Management aan de lange termijn doelstellingen van de Vennootschap verder versterkt. Tot slot zijn de aandelenopties onderhevig aan “bad leaver” bepalingen die leiden tot het verlies van alle aandelenopties in een dergelijke situatie.

5.2.3 Verzekering

Behalve de aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders, waarvan de premies gedragen worden door de Vennootschap, zijn er geen andere verzekeringspolissen van kracht of betaald specifiek ten voordele van het Uitvoerend Management.

5.2.4 Andere voordelen

In overeenstemming met de marktpraktijken heeft de Raad van Bestuur de optie om bijdragen aan een pensioenregeling op te nemen in het remuneratiepakket van het Uitvoerend Management.

5.3 AANDELENPARTICIPATIE

Aangezien het Uitvoerend Management niet alleen een belangrijk aantal aandelenopties bezit, maar ook een aanzienlijk aantal aandelen van de Vennootschap, is er op heden geen minimumdrempel gesteld voor het aantal aandelen dat het Uitvoerend Management zou dienen aan te houden.

5.4 CONTRACTUELE REGELINGEN MET LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT

De vertrekvergoeding voor een lid van het Uitvoerend Management in geval van vroegtijdige beëindiging zal niet meer bedragen dan de vaste en variabele vergoeding voor een periode van 12 maanden. De variabele vergoeding kan niet in aanmerking worden genomen als de persoon de prestatiecriteria, zoals beschreven in zijn/haar contract, niet heeft behaald.

De contractuele overeenkomsten met de CEO, die werden afgesloten vóór de inwerkingtreding van de Code 2009 en dus ook vóór de inwerkingtreding van de Wet van 28 april 2020 betreffende de tenuitvoerlegging van de "Richtlijn Aandeelhoudersrechten" II, werden afgesloten voor onbepaalde duur en bepalen dat, in geval van beëindiging van het contract, een verbrekingsvergoeding van 12 maanden vaste vergoeding verschuldigd kan zijn, evenals een evenredig deel van de variabele vergoeding van het relevante jaar en van 24 maanden, in geval van een beëindiging als gevolg van een wijziging van de controle over de Vennootschap.

In overeenstemming met bepaling 7.12. van de Code werd een terugvorderingsbepaling opgenomen in de afspraken met het Uitvoerend Management met ingang van 1 januari 2022.

Hierdoor kan het bestuur de betaalde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terugvorderen:

- (i) als de financiële resultaten op basis waarvan de variabele vergoeding wordt berekend, een significante onjuiste weergave bevatten die leidt tot een aanpassing van de gecontroleerde resultaten van de Vennootschap; of
- (ii) in geval van fraude of kwaad opzet door een lid van het Uitvoerend Management dat een wezenlijk nadelig effect heeft op de financiële resultaten van de Vennootschap op basis waarvan de variabele vergoeding wordt berekend.

De terugvorderingsclausule kan worden toegepast gedurende een periode van 3 jaar nadat de variabele vergoeding is uitbetaald.

6 AFWIJkingEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Vennootschap betaalt de vergoeding aan de leden van de Raad van Bestuur en het Executive Management in overeenstemming met het (goedgekeurde) remuneratiebeleid.

In uitzonderlijke omstandigheden en op basis van een weloverwogen voorstel van het Comité, kan de Raad van Bestuur echter tijdelijk afwijken van dit Remuneratiebeleid. Deze uitzonderlijke omstandigheden kunnen enkel worden ingeroepen indien een afwijking van het Remuneratiebeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap te verdedigen of om de levensvatbaarheid van de Vennootschap te verzekeren. De behandeling van afwijkingen van het Remuneratiebeleid door de Raad van Bestuur moet altijd plaatsvinden in overeenstemming met de hierboven beschreven besluitvormingsprocedure. De afwijking kan betrekking hebben op elke bepaling van het Remuneratiebeleid voor zover niet in strijd met het WVV.

Afwijkingen worden door de Raad van Bestuur toegelicht in het remuneratierapport over het betreffende boekjaar.

7 WIJZIGINGEN IN HET REMUNERATIEBELEID

Er zijn geen materiële wijzigingen aangebracht in het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering op 11 mei 2022.