



ACKERMANS & VAN HAAREN

REMUNERATIE-
BELEID

26 MEI 2025

YOUR PARTNER
FOR
SUSTAINABLE
GROWTH



1. CONTEXT

Volgens de Wet van 28 april 2020 (de Wet), zijn beursgenoteerde ondernemingen verplicht om:

- (i) Om de vier jaar een **remuneratiebeleid** ter goedkeuring voor te leggen aan de aandeelhouders, en
- (ii) in hun **remuneratieverslag** - dat deel uitmaakt van het jaarverslag - transparantie te verschaffen over de beloning van hun management.

Dit moet bijdragen aan een effectieve en blijvende betrokkenheid van aandeelhouders, wat op zijn beurt de corporate governance van beursgenoteerde ondernemingen moet helpen versterken. De Europese wetgever wilde met deze grotere betrokkenheid van aandeelhouders ook een bijdrage leveren aan de verbetering van zowel de financiële als niet-financiële prestaties van ondernemingen, zoals de milieu-, sociale en governancefactoren (ESG).

De eerste versie van het remuneratiebeleid en de gewijzigde versie die vanaf 2022 in voege trad, hadden betrekking op de periode 2021-2024 en werden in 2024 geëvalueerd, wat resulteerde in de herziene versie die nu wordt voorgelegd.

Het voorgestelde herziene **Remuneratiebeleid 2025-2028** is geldig voor de boekjaren 2025 tot en met 2028 en is, in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het "WVV") en de Belgische Corporate Governance Code 2020 ("Code 2020"), van toepassing op de bestuurders, de personen belast met het dagelijks bestuur, d.w.z. de co-CEO's, en de andere personen belast met het algemeen bestuur van de vennootschap, zijnde de andere leden van het executief comité.

Het Remuneratiebeleid 2025 is, op aanbeveling van het remuneratiecomité, goedgekeurd door de raad van bestuur op 21 maart 2025. Het werd ook goedgekeurd door de algemene vergadering

van aandeelhouders van 26 mei 2025 en is van toepassing vanaf het boekjaar dat begint op 1 januari 2025. Het is beschikbaar op de website van het bedrijf zolang het van toepassing is.

Het Remuneratiebeleid 2025 beschrijft de rationale die Ackermans & van Haaren heeft gehanteerd om het remuneratiebeleid en de beloningspraktijken te ontwikkelen in lijn met haar langetermijn-strategie, rekening houdend met relevante marktpraktijken en de feedback van belanghebbenden ('stakeholders').

In 2024 werd het Remuneratiebeleid 2021 grondig geëvalueerd, waarbij verschillende externe belanghebbenden betrokken werden:

- Willis Towers Watson werd gevraagd om een benchmark uit te voeren van de totale vergoeding van de leden van het executief comité (zowel wat betreft het vergoedingsniveau als vanuit een ontwerp-perspectief).
- Proxy advisors (volmachtadviseurs) werden bevraagd naar hun mening.
- Beloningsdeskundigen werden gevraagd om met een kritisch oog naar het verband tussen ons ontwerp van remuneratiebeleid en de strategische ambities en waarden van AvH te kijken;
- We zijn met onze stakeholders in dialoog getreden om te begrijpen waarom er mogelijk tegen ons remuneratiebeleid zou worden gestemd en we hebben de nodige stappen ondernomen om tegemoet te komen aan de bezorgdheden van degenen die tegen hebben gestemd waarbij we ook hebben overwogen om het remuneratiebeleid aan te passen.

Diverse verbeterpunten werden opgenomen in het Remuneratiebeleid 2025-2028 en worden ook opgenomen in het remuneratieverslag over het boekjaar 2025. Zie hoofdstuk 3 voor meer details.



2. DOEL EN OBJECTIEVEN

Met zijn missie ‘Your partner for sustainable growth’, positioneert Ackermans & van Haaren zich als de partner bij uitstek van familiebedrijven en managementteams met wie de onderneming samen wenst te investeren op lange termijn om hun onderneming uit te bouwen tot marktleider en duurzame oplossingen te ontwikkelen voor belangrijke wereldwijde uitdagingen.

Principes	Belangrijkste doelstellingen	Aandachtsgebieden van het remuneratiebeleid
AvH stelt langetermijngroei boven winstmaximalisatie op korte termijn	Denken op lange termijn	• Toegenomen aandacht voor LTI (lange-termijn-incentives) via een aandelenoptieplan om het team op dezelfde golfengte te brengen van de aandeelhouder wat betreft waardecreatie. • Verschuiving in de paymix naar deze lange-termijncomponent.
AvH focust zich ook op het behalen van doelen als team en op het realiseren van zijn engagement om duurzame groei voor de aandeelhouders te creëren. De prestatiedoelen (zowel financieel als niet-financieel) zijn gezamenlijke doelstellingen. AvH bereikt dit alles met een team van mensen die, met hun diverse achtergrond en voortdurende ontwikkeling, op zoek zijn om toegevoegde waarde te bieden aan de managementteams van de bedrijven in portefeuille.	Ondersteunen van de managementteams van de bedrijven in onze portefeuille als een multidisciplinair team. Aantrekken en behouden van topmanagementtalent, in lijn met de marktstandaarden.	• De STI (kortetermijn-incentive) is gebaseerd op het geconsolideerde nettoresultaat waarop het executief comité collectief wordt geïncentiveerd.
AvH focust zich niet enkel op het belonen van financiële waardecreatie, maar neemt ook maatschappelijke waardecreatie in rekening. AvH implementeert een ESG-raamwerk voor de hele groep om haar eigen investeringsbeslissingen te sturen op basis van de Sustainable Development Goals van de VN, GRI, SASB en de PRI-richtlijnen van de VN. AvH promoot duurzame ontwikkeling en groei van de activiteiten van haar participaties, met respect voor mens, milieu en maatschappij.	Duurzaamheid	• AvH streeft ernaar om duurzaamheid te integreren in haar remuneratiebeleid. • 20% van de STI is gebaseerd op ESG-criteria en -doelstellingen voor AvH als onderneming en als verantwoordelijke aandeelhouder. De doelstellingen en de resultaten worden gepubliceerd in het remuneratieverslag, dat deel uitmaakt van het jaarverslag.
AvH wil aandeelhouderswaarde op lange termijn creëren door een recurrente toename van haar geconsolideerd eigen vermogen, ondersteund door een gestage dividendgroei op lange termijn.	Aandeelhouderswaarde	• De uitbetaling van de STI is gebaseerd op het geconsolideerd nettoresultaat. 20% van de uitbetaling is verder gebaseerd op de realisatie van de ESG-criteria en 80% van de uitbetaling is afhankelijk van de realisatie van het beoogde rendement op eigen vermogen (op jaarbasis en op basis van een gemiddelde over de afgelopen 5 jaar).

De standaarden die gebruikt worden om het remuneratiebeleid van de leden van het executief comité te bepalen, worden ook toegepast op de andere medewerkers, waarbij de nadruk ligt op langetermijndenken en -waardecreatie, gezamenlijk delen in succes en het aantrekken en behouden van toptalent.

3. BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN ALS GEVOLG VAN DE HERZIENING VAN HET REMUNERATIEBELEID

De belangrijkste aanpassingen aan het remuneratiebeleid als gevolg van de uitgevoerde evaluatie zijn:

- Een verschuiving naar LTI: een verbeterde balans tussen de componenten van de vaste beloning, STI en LTI, met een verschuiving naar LTI. De vaste beloning vertegenwoordigt een voldoende hoog deel van de totale remuneratie en zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's.
- Introductie van duidelijke en meetbare prestatiedoelstellingen voor de STI: naast de niet-financiële doelstellingen voor de STI werden financiële doelstellingen geïntroduceerd die gekoppeld zijn aan de groei van het geconsolideerd eigen vermogen.
- De structuur en verwoording van het remuneratiebeleid zijn afgestemd op 'best market practice'.

De onderstaande tabel geeft weer hoe de standpunten/ verbeterpunten van stakeholders, zoals beschreven in de inleiding, zijn aangepakt.

Doel	Belangrijkste aanpassingen
Langetermijndenken en -waardecreatie	• Verschuiving naar meer LTI • Prestatiedoelstelling gebaseerd op rendement op eigen vermogen (return on equity)
Duurzaamheid	Meer expliciete ESG-criteria
Behoud van talent	Verschuiving naar meer LTI
Partnering en teamwerk	Collectieve doelstellingen

Belangrijke domeinen van verbetering aangebracht door stakeholders	Hoe hebben we dit aangepakt in het Remuneratiebeleid 2025-2028?
Prestatiedoelstellingen voor STI	• In lijn met wat gebruikelijk is op de markt geven we de prestatimaatstaven in ons remuneratiebeleid niet volledig vrij om voldoende flexibiliteit te behouden gedurende de jaren waarin het beleid geldig is. De financiële KPI's en onze ESG-indicatoren worden in het remuneratieverslag van het betreffende jaar bekend gemaakt. • Het zal inderdaad belangrijk zijn om het remuneratiebeleid en het remuneratieverslag holistisch te beoordelen, aangezien ze hand in hand gaan.
Toekenningsniveaus en bovengrenzen voor LTI	• Het huidige beleid omvat gedefinieerde marges voor de jaarlijkse toekenning van het aantal aandelenopties, d.w.z. 10.000 - 15.000 voor de co-CEO's en 7.500 - 9.000 voor andere leden van het executief comité. • Bovendien bevat het huidige beleid ook een maximum totaal aantal toe te kennen opties per jaar, uitgedrukt als percentage van de uitstaande aandelen (limiet van 0,5%).
Prestatiemaatstaven voor LTI	• Aandelenopties bevatten als vehikel een impliciet prestatie criterium, aangezien de aandelenkoers moet stijgen om waarde te creëren voor de begunstigde (wat betekent dat er een impliciete prestatiedrempel is). De evolutie van de aandelenkoers bepaalt de realiseerbare waarde van de LTI, op voorwaarde dat de werknemer in dienst blijft bij AvH tot de opties onvoorwaardelijk ('vested') worden (retentie). • In lijn met wat gebruikelijk is op de markt in België, waar begunstigten vooraf worden belast op aandelenopties, zijn er geen aanvullende prestatiecriteria op het moment van 'vesting' (wanneer de opties onvoorwaardelijk worden).
Bevoegdheid om discretionaire compensatie toe te kennen	• Het huidige beleid bevat aanvullende informatie over het gebruik van discretionaire beloningen. Het staat het gebruik van discretionaire toekenningen toe onder uitzonderlijke omstandigheden en in lijn met de belangen van de aandeelhouders. • Verder bevat het huidige beleid een algemene bovengrens voor dergelijke toekenningen en legt het ook een minimale retentieperiode van 6 maanden op voor wie dergelijke toekenningen ontvangt.
Betrekken van stakeholders	• Zoals uiteen gezet in de inleiding, hebben we aanzienlijke inspanningen geleverd om in dialoog te treden met interne en externe stakeholders om te begrijpen hoe we eventuele bezorgdheden het beste kunnen aanpakken. • Deze paragraaf is aan het beleid toegevoegd om uit te leggen hoe de meningen van stakeholders in overweging werden genomen.
Structuur, leesbaarheid en algemene 'story-telling'	• We hebben het beleidsdocument aanzienlijk geherstructureerd om een duidelijkere verhaallijn te creëren, waardoor het voor (zowel interne als externe) stakeholders gemakkelijker te begrijpen is. Dit heeft ons ook in staat gesteld om de algehele bekendmaking van informatie te verbeteren. • De toelichtingen geven nu op effectieve wijze weer hoe het beloningsbeleid aansluit bij onze bedrijfsstrategie voor de lange termijn en onze (belonings)principes.
Paymix	• We geven illustratieve inzichten in onze paymix, inclusief onderliggende aannames (relatieve weging van basisloon, STI, LTI en secundaire arbeidsvoorwaarden), gedifferentieerd tussen de co-CEO's (enerzijds) en andere leden van het executief comité (anderzijds).
Legacy payments (historisch gemaakte afspraken)	• Het huidige remuneratiebeleid bevat aanvullende informatie over de behandeling van betalingen die historisch werden bepaald.

4. REMUNERATIE VAN NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

De leidende principes voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders, die optreden als één team, zijn het creëren van aandeelhouderswaarde op de lange termijn en het vermijden van buitensporige risico's.

De remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders wordt door het remuneratiecomité periodiek herzien en gebenchmarkt met andere BEL20-bedrijven met als doel het behouden en aantrekken van diverse niet-uitvoerende bestuurders die de ambitie van AvH om op lange

termijn te denken, kunnen ondersteunen. Voor het bedrijf als geheel streeft AvH ernaar om zich boven de mediaan te positioneren.

Elke wijziging die door het remuneratiecomité wordt voorgesteld, wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering. De niveaus volgens het vastgelegde beleid en de werkelijke niveaus voor het betreffende jaar zullen worden bekendgemaakt in het betreffende remuneratieverslag.

Element	Doel	Uitvoering
Honoraria raad van bestuur en comités	Aantrekken en behouden van niet-uitvoerende bestuurders met de vereiste vaardigheden en ervaring.	- De Voorzitter en de leden van de raad van bestuur ontvangen een vast basisbedrag voor hun taken in de Raad van bestuur. - Er wordt een bijkomend bedrag betaald wanneer een bestuurder lid is van een specifiek comité. - Daarnaast worden zitpenningen betaald voor elke vergadering van de raad van bestuur of van de comités.
Aandelen	Naleving volgens de geest van principe 7.6 van de 2020 Corporate Governance Code	Niet-uitvoerende bestuurders zijn verplicht om een deel van hun remuneratie, namelijk ten minste tienduizend euro (€ 10.000), te investeren in aandelen van de onderneming, tenzij ze al een direct of indirect belang in de onderneming hebben dat overeenkomt met die waarde. Deze aandelen moeten worden aangehouden gedurende ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende bestuurder de raad van bestuur heeft verlaten, en gedurende ten minste drie jaar na de verwerving ervan.
Uitsluitingen	Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen variabele beloning.	

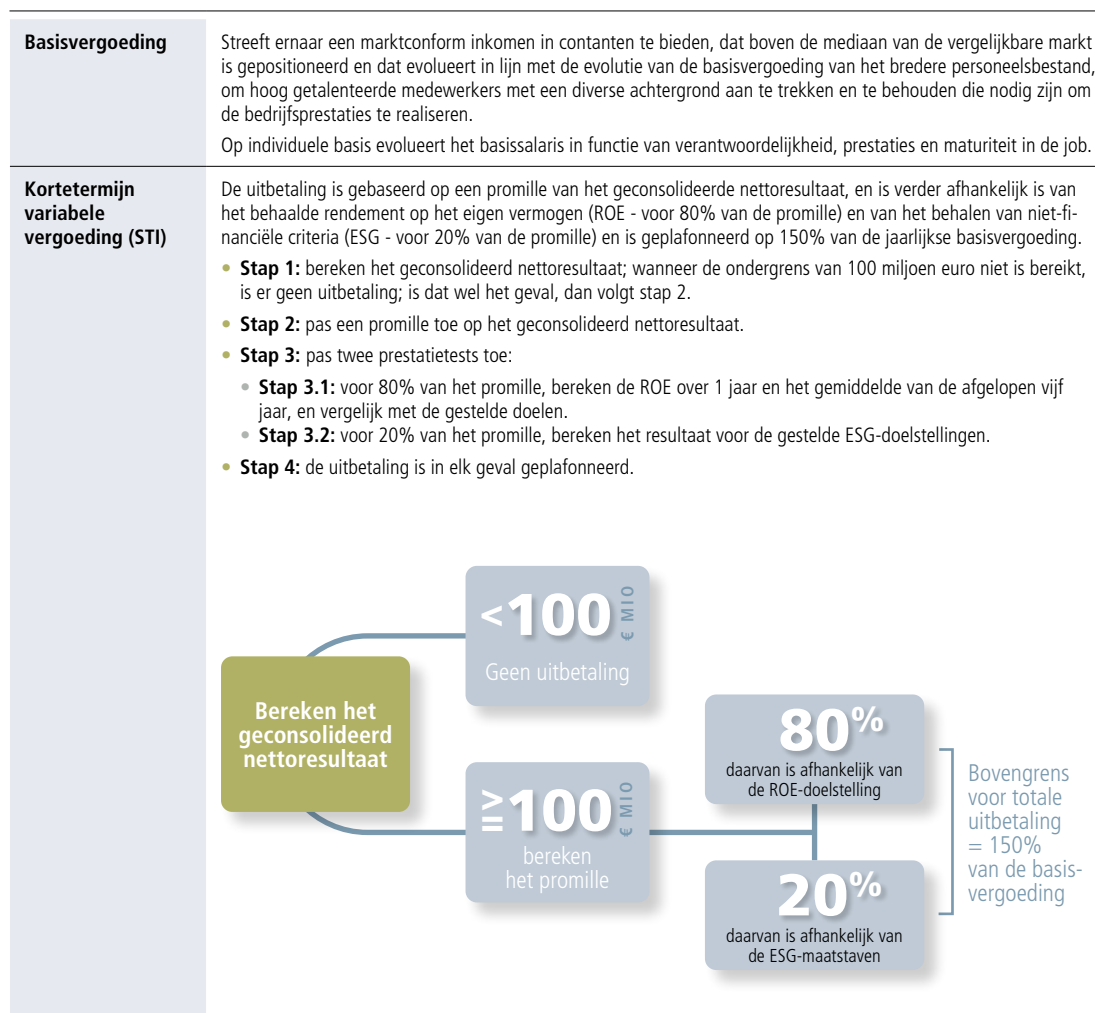
5. REMUNERATIE VOOR HET EXECUTIEF COMITÉ (EC)

Het remuneratiebeleid van AvH is ontworpen om het executief comité (EC) op gepaste wijze te belonen op basis van hun expertise, verantwoordelijkheden en teamprestaties. Het beleid legt de nadruk op het creëren van aandeelhouderswaarde op lange termijn en streeft ernaar het rendement op een duurzame manier te optimaliseren. Het is gericht op het aantrekken en behouden van top managementtalent en is in lijn met de marktnormen. Deze leidende principes geven ook vorm aan het remuneratiebeleid en de remuneratieprogramma's voor de werknemers van AvH.

Zowel de hoogte als de structuur van de remuneratiepakketten van de EC-leden, worden periodiek getoetst aan een relevante referen-

tiegroep. Deze groep wordt gedefinieerd als beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde investerings-/private-equity bedrijven die qua omvang en complexiteit vergelijkbaar zijn met AvH. De referentiegroep bestaat voornamelijk uit Benelux-bedrijven, maar waar relevant zijn ook Franse en Duitse investeringsbedrijven opgenomen.

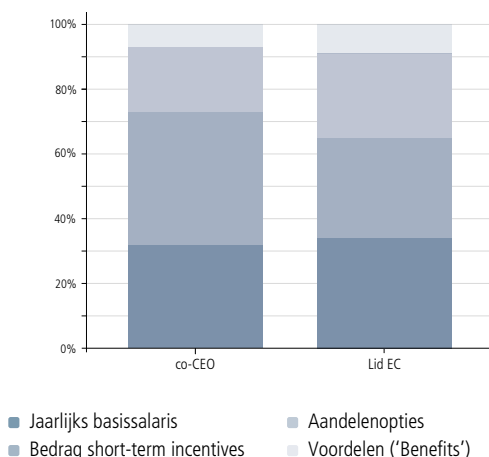
De vergoeding die aan de leden van het executief comité wordt betaald, bestaat uit vier componenten: (a) een basisvergoeding, (b) een variabele vergoeding op korte termijn (STI of kortetermijn-incentive), (c) een variabele vergoeding op lange termijn in de vorm van aandelenopties (LTI of langetermijn-incentive) en (d) een pensioenregeling en een risicoverzekering.



Langetermijn variabele vergoeding (LTI)	Het bedrijf heeft een traditioneel aandelenoptieplan, onder de Wet van 26 maart 1999, dat van kracht is sinds 1999. Het doel van het aandelenoptieplan is om de begunstigden te vergoeden voor hun bijdrage aan de waardecreatie op lange termijn van het bedrijf. De raad van bestuur beslist over de toekenning van aandelenopties aan leden van het executief comité, gebaseerd op de aanbeveling van het remuneratiecomité. In overeenstemming met de toepasselijke belastingwetgeving worden de leden van het executief comité belast op de aandelenopties op het moment van toekenning. De waarde van dit vergoedingselement is afhankelijk van de evolutie van de aandelenkoers. De aandelenopties hebben de volgende kenmerken: • Aanbod: eens per jaar. • Uitoefenprijs: prijs bepaald op basis van de laagste van (i) de slotkoers van het aandeel voorafgaand aan de datum van het aanbod, en (ii) de gemiddelde slotkoers van het aandeel gedurende 30 dagen voorafgaand aan de datum van het aanbod. • Uitoefenperiode: de opties kunnen worden uitgeoefend vanaf het verstrijken van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin het aanbod plaatsvond, tot het einde van het achtste jaar volgend op de datum van het aanbod. Het aantal toe te kennen aandelenopties wordt elk jaar herzien door de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité. Voor de leden van het executief comité en voor de co-CEO's zal vanaf 2025 een minimum en maximum voor het aantal toegekende van opties worden ingesteld evenals een limiet, uitgedrukt als percentage van het aantal uitstaande aandelen, voor het maximum aantal jaarlijks toegekende opties aan het voltallige personeel van AvH. Het aantal toegekende aandelenopties ligt tussen 10.000 en 15.000 voor CEO's en tussen 7.500 en 9.000 voor andere leden van het executief comité. Voor AVH als geheel is het maximum aantal jaarlijks toegekende opties 0,5% van het aantal uitstaande aandelen.
Pensioenopbouw en andere voordelen	Het bedrijf biedt aan de leden van het executief comité een 'vaste bijdrage' voor de opbouw van pensioen, een overlijdensuitkering, invaliditeitsuitkering, een wezenpensioen, een hospitalisatieverzekering en een verzekering voor ambulante zorg. AvH heeft ook een mobiliteits- en flexibiliteitsbeleid waarbij elektrische auto's of een mobiliteitsbudget worden aangeboden, samen met fietsen. Om het welzijn op het werk te bevorderen wordt een menu van sportfaciliteiten en -initiatieven aangeboden, evenals een gezondheidsscreening vanaf 40 jaar en een plan voor een preventief gezondheidsonderzoek.
AvH-aandelen	Elk lid van het executief comité moet over een periode van 5 jaar minstens 1.000 AvH-aandelen bezitten die verworven kunnen worden, hetzij door uitoefening van opties, hetzij op een andere manier.

Relatief gewicht van elke remuneratie-component

Pay-mix



Het gewicht van elke beloningscomponent zoals opgenomen in de bovenstaande grafiek is louter illustratief en indicatief op basis van de huidige situatie en kan daarom jaarlijks worden gewijzigd.

De volgende assumpties werden overwogen:

- Veronderstelde huidige remuneratieniveaus
- STI bepaald op basis van de doelstelling voor het geconsolideerd nettoresultaat en in de veronderstelling dat de doelstellingen voor de andere KPI's werden behaald
- Waarde van aandelenopties is bepaald op basis van 12.500 toegekende opties voor de co-CEO's en 9.000 toegekende opties voor de andere leden van het executief comité vermenigvuldigd met de huidige Black & Scholes-waardering van één optie.
- De voordelen omvatten geannualiseerde waarden voor bedrijfswagens, representatievergoedingen en pensioen- en overlijdensuitkeringen. Voor deze laatste is het huidige plan onafhankelijk van het salaris.

De paymix wordt enerzijds weergegeven voor de co-CEO's en anderzijds voor het gemiddelde van de andere leden van executief comité.

Als AvH niet zou voldoen aan het doel om zich te aligneren met de aandeelhouders en duurzaam en op lange termijn te denken, zullen het remuneratiecomité en de Raad van bestuur de onderliggende parameters herzien.

6. GOVERNANCE

6.1. Remuneratiecomité

Het remuneratiecomité adviseert de raad van bestuur over de vergoeding van de leden van de raad van bestuur en het executief comité.

Meer in het bijzonder:

- geeft het remuneratiecomité aanbevelingen aan de raad van bestuur over het remuneratiebeleid voor de bestuurders en de leden van het executief comité en de daaruit voortvloeiende voorstellen tot besluit voor de algemene vergadering;
- geeft het remuneratiecomité aanbevelingen over de individuele vergoeding van bestuurders en leden van het executief comité (inclusief bonussen, langetermijn-incentiveprogramma's zoals aandelenopties en andere financiële instrumenten, en ontslagvergoedingen) en eventueel daaruit voortvloeiende voorstellen tot besluit voor de algemene vergadering;
- beoordeelt het remuneratiecomité de prestaties van de leden van het executief comité, in overleg met de voorzitters van het executief comité, behalve wat hun eigen prestaties betreft;
- evalueert het remuneratiecomité de realisatie van de bedrijfsstrategie door het executief comité op basis van de overeengekomen prestatiebenchmarks en -doelstellingen, inclusief de niet-financiële doelstellingen;
- bereidt het remuneratiecomité het remuneratieverslag voor dat de raad van bestuur incorporeert in de verklaring inzake deugdelijk bestuur; en
- licht het remuneratiecomité het remuneratieverslag toe op de gewone algemene vergadering

Het remuneratiecomité bepaalt de frequentie van haar vergaderingen en vergadert ten minste twee keer per jaar.

Op vergaderingen waar de individuele remuneratie van een lid van het remuneratiecomité wordt besproken, mag de betrokken persoon aanwezig zijn, maar mag hij/zij niet optreden als voorzitter van de vergadering en moet hij/zij zich onthouden van feedback over zichzelf.

Het remuneratiebeleid wordt elk jaar geëvalueerd door het remuneratiecomité en getoetst op overeenstemming met de marktpraktijk. Eventuele aanpassingen die door het remuneratiecomité worden voorgesteld, worden vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur.

6.2. Malus en terugvordering

De contracten bevatten ook clausules met betrekking tot de criteria voor het toekennen van variabele beloning en geven de onderneming het recht om variabele beloning terug te vorderen die over de vijf voorgaande boekjaren is toegekend of uitbetaald op basis van onjuiste financiële informatie.

6.3. Discretionaire remuneratie

Discretionaire remuneratie dient enkel in uitzonderlijke omstandigheden te worden toegepast en alleen op een manier die in lijn is met de belangen van de aandeelhouders.

Dergelijke uitzonderlijke omstandigheden zijn: de herwaardering van de STI-uitbetaling in geval van onverwachte omstandigheden zoals substantiële waardecreatie door de verkoop van aandelen in een portefeuillebedrijf of een uitzonderlijke bijdrage aan een strategisch initiatief.

Een dergelijke uitzonderlijke STI wordt geplafonneerd op 150% van het basissalaris op jaarbasis en bevat een retentieperiode van minimaal 6 maanden.

Een dergelijke discretionaire bevoegdheid zal worden gedocumenteerd in het remuneratieverslag van het betreffende jaar.

6.4. Historisch gemaakte afspraken (Legacy Payments)

De Raad van bestuur kan, op aanbeveling van het remuneratiecomité, vergoedingen goedkeuren die afwijken van de voorwaarden in het remuneratiebeleid wanneer de voorwaarden van de betaling werden overeengekomen voordat het beleid van kracht werd of wanneer ze werden overeengekomen op een moment dat de betrokken persoon geen lid was van het executief comité.

6.5. Bepalingen betreffende contractbeëindiging

De leden van het executief comité kunnen eenzijdig hun contract voortijdig beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden. De vennootschap kan de overeenkomst met deze leden van het executief comité eenzijdig beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 18 maanden. Voor bepaalde leden van het executief comité kan deze periode oplopen tot maximum 24 maanden, afhankelijk van de leeftijd van het betrokken lid van het executief comité op het ogenblik van de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de vennootschap.

Voor leden van het executief comité die benoemd zijn vanaf 2023, geldt bij een eenzijdige opzegging van hun contract door de vennootschap een opzegtermijn van maximaal 12 maanden.

Wanneer een lid van het executief comité of een senior professional de onderneming onder goede voorwaarden verlaat ('good leaver'), ongeacht of de opzegging gebeurt door de onderneming of door de betrokken persoon, heeft deze laatste recht op het gemiddelde van zijn of haar variabele vergoeding over de laatste drie boekjaren, pro rata indien het vertrek plaatsvindt voor het einde van het jaar. Op aanbeveling van het remuneratiecomité kan de raad van bestuur beslissen dat het gerechtvaardigd is om af te wijken van dit beleid.



Ackermans & van Haaren NV
Begijnenvest 113
2000 Antwerpen - België
Tel. +32 3 231 87 70
info@avh.be - www.avh.be