

Inhoud

1. Inleiding tot het remuneratiebeleid	2
2. Remuneratie van de leden van de raad van toezicht van Interinvest	3
3. Remuneratie van de leden van de directieraad van Interinvest	4
3.1 Vaste vergoeding	5
3.1.1 Basisvergoeding	5
3.1.2 Risicovoorzieningen en voordelen van alle aard	5
3.2 Variabele vergoeding	6
3.2.1 Korte termijn	6
3.2.2 Lange termijn	7
3.2.3 Uitgestelde betaling	8
3.2.4 Terugvorderingsrecht	8
3.3 Pensioen	9
3.4 Contractuele provisies	9
3.4.1 Minimumdrempel aandelen	9
3.4.2 Vertrekprovisies / vertrekbepalingen	9
4. Remuneratiebeleid in het kader van de bredere populatie	10
5. Governance	11

1. Inleiding tot het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van Intervest Offices & Warehouses nv (hierna: "Intervest") is opgemaakt in overeenstemming met het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), met de wet van 12 mei 2014 betreffende de Gereguleerde Vastgoedvennootschappen ("GVV-Wet") en met de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code ("Code 2020"). Dit remuneratiebeleid is van toepassing vanaf 1 januari 2020, is goedgekeurd door de raad van toezicht die heeft plaatsgevonden op 11 februari 2021 en is onder voorbehoud van zijn goedkeuring door de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders die plaatsvindt op 28 april 2021.

Objectieven van het beleid

Het remuneratiebeleid houdt rekening met de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van de leden van de raad van toezicht en de leden van de directieraad.

Het is bedoeld om de betrokkenen bij het beheer van Intervest een zodanige vergoeding aan te bieden, die mogelijk maakt om

- de gewenste betrokkenen aan te trekken, te behouden en te motiveren
- rekening te houden met de kenmerken en de uitdagingen van de vennootschap
- en tegelijk, samenhang te bewaren tussen de vergoeding van de bedrijfsleiders en deze van alle personeelsleden
- terwijl de risico's gezond en efficiënt beheerd worden
- en de kosten voor de diverse vergoedingen onder controle worden gehouden.

Het heeft ook tot doel om de duurzame waardecreatie in de vennootschap te bevorderen en bij te dragen tot de concrete uitvoering van de strategie, onder meer door

- de bepaling van financiële en niet-financiële prestatiecriteria voor de variabele bezoldiging, die direct bijdragen tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Intervest
- te voorzien in een variabele vergoeding, zowel op korte als op lange termijn

Het remuneratiebeleid van Intervest moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van haar bedrijfsleiders en deze van de vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen.

Marktperspectief

Intervest wil de betrokkenen vergoeden op een niveau dat vergelijkbaar is met de vergoedingen die andere vennootschappen met een vergelijkbare omvang en activiteit voor gelijkaardige functies betalen.

Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de vennootschap deel aan benchmarks die sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants organiseren. Ze gaat ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmarkoefening.

2. Remuneratie van de leden van de raad van toezicht van Intervest

Intervests vergoeding van de leden van de raad van toezicht is gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerde en competente personen. De structuur van de vergoeding is zodanig bepaald dat de belangen van het bedrijf worden behartigd op middellange en lange termijn. Bij het vastleggen van de vergoeding wordt er rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de technische aard van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de raad van toezicht en zijn gespecialiseerde comités vallen, alsook met de rol van de voorzitter bij de voorbereiding en coördinatie van de werkzaamheden van de raad van toezicht.

Het niveau en de structuur van de remuneratie worden daarnaast ook afgetoetst aan de hand van een benchmarkanalyse binnen vergelijkbare ondernemingen.

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht is als volgt samengesteld:

Component	Raad van toezicht	Comités
Vaste vergoeding	Leden van de raad van toezicht ontvangen een vaste jaarlijkse vergoeding. De vergoeding van de voorzitter is verhoogd met 1/3de in vergelijking met de vergoeding van de andere leden.	Niet aangeboden
Zitpenningen	Een vergoeding is toegekend per bijgewoonde vergadering en is gelimiteerd tot een maximum aantal zitpenningen per jaar. Zitpenningen zijn enkel verschuldigd bij fysieke vergaderingen. In uitzonderlijke omstandigheden kan hiervan tijdelijk afgeweken worden en kunnen zitpenningen ook uitbetaald worden in geval van virtuele vergaderingen. Desgevallend zal dit steeds toegelicht worden in het remuneratieverslag over het jaar in kwestie.	Een vergoeding is toegekend per bijgewoonde vergadering en is gelimiteerd tot een maximum aantal zitpenningen per jaar voor elk van de comités. Zitpenningen zijn enkel verschuldigd bij fysieke vergaderingen. In uitzonderlijke omstandigheden kan hiervan tijdelijk afgeweken worden en kunnen zitpenningen ook uitbetaald worden in geval van virtuele vergaderingen. Desgevallend zal dit steeds toegelicht worden in het remuneratieverslag over het jaar in kwestie.
Variabele vergoeding	Niet aangeboden	Niet aangeboden
Aandelen gerelateerde vergoeding	Intervest kent geen vergoeding in aandelen toe aan de leden van de raad van toezicht en wijkt daardoor af van de Code 2020 principe 7.6. De vennootschap is heden de mening toegedaan dat de langetermijnbelangen van aandeelhouders reeds voldoende worden behartigd. De context hieromtrent wordt uitgebreid uiteengezet	

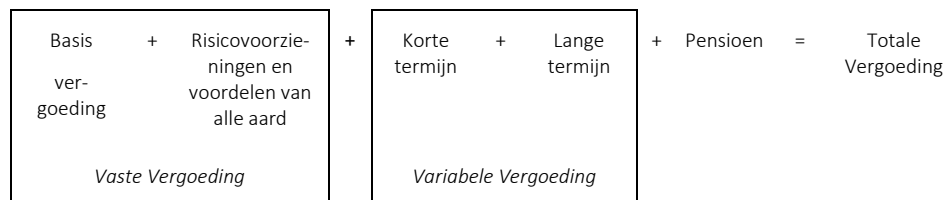
	in de Corporate governance verklaring in het jaarverslag. Het is de leden van de raad van toezicht wel toegestaan individueel aandelen te verwerven van de vennootschap mits inachtneming van de regels aangaande transacties voor eigen rekening in aandelen of andere schuldinstrumenten van de vennootschap of afgeleide of andere financiële instrumenten die ermee verbonden zijn.	
Voordelen van alle aard / pensioen	Niet aangeboden	Niet aangeboden
Vergoeding van gemaakte kosten	De leden van de raad van toezicht worden niet vergoed voor onkosten tenzij hier voorafgaandelijke en schriftelijke goedkeuring voor werd gegeven door de voorzitter van de raad van toezicht in het kader van een uitzonderlijke opdracht.	
Andere	Een specifieke vergoeding kan toegekend worden aan de leden van de raad van toezicht in geval van bijzondere opdrachten opgelegd door de raad.	

3. Remuneratie van de leden van de directieraad van Intervest

De remuneratie van de leden van de directieraad heeft als doel een nauwe band te creëren tussen de belangen van deze leden en deze van de vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen. Daarnaast doelt het beleid om het mogelijk te maken de gewenste personen aan te trekken, te behouden en te motiveren, rekening houdend met de kenmerken en uitdagingen van de vennootschap.

Intervest wil de leden van de directie op een niveau vergoeden dat conform is met de vergoeding van vergelijkbare vennootschappen in termen van omvang en activiteit. Om een marktconforme vergoeding tot stand te brengen neemt Intervest deel aan benchmarks georganiseerd door sociale secretariaten of externe consultants.

De totale vergoeding van de leden van de directieraad bestaat uit de volgende elementen (die elk afzonderlijk in meer detail worden behandeld in de volgende secties):



3.1 Vaste vergoeding

3.1.1 Basisvergoeding

Doel en link met de strategie

De basisvergoeding houdt rekening met de rollen en verantwoordelijkheden van de leden van de directieraad. Het is bedoeld om de betrokkenen aan te trekken en te behouden.

Werking

Deze basisvergoeding is bepaald in functie van de individuele verantwoordelijkheden en vaardigheden van elk lid van de directieraad en is onafhankelijk van elk vennootschapsresultaat. Daarnaast wordt het bedrag van de jaarlijkse basisvergoeding bepaald op basis van vergelijkingen met de vergoedingen die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap.

Opportuniteit

Deze vergoeding wordt jaarlijks, op 1 januari van elk jaar geïndexeerd.

Op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité buigt de raad van toezicht zich geregeld, op het einde van het kalenderjaar, over het bedrag voor de basisvergoeding, om te bepalen of dit bedrag gewijzigd moet worden en zo ja, in welke mate. Typisch betreft dit proces geen significante verhogingen behalve in het geval van bijvoorbeeld wijzigingen qua verantwoordelijkheden. Bij het bepalen van de wijzigingen in de bedragen wordt ook rekening gehouden met de evoluties geobserveerd in de markt. Desgevallend wordt de nieuwe vaste vergoeding betaald vanaf 1 januari van het volgende jaar.

Prestatiemaatstaven

Geen

3.1.2 Risicovoorzieningen en voordelen van alle aard

Doel en link met de strategie

Intervest biedt marktconforme risicovoorzieningen en voordelen van alle aard aan die geschikt zijn om de juiste personen aan te trekken en te behouden.

Werking

De meeste leden van de directieraad komen in aanmerking voor het ontvangen van risicovoorzieningen en voordelen van alle aard, dewelke worden aangeboden in lijn met competitieve marktpraktijk en dewelke hoofdzakelijk omvatten, maar niet gelimiteerd zijn tot de volgende:

- Bedrijfswagen
- Bedrijfsleidersverzekering dewelke kan worden verdeeld over overlijden, pensioen en invaliditeit

Opportunititeit

Formele beleidslijnen bepalen de representatieve waarde van elk van deze risicovoorzieningen en voordelen van alle aard.

Prestatiemaatstaven

Geen

3.2 Variabele vergoeding

3.2.1 Korte termijn

Doel en link met de strategie

Het principe van de variabele vergoeding op korte termijn maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de leden van de directieraad en deze van de vennootschap. De variabele vergoeding op korte termijn motiveert het behalen van uitdagende prestatiecriteria.

Werking

De prestatiedoelstellingen worden uitdrukkelijk en ten laatste vastgelegd bij aanvang van het boekjaar door de raad van toezicht op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. Deze criteria zijn gekoppeld aan de globale prestaties van de vennootschap en de individuele prestaties.

De variabele vergoeding op korte termijn voor de leden van de directieraad wordt bepaald aan de hand van objectief meetbare en individuele prestatiecriteria. Deze prestatiecriteria omvatten enerzijds (voor de meerderheid) criteria met betrekking tot het collectief niet recurrent resultaatgebonden voordeel van de onderneming en anderzijds (voor de minderheid) individuele/ functiegebonden criteria. Voor de ceo zullen deze individuele criteria betrekking hebben op de bedrijfsstrategie, organisatie, governance en bedrijfscultuur, waar deze voor de andere leden van de directieraad betrekking zullen hebben op specifieke objectieven voor de functies in kwestie.

De evaluatie van de prestatiedoelstellingen is onderwerp van bespreking en analyse in een zitting van het benoemings- en remuneratiecomité. De variabele vergoeding kan enkel worden toegekend indien aan de prestatiedoelstellingen over de aangeduide referentieperiode werd voldaan. In hoeverre de financiële criteria werden gerealiseerd, wordt na het afsluiten van het boekjaar gecontroleerd aan de hand van de boekhoudkundige en financiële gegevens die worden geanalyseerd binnen het auditcomité. Een evaluatie van de niet-financiële criteria gebeurt door het benoemings- en remuneratiecomité ofwel op basis van een gemotiveerd voorstel van de voorzitter van de raad van toezicht (indien het de prestatie van de ceo betreft) ofwel op basis van een gemotiveerd voorstel van de ceo in overleg met de voorzitter van de raad van toezicht (indien het de prestaties van de overige leden van de directieraad betreft). Het benoemings- en remuneratiecomité bezorgt haar advies en voorstel tot remuneratie vervolgens aan de raad van toezicht. Op basis van het gerealiseerde resultaat wordt de variabele vergoeding door de raad van toezicht toegekend aan elk lid van de directieraad.

De korte termijn variabele vergoeding wordt uitbetaald in het eerste kwartaal van het dienstjaar volgend op het kalenderjaar.

Opportuniteit

Het bedrag van de korte termijn variabele vergoeding kan maximaal 175.000 EUR bedragen voor de ceo. Voor de andere leden van de directieraad zal dit in elk geval lager liggen.

Prestatiemaatstaven

Zoals hierboven vermeld, wordt de variabele vergoeding bepaald aan de hand van enerzijds (voor de meerderheid) objectief meetbare en anderzijds individuele / functiegebonden prestatiecriteria.

In overeenstemming met artikel 35, §1 van de GVV-Wet, zijn de criteria voor de toekenning van de variabele vergoeding of van het deel van de variabele vergoeding dat van de resultaten afhangt, nooit gekoppeld aan specifieke of transactie gerelateerde verrichtingen.

3.2.2 Lange termijn

Doel en link met strategie

Het principe van de variabele vergoeding op lange termijn maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de leden van de directieraad en deze van de vennootschap en van haar aandeelhouders. De variabele vergoeding op lange termijn motiveert het behalen van uitdagende objectief meetbare prestatiecriteria.

Werking

De variabele vergoeding op lange termijn wordt om de drie jaar toegekend. Titularissen die nieuw in positie zijn, hebben de mogelijkheid om later in te lopen in het lopende plan. Dit gaat gepaard met een pro-rata toekenning van de vergoeding.

De variabele bezoldiging op lange termijn wordt door de raad van toezicht vastgelegd en bepaald aan de hand van objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van drie jaar.

De prestatiedoelstellingen worden uitdrukkelijk en ten laatste vastgelegd bij aanvang van het eerste boekjaar van de driejaarlijkse performantieperiode door de raad van toezicht op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. De prestatiecriteria hebben betrekking op de lange termijn aandeelhouderswaardecreatie van de onderneming en op het uitbouwen van Intervests strategisch plan.

De evaluatie van de prestatiedoelstellingen is onderwerp van bespreking en analyse in een zitting van het benoemings- en remuneratiecomité. De variabele vergoeding kan enkel worden toegekend indien aan de prestatiedoelstellingen over de aangeduide referentieperiode werd voldaan. In hoeverre de financiële criteria werden gerealiseerd, wordt na het afsluiten van het laatste boekjaar van de driejaarlijkse performantieperiode gecontroleerd aan de hand van de boekhoudkundige en financiële gegevens die worden geanalyseerd binnen het auditcomité. Het benoemings- en remuneratiecomité bezorgt haar advies en voorstel tot remuneratie vervolgens aan de raad van toezicht. Op basis van het gerealiseerde resultaat wordt de variabele vergoeding door de raad van toezicht toegekend aan elk lid van de directieraad. Daarenboven heeft het benoemings- en remuneratiecomité, mits toestemming van de raad van toezicht, de mogelijkheid om binnen een vooraf vastgelegd bereik dat maximum 25 % bedraagt en enkel in geval van uitzonderlijke omstandigheden, de evaluatie via eigen oordeel aan te passen. Desgevallend zal de onderliggende redenering steeds toegelicht worden in het remuneratieverslag over het jaar in kwestie.

De lange termijn variabele vergoeding wordt uitbetaald in het eerste kwartaal volgend op de referentieperiode van drie jaar.

Opportuniteit

Het bedrag van de lange termijn variabele vergoeding kan maximaal 525.000 EUR bedragen voor de volledige drie-jarige referentieperiode voor de ceo. Voor de andere leden van de directieraad zal dit in elk geval lager liggen.

Prestatiemaatstaven

Zoals hierboven vermeld, wordt de variabele vergoeding bepaald aan de hand van objectief meetbare prestatiecriteria (zowel financieel als niet-financieel) die betrekking hebben op enerzijds aandeelhouderswaardecreatie en anderzijds het uitbouwen van Intervests strategisch plan.

In overeenstemming met artikel 35, §1 van de GVV-Wet, zijn de criteria voor de toekenning van de variabele vergoeding of van het deel van de variabele vergoeding dat van de resultaten afhangt, nooit gekoppeld aan specifieke of transactie gerelateerde verrichtingen.

3.2.3 Uitgestelde betaling

In dit kader voldoet het remuneratiebeleid van Intervest aan Artikel 7:91 WvV. In concreto wordt de variabele remuneratie voor een lid van de directieraad tenminste voor 25% gebaseerd op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar.

3.2.4 Terugvorderingsrecht

In de overeenkomsten met de effectieve leiders wordt er contractueel voorzien in een clawback mechanisme waarbij de vennootschap het recht heeft om een variabele remuneratie geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde tot één jaar na uitbetaling ervan indien in die periode blijkt dat de uitbetaling heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele remuneratie ten grondslag liggende prestatiedoelstellingen of over de omstandigheden waarvan de variabele remuneratie afhankelijk was gesteld en dat dergelijke onjuiste informatie bovendien te wijten is aan fraude door de begunstigde.

3.3 Pensioen

Doel en link met de strategie

Intervest voorziet in een competitieve vergoeding qua pensioen.

Werking

In geval deze worden aangeboden, gebeurt dit in lijn met competitieve marktpraktijk en aan de hand van een systeem van vaste bijdragen.

Opportuniteit

Formele beleidslijnen bepalen de representatieve waarde van deze pensioenvoorzieningen.

Prestatiemaatstaven

Geen

3.4 Contractuele provisies

De rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan de functies van de leden van de directieraad zijn formeel vastgelegd in een managementovereenkomst die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van hun mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waar zij toegang tot hebben, de voorwaarden voor de verbreking van de overeenkomst, enz.

3.4.1 Minimumdrempel aandelen

Intervest wijkt af van principe 7.9 van de Code 2020 doordat er aan de leden van de directieraad niet wordt aanbevolen om een minimumdrempel aandelen van Intervest aan te houden. De vennootschap is van mening dat door middel van de onderliggende performantiecriteriën bij de variabele beloning reeds voldoende een link wordt gelegd met de langetermijnbelangen. De context hieromtrent wordt uitgebreid uiteengezet in de corporate governance verklaring in het jaarverslag.

De leden van de directieraad hebben echter wel de mogelijkheid om individueel aandelen te verwerven van de vennootschap mits inachtneming van de regels aangaande transacties voor eigen rekening in aandelen of andere schuldinstrumenten van de vennootschap of afgeleide of andere financiële instrumenten die ermee verbonden zijn.

3.4.2 Vertrekprovisies / vertrekbevestigingen

De raad van toezicht heeft steeds het recht om het mandaat van een lid van de directieraad te beëindigen met een opzegtermijn van 12 maanden. Niettegenstaande het voorgaande, heeft de raad van toezicht in ieder geval het recht het mandaat *ad nutum* met onmiddellijke ingang te beëindigen, mits betaling van een opzeggingsvergoeding van twaalf maal de maandelijkse vergoeding, verhoogd met de tegenwaarde van de bijkomende voordelen voor een periode van twaalf maanden, van

toepassing op het ogenblik van de beëindiging behoudens in geval het mandaat beëindigd zou worden wegens grove nalatigheid of opzettelijke fout in zijn hoofde, in welk geval geen vergoeding verschuldigd zal zijn.

Voor andere componenten van het remuneratiepakket kunnen specifieke provisies gelden bij vertrek.

4. Remuneratiebeleid in het kader van de bredere populatie

De raad van toezicht heeft het benoemings- en remuneratiecomité de opdracht gegeven om voor alle personeel de voorstellen te onderzoeken die de directieraad jaarlijks doet aangaande het globaal verhogingsbudget (buiten index) van de vaste vergoedingen van de personeelsleden van Intervest (dus buiten de leden van de directieraad), evenals aangaande het globaal budget van de variabele vergoedingen die aan de medewerkers worden toegekend. Het comité interageert met de ceo over de kwestie, en houdt tegelijk de raad van toezicht op de hoogte van de belangrijkste voornoemde beslissingen, globaal en niet individueel. De raad van toezicht heeft het comité ook de opdracht gegeven om zich uit te spreken over de voorstellen van de ceo met betrekking tot de aanwerving en de aanvankelijke vergoeding, evenals tot elke herziening van de vergoeding (in ruime zin) van bepaalde andere personen die kernfuncties uitoefenen in de vennootschap en die verantwoordelijk zijn voor een team.

Het remuneratiebeleid voor de leden van de directieraad is ontworpen rekening houdend met de principes en objectieven die in het begin van dit beleid werden meegegeven en voor de volledige onderneming gelden. Daardoor toont de remuneratie een aantal gelijkenissen met het bredere remuneratieraamwerk van de onderneming, met name:

- de vergoeding op korte termijn wordt voor zowel de directieraad als het bredere personeelsbestand bepaald aan de hand van dezelfde financiële performantiecriteriën
- de proportie van variabele vergoeding voor de leden van de directieraad is echter hoger aangezien zij naast vergoeding op korte termijn, ook een vergoeding op lange termijn ontvangen

5. Governance

Remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid maakt integraal deel uit van het Corporate Governance Charter van Intervest en is te lezen op de website van de Vennootschap.

Het remuneratiebeleid is onderworpen aan de goedkeuring van de algemene vergadering bij elke belangrijke wijziging en, in ieder geval, minstens om de vier jaar. Bij een herziening van het remuneratiebeleid zullen de beschrijving en de uitleg van alle significante wijzigingen voorgelegd worden in het remuneratiebeleid.

De stemming van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering is bindend. Indien de algemene vergadering het nieuwe voorgestelde beleid niet goedkeurt, beloont Intervest haar leden van de raad van toezicht en leden van de directieraad overeenkomstig het bestaande goedgekeurde remuneratiebeleid en legt Intervest op de volgende algemene vergadering een herzien beleid ter goedkeuring voor.

Afwijking van het beleid

De raad van toezicht kan, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van het beleid in uitzonderlijke omstandigheden en is beperkt tot de beloningselementen van het beleid. Afwijkingen van het beleid worden in het remuneratierapport vermeld.

Beleid met betrekking tot nieuwe aanwervingen

Voor zowel interne als externe aanwervingen / benoemingen in de directieraad zal de raad van toezicht de vergoedingen bepalen in overeenstemming met het beleid zoals in dit document gedefinieerd. Daarnaast kan de raad van toezicht overwegen enkele van de volgende punten toe te passen:

- afhankelijk van de datum van benoeming of datum van indiensttreding kan de raad van toezicht discretie toepassen in het zetten van pro rata jaarlijkse bonus doelstellingen en bedragen en / of een pro rata toekenning van de lange termijn variabele vergoeding
- in het geval van interne promoties kunnen toezeggingen die gedaan werden voorafgaand aan de benoeming tot directielid blijven behouden worden
- in geval van externe aanwervingen kunnen intekenbonussen worden toegekend, ter dekking van vergoedingen die de persoon verliest door het verlaten van vorige werkgevers; dit wordt openbaar gemaakt als onderdeel van het voorstel tot benoeming van dat lid van de directieraad.

Dialogo met aandeelhouders

Er werd rekening gehouden met de stemmen en de adviezen van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid sinds de meest recente stemming op het beleid door de algemene vergadering. Daarnaast gaat Intervest ook de dialoog aan, als deel van de jaarlijkse remuneratiecyclus, met aandeelhouders en proxy advisors en wordt er rekening gehouden met hun visie op de beloning van bestuurders in het algemeen.

Remuneratieverslag

Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de corporate governance verklaring van het jaarlijks Financieel verslag, vermeldt de manier waarop het remuneratiebeleid werd toegepast tijdens het boekjaar. De algemene vergadering van de Vennootschap spreekt zich elk jaar uit over het remuneratieverslag.

Bepaling remuneratie

Op advies van het benoemings- en remuneratiecomité keurt de raad van toezicht de belangrijkste voorwaarden van de contracten / remuneratie van de ceo en de andere leden van de directieraad goed. Voor de leden van de directieraad gebeurt dit op basis van een gemotiveerd advies van de ceo aan het benoemings- en remuneratiecomité (voor zover het de eigen bezoldiging niet betreft).

Het benoemings- en remuneratiecomité bestaat uitsluitend in meerderheid uit onafhankelijke leden van de raad van toezicht. Zo kunnen potentiële belangenconflicten betreffende de bepaling, de herziening en de uitvoering van het remuneratiebeleid van de leden van de directieraad op een gepaste manier voorkomen worden. Bovendien zijn de leden van de directieraad niet aanwezig wanneer het benoemings- en remuneratiecomité beraadslaagt over hun bezoldiging. Daarnaast zijn ook de wettelijke bepalingen inzake belangenconflicten van toepassing.

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht van Intervest wordt bepaald door de algemene vergadering van Intervest, op voorstel van haar raad van toezicht, die zelf voorstellen heeft gekregen van het benoemings- en remuneratiecomité.