

REMUNERATIEBELEID MONTEA

1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die Montea NV (**Montea**) hanteert voor de remuneratie van haar bestuurders en haar uitvoerend management overeenkomstig art. 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Dit beleid werd voorbereid door de raad van bestuur van de statutaire bestuurder Montea Management NV (hierna de **Raad van Bestuur**) op basis van de aanbevelingen van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van 2021 en, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van bestuurders en leden van het uitvoerend management vanaf het boekjaar 2021. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om gedurende meerdere jaren te worden toegepast. Het beleid kan echter worden gewijzigd wanneer dit door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité passend wordt geacht en, in de mate wettelijk vereist, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering. In ieder geval wordt het – al dan niet gewijzigd – minstens om de vier jaar opnieuw voorgelegd aan de goedkeuring van de algemene vergadering. Wanneer een aanzienlijk aantal stemmen is uitgebracht tegen het remuneratiebeleid, zal de Raad van Bestuur de nodige stappen nemen om de bekommernissen van de tegenstemmers mee in overweging te nemen bij de verdere toepassing en aanpassing van het beleid.

2. Algemene principes inzake remuneratie

De remuneratie ondersteunt de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van Montea.

Montea is een zuivere logistiek vastgoed speler. De duurzame waardecreatie tracht zij te realiseren door middel van kwalitatieve vastgoedinvesteringen met het oog op een rendabele groei. De remuneratie van het uitvoerend management is in eerste instantie gebaseerd op de globale prestaties van Montea en strekt ertoe de leden van het uitvoerend management te laten mee genieten van de rendabele groei ervan. Ook individuele prestatiescriteria worden voorzien in functie van evoluerende strategische implementatieprioriteiten. Voor de niet-uitvoerende bestuurders dient de remuneratie van die aard te zijn dat voldoende expertise kan worden aangetrokken teneinde een heldere groeistrategie te formuleren en de uitvoering ervan te bewaken.

Het remuneratiebeleid is gericht op het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent teneinde de langetermijnbelangen van Montea te vrijwaren en een duurzame waardecreatie mogelijk te maken. Montea streeft enerzijds naar het aanbieden van competitieve remuneratie, maar wil excessieve remuneratie vermijden.

De loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Montea vormen de basis bij de bepaling van de remuneratie van het uitvoerend management. De werknemers kunnen opties toegekend krijgen of aandelen aankopen van Montea onder respectievelijk hetzelfde optieplan of hetzelfde aandelen aankoopplan als het uitvoerend management (zie sectie 5.1.2).

3. De statutaire bestuurder

De opdracht van Montea Management NV als statutaire bestuurder wordt vergoed zoals bepaald in de statuten van Montea. De remuneratie van de statutaire bestuurder bestaat uit (i) een variabele vergoeding op basis van de financiële resultaten van Montea (ii) een vaste vergoeding en (iii) een eventuele terugbetaling van gemaakte kosten verbonden aan haar opdracht:

- (i) De variabele vergoeding is gelijk aan 0,25% van het bedrag gelijk aan de som van:
 - a. Het gecorrigeerd resultaat: netto resultaat + afschrijvingen + waardeverminderingen – terugnemen van waardeverminderingen – terugnemen van overgedragen en verdisconteerde huren +/- andere niet-monetaire bestanddelen +/- resultaat verkoop vastgoed;
 - b. Netto meerwaarden bij realisatie van vastgoed die niet van de verplichte uitkering zijn vrijgesteld.
- (ii) De vaste vergoeding bedraagt €15.000 per jaar.
- (iii) Een eventuele terugbetaling van gemaakte kosten verbonden aan haar opdracht.

Deze vergoeding dekt in principe de totale kost voor de remuneratie van de bestuurders van de statutaire bestuurder, de vergoeding voor de CEO en de werkingskosten van Montea Management NV. De definitieve toekenning van de remuneratie wordt jaarlijks voorgelegd ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Montea van het daaropvolgende boekjaar.

4. Raad van Bestuur en haar comités

4.1 Algemeen

Gelet op de bestuursstructuur van Montea, slaat dit remuneratiebeleid op de bestuurders van de statutaire bestuurder van Montea, i.e. Montea Management NV. Zoals vereist door de wetgever en uitgewerkt in het corporate governance charter van Montea, is deze structuur transparant, en wordt de Raad van Bestuur voor governance doeleinden beschouwd als de raad van bestuur van Montea NV zelf.

De remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur is afhankelijk van hun kwalificatie als niet-uitvoerende bestuurder dan wel uitvoerende bestuurder. Ze wordt jaarlijks besproken in het Remuneratie- en Benoemingscomité en voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Belangenconflicten zullen worden behandeld overeenkomstig het corporate governance charter van Montea en de toepasselijke wetgeving. Niemand zal deelnemen aan een vergadering waarop zijn/haar eigen remuneratie wordt behandeld.

De omvang van de bestuurdersbezoldiging wordt bepaald op basis van benchmarkstudies ten aanzien van het remuneratiebeleid van andere Belgische GVV's en/of beursgenoteerde bedrijven.

4.2 Niet-uitvoerende bestuurders

Algemeen

De bedragen van de bestuurdersbezoldiging voor niet-uitvoerende bestuurders worden jaarlijks goedgekeurd door de algemene vergadering van Montea Management NV op voorstel van de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de omvang van de bedragen in concreto baseert de Raad van Bestuur zich enerzijds op het continuïteitsprincipe en anderzijds op benchmark studies.

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie.

De niet-uitvoerende bestuurders worden niet (ook niet deels) betaald in aandelen van Montea. Daarmee wijkt Montea af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020 om niet-uitvoerende bestuurders deels in aandelen van de genoteerde vennootschap te vergoeden. Met deze aanbeveling beoogt de Belgische Corporate Governance Commissie het belang van de niet-uitvoerende bestuurders beter te aligneren op het lange termijn aandeelhoudersbelang. Montea is evenwel van oordeel dat het lange termijn aandeelhoudersbelang op voldoende wijze is vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur rond de bestuurders die deel uitmaken van de familie Pierre De Pauw, een belangrijke aandeelhouder van Montea.

Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders

Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen vaste remuneratie en geen zitpenningen als niet-uitvoerend lid van de Raad van Bestuur.

Zij ontvangen wel

- een vaste vergoeding als zij de Raad van Bestuur of een Investeringscomité voorzitten.
- zitpenningen voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn (zie verder).

Onafhankelijke bestuurders

Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse bestuurdersbezoldiging alsook zitpenningen voor het bijwonen van vergaderingen van de Raad van Bestuur, het Auditcomité, het Remuneratie- en Benoemingscomité en de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn. Indien zij voorzitter zijn van een comité van de Raad van Bestuur ontvangen zij hier een bijkomende vaste vergoeding voor.

4.3 Uitvoerende bestuurders

Uitvoerende bestuurders ontvangen geen bezoldiging voor de uitoefening van hun bestuurdersmandaat. Zij worden enkel vergoed in het kader van hun functie als lid van het uitvoerend management, zoals beschreven in afdeling 5 (*Uitvoerend management*) van dit remuneratiebeleid. Zij ontvangen geen vergoeding voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn tenzij zij voorzitter zijn van een investeringscomité (in zulk geval ontvangen zij een vaste vergoeding voor dit mandaat).

4.4 Voorzitter van de Raad van Bestuur en de comités.

De voorzitter van de Raad van Bestuur en de voorzitters van het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en de Investeringscomités¹ ontvangen een vaste vergoeding proportioneel aan de verantwoordelijkheid en tijdsbesteding verbonden aan de functie van voorzitter. De functie als voorzitter van de Raad van Bestuur en de functie als voorzitter van de Investeringscomités kan vervuld worden door éénzelfde persoon. De vergoedingen kunnen in dat geval gecumuleerd worden.

4.5 Schematische voorstelling

	Raad van Bestuur	Auditcomité	Remuneratie- en Benoemingscomité	Investeringscomité	Vaste vergoeding per jaar
Niet-onafhankelijke Niet-uitvoerende bestuurder				zitpenning per bijgewoone vergadering	
Onafhankelijke bestuurder	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	Ja
Uitvoerende bestuurder					*
Uitvoerend management					
Voorzitter Raad van Bestuur					Ja
Voorzitter auditcomité					Ja
Voorzitter remuneratie- en benoemingscomité					Ja
Voorzitter van een Investeringscomité					Ja

* Tenzij deze persoon voorzitter is van een Investeringscomité, in zulk geval ontvangt hij/zij een vaste vergoeding per jaar.

¹ Momenteel zijn er twee investeringscomités: Frankrijk en Nederland. Het betreft comités waarin niet alleen bestuurders zetelen.

5. Uitvoerend management

De remuneratie van de leden het uitvoerend management is afhankelijk van hun respectieve verantwoordelijkheden en de gangbare praktijk in de sector. De vergoeding van de leden van het uitvoerend management bestaat uit een vast deel (waar de eventuele deelname aan een long-term incentive plan deel van uitmaakt) en een variabel deel.

Jaarlijks beslist de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité over de variabele vergoeding van de leden van het uitvoerend management. Daarbij bepaalt de Raad van Bestuur de bedragen van de variabele vergoeding, alsook de doelstellingen voor de prestatiecriteria waarvan deze vergoedingen afhankelijk zullen zijn in de komende prestatieperiode. Indien het betrokken lid van het uitvoerend management tevens bestuurder is, wordt de belangenconflictenprocedure van artikel 36 tot artikel 38 van de GVV wet en artikel 7:96 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen toegepast.

Zij ontvangen geen vergoeding voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn.

Het relatieve aandeel van de componenten van de remuneratie is als volgt:

Manager	Vaste vergoeding, pensioen en voordelen in natura	Variabele vergoeding (on target korte termijn bonus)	Plafond extra variabele vergoeding bij <i>overachievement</i> ²
CEO	$\pm \geq 75\%$	$\pm \leq 25\%$	25% van de totale on target remuneratie
CFO	$\pm \geq 75\%$	$\pm \leq 25\%$	25% van de totale on target remuneratie
CPM	$\pm \geq 75\%$	$\pm \leq 25\%$	25% van de totale on target remuneratie

5.1 Vaste vergoeding

5.1.1 Vergoeding krachtens de individuele managementovereenkomst of arbeidsovereenkomst

Onder vaste vergoeding verstaat Montea enerzijds het jaarlijkse bedrag aan vaste vergoeding aan het lid van het uitvoerend management zoals opgenomen in de individuele managementovereenkomst of arbeidsovereenkomst met de betrokkene. De basisremuneratie van het uitvoerend management wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur, op advies en voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de omvang van de bedragen in concreto baseert de Raad van Bestuur zich enerzijds op het continuïteitsprincipe en anderzijds op benchmark studies.

5.1.2 Optieplan en aandelen aankoopplan

De Raad van Bestuur heeft op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité beslist om het uitvoerend management niet te verplichten een minimumdrempel aan aandelen aan te houden in

² Dit betekent dat een lid van het uitvoerend management in geval van *overachievement* (bovenop zijn vaste vergoeding, pensioen, voordelen in natura en on target variabele vergoeding) nog een bijkomend bedrag aan variabele vergoeding kan ontvangen dat niet hoger mag zijn dan 25% van de totale on target remuneratie.

Montea, in afwijking van artikel 7.9 van de Code 2020. Het Remuneratie- en Benoemingscomité zal de aanbeveling regelmatig evalueren en hierover rapporteren aan de Raad van Bestuur.

Niettegenstaande de afwezigheid van een verplichting voor het uitvoerend management, bestaat er een optieplan en een aandelen aankoopplan ten gunste van bepaalde leden van het (uitvoerend en niet-uitvoerend) management en bepaalde werknemers, discretionair aangewezen door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité (waarbij het de bedoeling is om een zo breed mogelijk publiek aan te spreken). Aangezien noch de toekenning onder het optieplan noch de aanbieding onder het aandelen aankoopplan onderworpen is aan het behalen van prestatiecriteria, kwalificeren deze plannen als vaste vergoeding.

De begunstigden onder het optieplan en het aandelen aankoopplan hebben in voorkomend geval respectievelijk de mogelijkheid om:

- (i) opties te verwerven met een looptijd van tien jaar en die kunnen uitgeoefend worden aan een prijs die gelijk is aan het laagste van (a) de slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel waarop die optie recht geeft op de beursdag voorafgaand aan de dag van het aanbod; en (b) de gemiddelde slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel waarop de optie recht geeft gedurende de periode van 20 beursdagen voorafgaand aan de dag van het aanbod. De opties worden definitief verworven (“vesting”) na een periode van drie jaar; of
- (ii) aandelen aan te kopen aan een prijs per aandeel van 83,33% van de gemiddelde slotkoers van de aandelen gedurende de periode van 20 beursdagen voorafgaand aan de dag voor de datum van de ondertekening van de koopovereenkomst. De aandelen zijn krachtens dat plan onderworpen aan een lock-up van 3,5 jaar.

De uitoefening van de optie / aankoop van de aandelen gebeurt in beide plannen met de privé gelden van de begunstigden. De vennootschap faciliteert de financiering ervan niet.

Het aantal opties of aandelen dat op die manier verworven kan worden, wordt jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Noch de toegekende opties onder het optieplan, noch de aangeboden aandelen onder het aandelen aankoopplan kwalificeren als variabele vergoeding aangezien de toekenning respectievelijk aanbieding niet onderworpen is aan het behalen van prestatiecriteria.

Niettegenstaande dat op datum van dit remuneratiebeleid noch het optieplan noch het aandelen aankoopplan onderworpen is aan het behalen van prestatiecriteria, beschouwt Montea beide plannen als een adequaat incentiveringsmechanisme op lange termijn omwille van de volgende redenen:

a) Het optieplan

De werknemers, bedrijfsleiders (enkel natuurlijke personen) en zelfstandige dienstverleners (enkel natuurlijke personen) die belastbaar zijn in België op hun bezoldigingen of op hun winsten en dividenden, zijn onderworpen aan de Belgische Aandelenoptiewet van 26 maart 1999. Krachtens de Belgische Aandelenoptiewet worden de voornoemde type begunstigden belast op het ogenblik dat de Opties worden toegekend en dit op basis van de werkelijke marktwaarde van de aandelen van Montea ten tijde van het Aanbod. Met andere woorden, aangezien (i) dit type begunstigden reeds belastingen dient te betalen op het ogenblik van de aanvaarding van de opties en (ii) de vesting periode drie jaar bedraagt, zullen zij worden geïncentiveerd om bij te dragen aan de lange termijn waarde van Montea opdat men de reeds betaalde belastingen kan terugverdienen.

Het dient in dit kader bovendien te worden benadrukt dat men in de periode tussen de aanvaarding van het aanbod en de uitoefening van de opties geen recht heeft op enig dividend dat verbonden is aan het onderliggende aandeel Montea.

b) Het aandelen aankoopplan

De aandelen die een begunstigde kan aankopen onder het aandelen aankoopplan, zijn enerzijds onderworpen aan een lock-up periode van 3,5 jaar. Een begunstigde heeft er aldus belang bij om te streven naar een stijging van de waarde van het aandeel Montea op lange termijn.

Het Remuneratie- en Benoemingscomité zal jaarlijks bekijken of het aangewezen is om bepaalde prestatiecriteria te linken aan het optieplan en/of het aandelen aankoopplan en behoudt zich het recht voor om voor te stellen om de betreffende plannen eventueel in die zin te wijzigen. Indien het Remuneratie- en Benoemingscomité dergelijke aanbeveling doet, zal zij zich beperken tot dezelfde prestatiecriteria als uiteengezet in punt 5.3. Indien het optieplan en/of het aandelen aankoopplan zou gelinked worden aan het behalen van bepaalde prestatiecriteria, zullen deze plannen niet langer kwalificeren als vaste vergoeding maar als variabele vergoeding.

5.2 Pensioen en voordelen in natura

Montea voorziet in een aanvullend pensioen voor de leden van haar uitvoerend management die als natuurlijk persoon diensten levert aan Montea.

Montea draagt de kosten voor een aantal overige voordelen zoals bedrijfswagen, GSM, laptop, hospitalisatieverzekering, D&O policy, etc. toegekend aan de leden van het uitvoerend management. De voorwaarden en modaliteiten van (het gebruik van) deze voordelen zijn dezelfde als voor de werknemers van Montea.

Het uitvoerend management en alle bestuurders zijn in het kader van potentiële beroepsaansprakelijkheid gedekt door een polis bestuurdersaansprakelijkheid (D&O policy). De totale premie wordt gedragen door Montea. Er worden geen andere aanvullende vergoedingen uitgekeerd aan de bestuurders.

5.3 Variabele remuneratie

De variabele vergoeding voor het uitvoerend management bestaat uit een korte termijn bonus die wordt uitbetaald in cash. Er kan enkel een variabele vergoeding toegekend worden voor zover (a) het deel van de variabele vergoeding dat afhangt van de resultaten, enkel betrekking heeft op het geconsolideerd nettoresultaat van Montea, met uitsluiting van alle schommelingen in de reële waarde van de activa en van de indekkingsinstrumenten en (b) geen enkele vergoeding wordt toegekend op basis van een specifieke operatie of transactie van Montea. Het bedrag dat de betrokkene kan verdienen is geplafonneerd. Voor de leden van het uitvoerend management bedraagt het *on target* variabel gedeelte maximaal 25% van de totale remuneratie (met dien verstande dat een lid van het uitvoerend management in geval van *overachievement* (bovenop zijn vaste vergoeding, pensioen, voordelen in natura en on target variabele vergoeding) nog een bijkomend bedrag aan variabele vergoeding kan ontvangen dat niet hoger mag zijn dan 25% van de totale on target remuneratie).

De variabele vergoeding van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management is afhankelijk van vooraf vastgelegde prestatiecriteria gelinkt aan de strategische prioriteiten van Montea. De concrete invulling en weging voor elk jaar van iedere KPI zal aan het begin van het prestatiejaar worden vastgelegd door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Deze prestatiecriteria dragen bij tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Montea als volgt:

	Strategie	KPI
F I N A N C I E E L	Groei van de portefeuille	Het behalen van vooropgestelde groei van de vastgoedportefeuille in logistiek vastgoed
	Aanbieden van een stabiel en – in de mate van het mogelijke – groeiend dividend	Het behalen van het vooropgestelde objectief van het EPRA resultaat per aandeel (EPS)
	Hoge bezettingsgraad behouden door focus op type klant en hun activiteit	Het behalen of behouden van een vooropgestelde bezettingsgraad van de gebouwen
N I E T - F I N A N C I E E L	Uitwerking van het Plan 2030/2050 waarin Montea's ambities wordt gekoppeld aan de 4P's benadering (<i>People, Planet, Profit en Policy</i>).	Het behalen van minimum 1 ESG KPI
	Hoge kwaliteit HR-management	Organiseren van en deelname aan initiatieven om teamspirit, performantie en personeelstevredenheid hoog te houden

Aan de hand van een evaluatiegesprek met de voorzitter van de Raad van Bestuur en het lid van het uitvoerend management wordt jaarlijks vastgesteld of de vooropgestelde (financiële en niet-financiële) doelstellingen behaald werden. Deze evaluatie en de eruit voortvloeiende variabele vergoeding, wordt besproken op het Remuneratie- en Benoemingscomité en wordt nadien voorgelegd aan de eerstvolgende Raad van Bestuur die de definitieve toekenning van de variabele vergoeding

vastlegt. Daarbij wordt de verwezenlijking van de financiële prestatiedoeleinden geverifieerd op basis van de geconsolideerde jaarrekening van Montea.

6. Contracten

6.1 Duur

De duur van de mandaten van de bestuurders bedraagt in principe 3 jaar tenzij het een herbenoeming betreft. De duur van het mandaat van een bestuurder die herbenoemd wordt, bedraagt in principe 4 jaar. Hiervan kan door de algemene vergadering van Montea Management NV worden afgeweken, in lijn met het Corporate Governance Charter van Montea, teneinde een zekere rotatie binnen de Raad van Bestuur mogelijk te maken. De bestuurders genieten geen ontslagbescherming.

6.2 Terugvorderingsrecht

Montea voorziet op dit ogenblik niet het recht om variabele vergoedingen die werden betaald aan het uitvoerend management in te houden of terug te vorderen indien de vergoeding op basis van onjuiste financiële gegevens is toegekend. Montea zal echter in de toekomst zulk terugvorderingsrecht wel voorzien wanneer er nieuwe overeenkomsten worden afgesloten met het uitvoerend management.

6.3 Pensioen

Montea voorziet in een pensioenplan voor de leden van haar uitvoerend management die als natuurlijk persoon diensten levert aan Montea zoals hierboven uiteengezet in punt 5.2. Voor de bestuurders voorziet Montea niet in een pensioenplan.

6.4 Vertrekvergoedingen

Montea gaat met de zelfstandige leden van het uitvoerend management in principe een managementovereenkomst van onbepaalde duur aan. De vertrekvergoeding wordt op individuele basis onderhandeld en vastgelegd in de managementovereenkomst. De Raad van Bestuur ziet erop toe dat de vertrekvergoeding niet meer dan 12 maanden remuneratie bedraagt. Voor de leden van het uitvoerend management die hun functie waarnemen onder een arbeidsovereenkomst past Montea de regels uit de Wet betreffende de Arbeidsovereenkomsten toe.

De aandelen verworven in het kader van het aandelen aankoopplan en die nog onderworpen zijn aan de lock-up periode zullen door Montea kunnen worden teruggekocht. De prijs waaraan dit zal gebeuren is afhankelijk van het feit of de betrokkene zal beschouwd worden als een good of een bad leaver door de Raad van Bestuur en de mate waarin de lock-up periode reeds is verstreken.

De gevolgen van het vertrek van een persoon op de opties die aan deze werden toegekend onder het optieplan, zijn afhankelijk van onder meer het feit of deze persoon en al dan niet op eigen initiatief vertrekt, de reden van het vertrek alsook of de opties al dan niet reeds definitief verworven zijn. Afhankelijk van de omstandigheden kunnen de opties ofwel worden behouden en (tijdelijk) worden uitgeoefend ofwel vervallen deze van rechtswege.

7. Afwijkingen

Montea houdt zich het recht voor om tijdelijk af te wijken van dit remuneratiebeleid op voorwaarde dat: (i) de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen en (ii) de afwijking wordt toegestaan door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité.