

Bezoldigingsverslag 2025

Inleiding

Het verloningsbeleid dat van toepassing is op de leden van de Raad van Bestuur en de Leadership Squad wordt bepaald door het evoluerende wettelijke kader, de Belgische Corporate Governance Code 2020 ("de Corporate Governance Code 2020"), de marktpraktijken en -trends, en de strategische context van Proximus. Het weerspiegelt onze ambitie om bij te dragen aan een inclusief, veilig, duurzaam en welvend digitaal België.

Proximus hecht groot belang aan het verstrekken van **duidelijke, relevante en transparante informatie** over de principes die aan zijn verloningsbeleid ten grondslag liggen en over de vergoedingen die worden toegekend aan de Raad van Bestuur en de Leadership Squad.

Tenzij anders vermeld, worden alle bedragen in dit Verloningsrapport weergegeven als brutobedragen. Voor werknemers verwijst dit naar het brutoloon (exclusief werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid). Voor zelfstandigen verwijst dit naar de bruto vergoeding exclusief btw, tenzij een fiscaal voordeel van toepassing is.

Dit Verloningsrapport biedt een transparant overzicht van:

- de verloningsstructuur en -niveaus die van toepassing zijn op de Raad van Bestuur en de Leadership Squad,
- de uitvoering van het Verloningsbeleid tijdens het boekjaar,
- de afstemming tussen verloning, bedrijfsresultaten en duurzaamheidsdoelstellingen,
- interne loonvergelijkingen, inclusief loonratio's en de evolutie van de gemiddelde verloning,
- de stemming van aandeelhouders en governance bepalingen met betrekking tot verloning.

Met dit rapport bevestigt Proximus zijn engagement voor een **verantwoord, eerlijk en toekomstgericht verloningsbeleid** dat duurzame prestaties en het succes op lange termijn van de Groep ondersteunt, en tegelijkertijd afgestemd blijft op de verwachtingen van onze aandeelhouders, onze medewerkers en de samenleving die wij bedienen.

Wij zijn ervan overtuigd dat verloning niet alleen hoge prestaties moet stimuleren, maar ook het welzijn, de ontwikkeling en de empowerment van onze medewerkers. Wij willen dat alle leden van onze organisatie zich gewaardeerd, gerespecteerd en erkend voelen voor hun bijdrage aan ons gezamenlijk succes.

Momentopname - Structuur van de verloning

Raad van Bestuur (niet-uitvoerende bestuurders)

Component	Voorzitter van de Raad van Bestuur	Niet-uitvoerende Bestuurder	Vermeldingen
Jaarlijkse vaste vergoeding	€ 50.000	€ 25.000	pro rata de duur van het mandaat
Zitpenning per vergadering			
Raad van Bestuur	€ 10.000	€ 5.000	betaald per bijgewoonde vergadering en van toepassing op alle adviescomités
Comité als Voorzitter van de Comité	€ 5.000	€ 5.000	
Comité als lid van de Comité	€ 2.500	€ 2.500	
Vergoeding voor communicatiekosten	€ 4.000	€ 2.000	pro rata de duur van het mandaat
Bedrijfswagen	Ja	Nee	enkel voor de Voorzitter
Variabele verloning	Nee	Nee	in lijn met de Corporate Governance Code 2020
Verloning in aandelen	Nee	Nee	bepaling niet toegepast vanwege de aandeelhoudersstructuur
Pensioen/ groepsverzekeringen	Nee	Nee	niet van toepassing

Gedelegeerd Bestuurder (CEO)

Component	Beschrijving
Vaste verloning	Jaarlijks vast salaris (geïndexeerd), vastgesteld door de Raad van Bestuur
Variabele verloning op korte termijn (STI)	Doel = 40% van het vaste salaris (60% Groep KPIs/ 40% individuele KPIs)
Variabele verloning op lange termijn (LTI)	Doel = 40% van het vaste salaris, uitgesteld over 3 jaar; Prestatiewaardeplan
Verloning in aandelen	Nee Enige uitzondering: eenmalig (2024) voor de voormalige CEO: 75.000 aandelen
Pensioenplan & andere groepsverzekeringen	Vastgestelde bijdrage: 10% van het vaste salaris van de CEO Levens- en invaliditeitsdekking
Andere voordelen	Bedrijfswagen, medische verzekering, telecom, maaltijdcheques, ...
Uitzonderlijke vergoedingen	Mogelijk voor ondertekeningsbehoeften of uitzonderlijke prestaties (beslissing van de Raad)
Contractuele bepalingen	Mandaat van onbepaalde duur (zelfstandig), niet-concurrentie, ontslagvergoeding, terugvordering

Leden van de Leadership Squad (exclusief de CEO)

Component	Beschrijving
Vaste verloning	Vast jaarlijks salaris (geïndexeerd), regelmatig herzien door het Benoemings- en Bezoldigingscomité
Variabele verloning op korte termijn (STI)	Doel = 40% van het vaste salaris (60% Groep KPIs/ 40% individuele KPIs)
Variabele verloning op lange termijn (LTI)	Doel = 40% van het vaste salaris, uitgesteld over 3 jaar; Prestatiewaardeplan
Verloning in aandelen	Nee
Pensioenplan & andere groepsverzekeringen	Plan met vastgestelde prestaties Levens- en invaliditeitsdekking
Andere voordelen	Bedrijfswagen, medische verzekering, telecom, maaltijdcheques, ...
Uitzonderlijke vergoedingen	Mogelijk voor tijdelijke verantwoordelijkheden, uitzonderlijke prestaties, behoefte aan handtekening of behoud (beslissing van de Raad)
Contractuele bepalingen	Overeenkomst van onbepaalde duur (werknemers), niet-concurrentie, ontslagvergoeding, terugvordering

Verloning van de leden van de Raad van Bestuur

Structuur van de verloning

Het verloningsmodel voor bestuurders volgt het principe van continuïteit en is ongewijzigd gebleven sinds de goedkeuring ervan door de Algemene Vergadering in 2004. Er worden de komende jaren geen substantiële wijzigingen verwacht.

De Raad van Bestuur bestaat uit maximaal veertien leden, waaronder de Chief Executive Officer ("de CEO"). De CEO is het enige uitvoerende lid; alle andere bestuurders zijn niet-uitvoerend.

De CEO ontvangt geen vergoeding voor de uitoefening van zijn mandaten als lid van de Raad van Bestuur, zijn Comités of de Raden van Bestuur van dochterondernemingen van de Groep.

Niet-uitvoerende Bestuurders worden als volgt vergoed:

- Voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur:
 - » Een jaarlijkse vaste vergoeding van 50.000 EUR (pro rata de duur van het mandaat)
 - » Een zitpenning van 10.000 EUR per vergadering van de Raad van Bestuur
 - » Een zitpenning van 2.500 EUR per vergadering van een adviescomité (verdubbeld wanneer hij het comité voorziet)
 - » Een jaarlijkse forfaitaire vergoeding van 4.000 EUR voor communicatiekosten
 - » Het gebruik van een bedrijfswagen
- Voor de andere niet-uitvoerende bestuurders:
 - » Een jaarlijkse vaste vergoeding van 25.000 EUR (pro rata de duur van het mandaat)
 - » Een zitpenning van 5.000 EUR per vergadering van de Raad van Bestuur
 - » Een zitpenning van 2.500 EUR per vergadering van een adviescomité (verdubbeld wanneer zij het comité voorzitten)
 - » Een jaarlijkse forfaitaire vergoeding van 2.000 EUR voor communicatiekosten

Deze bedragen worden halfjaarlijks uitbetaald en worden niet geïndexeerd.

In 2026 voerde de Raad van Bestuur, met ondersteuning van Spencer Stuart als externe partner, een benchmarkoefening uit over de verloning van bestuurders. Deze analyse vergeleek de verloning met verschillende referentiegroepen: Belgische staatsbedrijven, Bel20/BelMid-ondernemingen, Europese telecomoperatoren en technologiebedrijven.

Conclusie: de totale verloning van de Proximus-bestuurders in 2024 ligt in lijn met het gemiddelde of de mediaan van de verschillende referentiegroepen, met uitzondering van de staatsbedrijven, die doorgaans een beperkter verloningskader hebben.

In overeenstemming met courante Belgische governance-praktijken ontvangen niet-uitvoerende bestuurders geen variabele, prestatie gebonden verloning, noch voordelen verbonden aan aanvullende pensioenregelingen of andere groepsverzekeringen.

Hoewel de Corporate Governance Code 2020 aanbeveelt om een deel van de verloning van niet-uitvoerende bestuurders toe te kennen in aandelen van de vennootschap, heeft Proximus beslist deze bepaling niet toe te passen, gelet op haar specifieke aandeelhoudersstructuur, waarbij de Belgische Staat meerderheidsaandeelhouder is.

De Voorzitter van de Raad zit tevens het Overlegcomité, het Pensioenfonds en Proximus ART voor. Hij is ook lid van de Raad van Bestuur van Proximus Real Estate, onze vastgoeddochter. Er worden geen bijkomende aanwezigheidsvergoedingen toegekend voor deze mandaten.

Vergoeding toegekend in 2025

De totale vergoeding die in 2025 werd toegekend aan alle leden van de Raad van Bestuur, inclusief de Voorzitter, bedraagt 1.476.391 EUR (bruto).



Het onderstaande overzicht toont de individuele brutobedragen die in 2025 aan bestuurders werden uitbetaald, gebaseerd op hun deelname aan vergaderingen van de Raad en haar Comités.

Vergoeding toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur in 2025

Leden van de Raad van Bestuur	Jaarlijkse vaste vergoeding	Zitpenningen ¹	Vergoedingen ²	Totaal 2025
Guillaume Boutin ³				
Stijn Bijmens ⁴				
Caroline Basyn	€ 25.000	€ 65.000	€ 2.000	€ 92.000
Cécile Coune	€ 25.000	€ 77.500	€ 2.000	€ 104.500
Stefaan De Clerck	€ 50.000	€ 190.000	€ 7.243	€ 247.243
Karel De Gucht ⁵	€ 7.260	€ 27.500	€ 581	€ 35.341
Béatrice de Mahieu	€ 25.000	€ 72.500	€ 2.000	€ 99.500
Martin De Prycker	€ 25.000	€ 87.500	€ 2.000	€ 114.500
Franck-Philippe Georjin ⁶⁻⁷	€ 17.808	€ 45.000	€ 1.425	€ 64.233
Audrey Hanard	€ 25.000	€ 67.500	€ 2.000	€ 94.500
Koen Kennis ⁵	€ 17.808	€ 15.000	€ 1.425	€ 34.233
Ibrahim Ouassari ⁵	€ 7.260	€ 25.000	€ 581	€ 32.841
Catherine Rutten	€ 25.000	€ 72.500	€ 2.000	€ 99.500
Joachim Sonne	€ 25.000	€ 82.500	€ 2.000	€ 109.500
Claire Tillekaerts	€ 25.000	€ 92.500	€ 2.000	€ 119.500
Catherine Vandendorre	€ 25.000	€ 90.000	€ 2.000	€ 117.000
Luc Van den hove	€ 25.000	€ 85.000	€ 2.000	€ 112.000
Totaal	€ 350.137	€ 1.095.500	€ 31.254	€ 1.476.391

1 Buitengewone bezoldigde vergaderingen van de Raad van Bestuur van 7 februari, 13 maart, 3 april, 9 april, 13 juni en 10 oktober 2025.

2 Vaste jaarlijkse vergoeding voor communicatiekosten. Voor de Voorzitter bevat dit bedrag eveneens het voordeel van alle aard met betrekking tot het gebruik van een bedrijfswagen, die 3.243 EUR bedraagt in 2025.

3 Ontslag op 15 mei 2025

4 Benoeming op 1 september 2025

5 Einde mandaat op 16 april 2025

6 Benoeming op 16 april 2025

7 Ontslag op 6 februari 2026

Onderstaande tabel toont de totale vergoeding die gedurende de laatste vijf jaar aan de leden van de Raad van Bestuur werd toegekend, inclusief de Voorzitter. De jaar-tot-jaar variaties weerspiegelen het aantal vergaderingen van de Raad en haar Comités, evenals de individuele deelname.

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

Totaal 2021	Totaal 2022	Totaal 2023	Totaal 2024	Totaal 2025
€ 1.192.366	€ 987.723	€ 1.491.432	€ 1.296.068	€ 1.476.391
variatie van jaar tot jaar	-17,2%	+51,0%	-13,1%	+13,9%

Global Rewards Program – algemene visie

Als aanbieder van digitale diensten en communicatieoplossingen opereert Proximus in een markt die wordt gekenmerkt door voortdurende technologische veranderingen, evoluerende klantverwachtingen en toenemende concurrentiedruk, zowel op de Belgische als op de internationale telecommarkten. Deze omgeving vereist dat we ons voortdurend heruitvinden - niet alleen door ons aan te passen aan verandering, maar ook door deze te anticiperen, vorm te geven en onze manier van werken en waarde creëren voortdurend te transformeren. Om te slagen in deze voortdurende transformatie en onze ambities op lange termijn te realiseren, rekenen we op getalenteerde en geëngageerde medewerkers en leiders die nauw samenwerken, veerkracht tonen en onze cultuur en waarden belichamen.

Onze **Think Possible**-cultuur speelt hierin een centrale rol. Ze vertegenwoordigt een mindset die gericht is op het zien van kansen in elke uitdaging, ondersteund door principes en gedragingen die ons helpen de beste oplossingen te vinden voor onze klanten en voor de maatschappij. We erkennen dat deze continue transformatie van elke medewerker wendbaarheid, aanpassingsvermogen en doorzettingsvermogen vraagt. Ons verloningsbeleid is ontworpen om hen doorheen deze evolutie te ondersteunen - door hun bijdrage te erkennen, eerlijkheid te versterken en een gevoel van gedeeld doel te bevorderen terwijl we samen bouwen aan de toekomst van Proximus

Bij Proximus erkennen we de cruciale bijdrage van al onze medewerkers, op elk niveau. Elke collega speelt een essentiële rol bij de uitvoering van onze strategie, de dienstverlening aan onze klanten en de vormgeving van de toekomst van onze Groep. We streven ernaar om verloningspraktijken te garanderen die eerlijk, transparant en afgestemd zijn op ieders verantwoordelijkheden. Onze ambitie is om de unieke bijdrage van elke medewerker te erkennen en te waarderen, en een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gesteund, betrokken en fier voelt op de impact die we samen realiseren.

De integratie van ESG-criteria in de verloning van leidinggevendenden ondersteunt eveneens de voortdurende transformatie van de Groep in een snel evoluerende markt. Zoals Proximus herhaaldelijk benadrukt in zijn geïntegreerde jaarverslag, hangt de competitiviteit op lange termijn niet alleen af van financiële kracht, maar ook van vertrouwen, maatschappelijke relevantie, milieubeheer en verantwoord digitaliseren. Het verankeren van ESG-doelstellingen in de verloning zorgt ervoor dat leiders actief bijdragen aan het versterken van de veerkracht, wendbaarheid en duurzaamheid op lange termijn van de Groep.

Het hebben van een **competitief en aantrekkelijk Global Rewards Program** voor onze Leadership Squad, ons Top Management en al onze medewerkers is daarom essentieel. De competitiviteit van dit programma wordt regelmatig beoordeeld met de steun van een extern adviesbureau gespecialiseerd in human capital en employee benefits.

Proximus past **innovatieve en marktconforme verloningspraktijken** toe, die voortdurend worden geactualiseerd via samenwerking met universiteiten, onafhankelijke benchmarkstudies en externe HR-netwerken. Onze verloningsprincipes - inclusief lonen en arbeidsvoorwaarden - zijn gebaseerd op **eerlijkheid, non-discriminatie** en worden vormgegeven via constructieve dialoog met zowel de Raad van Bestuur als de sociale partners. We zetten ons in om gelijkheid binnen de organisatie te waarborgen en eventuele loonverschillen transparant en verantwoordelijk aan te pakken.

Gezien onze oorsprong als een publiekrechtelijke onderneming blijven bepaalde structurele verschillen bestaan in vergelijking met puur private organisaties. Deze specificiteiten hebben de evolutie van ons verloningsbeleid beïnvloed. In de loop der jaren hebben onze HR-teams creatieve en modulaire programma's ontwikkeld die het statutaire kader voor een deel van onze medewerkers respecteren, terwijl ze nieuwe elementen introduceren die bijdragen aan een geleidelijke harmonisering van de algemene aanpak tussen statutair en contractueel personeel.

Hoofddoelstellingen van ons Global Rewards Program

Ons verloningsmodel weerspiegelt onze ambitie om verantwoordelijk te groeien, het welzijn van onze medewerkers te ondersteunen en bij te dragen aan een duurzaam, inclusief digitaal België.

Meer specifiek beoogt ons Global Rewards Program om:

- prestaties te stimuleren die duurzame, rendabele groei ondersteunen en langdurige waarde creëren voor Proximus als referentie-operator;
- empowerment en verantwoordelijkheid te versterken, in lijn met onze maatschappelijke missie - bijdragen aan een inclusief, veilig, duurzaam en welvarend digitaal België;
- eerlijke, billijke en markt competitieve verloning te garanderen voor alle medewerkers, zowel statutair als contractueel;
- hoge prestaties te erkennen en te belonen in lijn met onze Think Possible-cultuur en bedrijfswaarden;
- de afstemming te versterken tussen individuele bijdragen en de globale resultaten van het bedrijf, ter ondersteuning van de succesvolle uitvoering van onze strategie;
- talenten aan te trekken en te behouden op elk niveau door zinvolle loopbaanervaringen te bieden en een omgeving waar mensen kunnen groeien, hun beste zelf kunnen zijn en klaarstaan om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan;
- een evenwicht te vinden tussen de noden en verantwoordelijkheden van onze medewerkers en hun gezinnen en die van het bedrijf en de maatschappij in het algemeen.

Proximus behoudt en moderniseert voortdurend een reeks aanvullende motivatiemaatregelen, waaronder werk-privévoordelen (zoals hospitalisatieverzekering en thuiswerkvoorzieningen), sociale ondersteuning en welzijnsprogramma's die beschikbaar zijn voor alle medewerkers, inclusief de leden van de Leadership Squad.

Onze prioriteit is het aanbieden van toekomstgerichte verloningspraktijken die medewerkers versterken, onze strategische doelstellingen ondersteunen en het gevoel van trots op onze gezamenlijke prestaties versterken.

Verloning van de leden van de Leadership Squad

Algemene context

Besluitvormingsproces

De verloning van de leden van de Leadership Squad, inclusief de individuele verloningspakketten, wordt bepaald door de Raad van Bestuur op basis van aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De pakketten worden vastgesteld in functie van de individuele verantwoordelijkheden, de duurzame prestaties, de kritieke vaardigheden en relevante marktbenchmarks. De Raad van Bestuur ziet erop toe dat alle verloningsbeleiden voor de Leadership Squad volledig afgestemd blijven op het algemene verloningskader van Proximus.

Competitiviteit van de verloning van de Leadership Squad

Met volledige naleving van de Belgische governanceregels is het verloningsbeleid voor de Leadership Squad ontworpen om:

- getalenteerde leidinggevendenden aan te trekken en te behouden,
- competitieve en marktconforme verloningsniveaus te bieden,
- duurzame waarde creatie te bevorderen, en
- de belangen van het management en de aandeelhouders op elkaar af te stemmen.

Hoewel de Belgische Corporate Governance Code 2020 aanbeveelt om een minimumniveau van aandelenbezit op te leggen aan uitvoerende leiders, heeft Proximus deze bepaling historisch niet toegepast, gezien de specifieke aandeelhoudersstructuur van het bedrijf, waarbij de Belgische Staat meerderheidsaandeelhouder is. Naarmate de Groep internationaal blijft groeien en indien dit nodig blijkt om competitief te blijven inzake verloning, is Proximus bereid om in de toekomst de invoering van een aandelen gebonden

verloning opnieuw te evalueren om beter aan te sluiten bij de Corporate Governance Code. Een dergelijke toekenning werd overigens in 2024 uitzonderlijk toegekend aan de voormalige CEO, Guillaume Boutin.

Om haar strategische ambities te realiseren en duurzaamheid op lange termijn te verzekeren, wil Proximus hooggekwalificeerde en betrokken leiders aantrekken en behouden voor de Leadership Squad - leiders die als rolmodel fungeren, sterke prestaties leveren en onze cultuur en waarden belichamen.

De leden van de Leadership Squad genieten verloningsprogramma's die zijn afgestemd op het strategische principe dat **hoge prestaties** - zowel individueel als collectief - **worden beloond**. Een aanzienlijk deel van hun totale verloning is variabel en gebaseerd op strikte kwantitatieve en kwalitatieve criteria. Dit structuurmodel stemt hun verloning af op de prestaties van Proximus, de groeiambities en het engagement om een inclusieve, veilige, duurzame en welvarende digitale samenleving te ondersteunen. Deze aanpak bevordert duurzame en rendabele groei, in lijn met onze strategie en de verwachtingen van de aandeelhouders.

Marktpositionering

De competitiviteit van de verloning van de Leadership Squad wordt regelmatig beoordeeld via benchmarkoefeningen uitgevoerd door onafhankelijke, gespecialiseerde externe consultants. Deze analyses vergelijken de verloning met:

- BEL20bedrijven (exclusief de financiële sector), en
- een selectie van Europese sectorgenoten in Telecom en ICT.

Dit benchmarkingproces verzekert dat de verloning adequaat, eerlijk en marktconform blijft, rekening houdend met:

- de complexiteit van elke functie,
- de evolutie van individuele verantwoordelijkheden, en
- de omvang, reikwijdte en financiële resultaten van de Groep.

Proximus streeft daarbij naar een positionering op de **marktmediaan**, die als referentiepunt dient.

Om zich verder te onderscheiden als werkgever biedt Proximus een compleet totaalverloningspakket dat verder gaat dan cashverloning. Het topmanagement - inclusief de CEO en de andere leden van de Leadership Squad - beschikt over een bepaalde flexibiliteit in de uitbetaling van hun variabele verloning.

Tenzij anders vermeld, worden alle bedragen in dit rapport weergegeven als brutobedragen vóór werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

Wat veranderde in 2025, in het kort

• CEO-overgang

De voormalige CEO, Guillaume Boutin, verliet het bedrijf in mei 2025. De nieuwe CEO, Stijn Bijmens, werd benoemd in september 2025.

Hierdoor was de functie van CEO gedurende 3,5 maanden niet ingevuld; het interim werd verzekerd door twee leden van de Leadership Squad.

• Verloningspakket van de nieuwe CEO

Identiek aan het pakket van de vorige CEO voor het Domestic-domein (vóór de aanpassingen in 2024).

Inclusief een sign-on bonus en een specifieke LTI-toekenning, ter compensatie van voordelen die de nieuwe CEO verloor door de overstap naar Proximus.

• Internationale verantwoordelijkheden van de voormalige CEO

De extra jaarlijkse vergoeding van 400.000 EUR (ingevoerd in 2024) voor internationale verantwoordelijkheden is niet langer van toepassing in 2025, aangezien er een CEO werd benoemd voor Proximus Global.

• **Wijzigingen binnen de Leadership Squad**

Twee leden verlieten Proximus in 2025 (Anne-Sophie Lotgering en Antonietta Mastroianni); een derde lid, Mark Reid, nam ontslag in december 2025. Vroegtijdige uitbetaling van vakantiegeld en variabele verloning op korte termijn. Bepaalde LTI-rechten werden vervallen verklaard conform de planregels.

Twee leden namen tijdelijk de rol van CEO ad interim op (Jan Van Acoleyen voor Proximus SA en Mark Reid voor Proximus Global).

• **Indexering en context van de personeelskosten**

Het standaard indexeringsmechanisme van de publieke sector bleef van kracht.

De gemiddelde verloning van medewerkers steeg met 3% (index inbegrepen).

• **Stemmen van aandeelhouders**

De aandeelhouders onthielden zich omtrent zowel het nieuwe Verloningsbeleid als het Verloningsrapport 2024 (77% onthouding).

Een herziene versie van het Verloningsbeleid wordt voorgelegd ter goedkeuring op de Algemene Vergadering van april 2026.

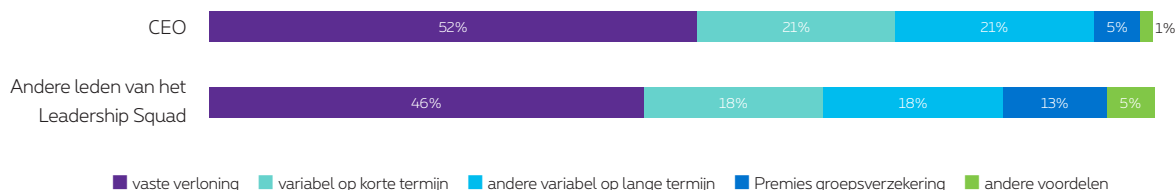
Samenstelling van de verloning van de Leadership Squad

De verloning van de leden van de Leadership Squad bestaat uit de volgende componenten:



Het beleid inzake variabele verloning is geharmoniseerd voor alle leden van de Leadership Squad, inclusief de CEO. Het doelniveau voor zowel de variabele verloning op korte als lange termijn bedraagt **40% van de vaste verloning**. Dit betekent dat de helft van de variabele verloning van de CEO wordt uitgesteld over drie jaar, waardoor Proximus volledig voldoet aan artikel 7.91 van de Belgische Corporate Governance Code 2020, dat voorschrijft dat minstens 50% van de variabele verloning moet worden uitgesteld.

Relatieve belangrijkheid van de componenten van de “on-target” verloning vóór werkgeversbijdragen (eind 2025)



Vaste verloning

De vaste verloning bestaat uit het jaarlijkse basissalaris dat de CEO en de andere leden van de Leadership Squad verdienen voor hun respectieve functies tijdens het verslagjaar. Deze verloning wordt bepaald op basis van de aard en de verantwoordelijkheden van elke functie, de vereiste vaardigheden en ervaring, en relevante marktbenchmarks. De vaste verloning wordt onafhankelijk van de resultaten uitbetaald en is contractueel gekoppeld aan de gezondheidsindex¹.

Vaste verloning van de CEO

De vaste verloning van de CEO wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur.

In september 2025 werd Stijn Bijmens benoemd tot CEO van de Proximus Groep, ter opvolging van Guillaume Boutin, die het bedrijf in mei 2025 verliet. Het verloningspakket van de nieuwe CEO is identiek aan dat van de vorige CEO, vóór de aanpassingen die in 2024 door de Raad van Bestuur werden doorgevoerd.

De internationale verantwoordelijkheden die eerder door Guillaume Boutin werden gedragen, worden voortaan opgenomen door de CEO van Proximus Global, een dochteronderneming van Proximus SA die toezicht houdt op BICS, Telesign en Route Mobile.

Vaste verloning van de andere leden van de Leadership Squad

De vaste verloning van de Leadership Squad-leden (met uitzondering van de CEO) wordt regelmatig herzien door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Deze beoordeling steunt op:

- een grondige evaluatie van de duurzame prestaties en het potentieel van elk lid, uitgevoerd door de CEO,
- Externe marktbenchmarks geleverd door gespecialiseerde adviesbureaus,
- de evolutie van verantwoordelijkheden en competentieniveaus.

Aanpassingen aan de vaste verloning weerspiegelen ervaring, prestaties, gewijzigde verantwoordelijkheden, marktontwikkelingen.

Alle voorgestelde wijzigingen worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

1 Overeenkomstig de regels vastgesteld bij de wet van 1 maart 1977 tot invoering van een stelsel waarbij bepaalde uitgaven van de overheidssector worden gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen van de Staat, zoals gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 178 bus, 30 december 1982.

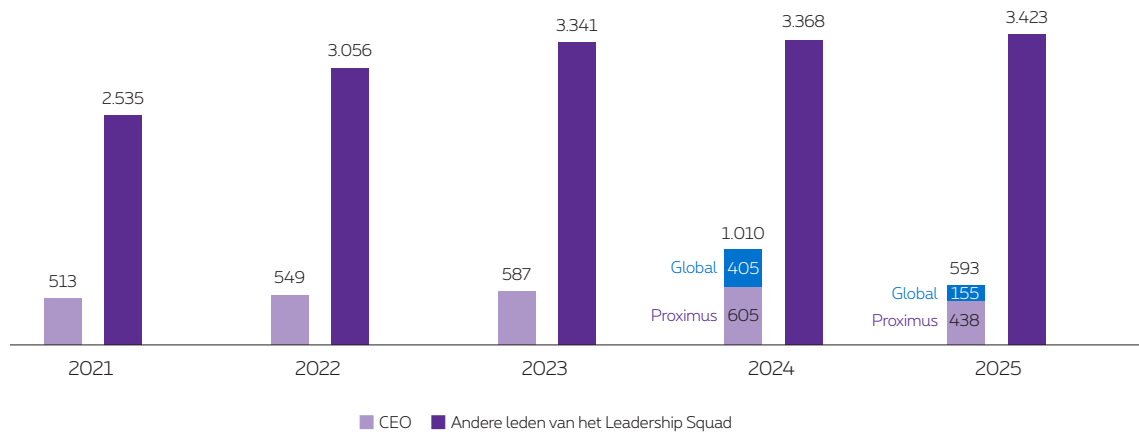
Vaste verloning over 5 jaar (in duizenden euro's vóór werkgeversbijdragen)

De bedragen voor vaste verloning voor de jaren 2021 tot 2024 hebben betrekking op de vergoeding van de voormalige CEO, Guillaume Boutin. Voor 2025 weerspiegelen de cijfers de 4,5 maanden prestaties van Guillaume Boutin, en de 4 maanden prestaties van de nieuwe CEO, Stijn Bijmens.

Vanaf 2024 ontving de voormalige CEO bovendien een aanvullende jaarlijkse bruto vergoeding die gelinkt was aan zijn mandaat als CEO van Proximus Global.

Voor de andere leden van de Leadership Squad is de stijging tussen 2024 en 2025 hoofdzakelijk toe te schrijven aan het vertrek van twee leden in 2025, wat leidde tot de vervroegde uitbetaling van hun vakantiegeld. Deze functies waren eind 2025 nog niet ingevuld.

De evolutie van de vaste verloning wordt eveneens beïnvloed door indexering, aangezien Proximus het indexeringsmechanisme van de publieke sector toepast. In de praktijk betekent dit dat wanneer de spilindex wordt overschreden, de lonen automatisch met 2% stijgen twee maanden later.



Variabele verloning op korte termijn

Doel en componenten

Leden van de Leadership Squad, inclusief de CEO, ontvangen een doelgericht niveau van variabele verloning op korte termijn dat wordt uitgedrukt als een percentage van hun jaarlijkse vaste verloning. Dit doelpercentage is identiek voor alle leden van de Leadership Squad en bedraagt **40% van de vaste verloning**.

Het systeem van variabele verloning op korte termijn is ontworpen om de strategie van de Groep te ondersteunen, onze waarden te bevorderen, en een prestatiegerichte cultuur te versterken. Proximus beschouwt nauwe samenwerking als essentieel: het op elkaar afstemmen van inspanningen in de hele organisatie is cruciaal om onze ambities te realiseren en duurzame prestaties te garanderen.

De totale variabele verloning op korte termijn wordt als volgt bepaald:

- **60% op basis van de resultaten van de Groep**
- **40% op basis van de individuele prestaties**

Deze verhouding weerspiegelt onze bedrijfswaarden en het belang van de combinatie tussen collectieve impact en individuele bijdrage.

Groepsprestaties – Sleutelprestatie-indicatoren (KPI's)

Zestig procent van de variabele verloning op korte termijn is gebaseerd op de prestaties van de Groep ten opzichte van een reeks Key Performance Indicators (KPI's), die jaarlijks worden vastgelegd door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Deze indicatoren - de **STI-KPI's** - richten zich op onze domestic-activiteiten (België, Nederland en Luxemburg).

De bedragen die in dit rapport worden vermeld, komen overeen met de STI-betalingen uitgevoerd in 2025, en hebben dus betrekking op het **prestatiejaar 2024**.

Ons strategische drielুক "Bold 2025" omvat zes strategische pijlers die zijn goedgekeurd door de Raad van Bestuur en van toepassing zijn op het prestatiejaar 2024:



Proximus strategische doelstellingen

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



15%

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



15%

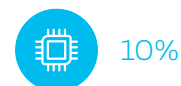
Klanten verbluffen met een ongeëvenaarde ervaring



25%

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

dankzij onze **bijzondere sterktes**



10%

Technologische instrumenten ontwikkelen om digitale ecosystemen te creëren



25%

Het **beste gigabitnetwerk** in België uitrollen



10%

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

Het STI-kader bestrijkt alle strategische pijlers, elk met een specifiek strategisch gewicht, via een reeks specifieke, meetbare en actiegerichte KPI's. Deze KPI's omvatten financiële indicatoren, niet-financiële indicatoren, en gemengde indicatoren. Om vertrouwelijkheidsredenen worden de STI-KPI's uitsluitend a posteriori in dit rapport bekendgemaakt.

Integratie van ESG-criteria



Proximus integreert ESG-criteria (Environmental, Social & Governance) in zowel de incentives op korte als lange termijn, omdat deze domeinen weerspiegelen waar de Groep een betekenisvolle maatschappelijke en ecologische impact wil creëren. Zoals verduidelijkt in de duurzaamheidsrapportering van Proximus, engageert het bedrijf zich om zijn ecologische voetafdruk te verminderen, circulariteit te versnellen, digitale inclusie te bevorderen, het vertrouwen in digitale ecosystemen te versterken, en België te ondersteunen in de transitie naar een duurzamere digitale economie. Proximus gebruikt reeds 100% hernieuwbare elektriciteit en heeft wetenschappelijk onderbouwde SBTi-gevalideerde net-zero-doelstellingen vastgelegd, terwijl het nauw samenwerkt met leveranciers om emissies in de volledige waardeketen te verminderen.



De integratie van ESG-KPI's in het verloningskader is daarom een logische en natuurlijke uitbreiding van de strategie van de Groep. Ze versterkt de verantwoordelijkheid van leiders, stemt gedrag af op engagementen op langer termijn zoals klimaatneutraliteit, digitale betrouwbaarheid en inclusie, en verzekert dat niet-financiële prestaties worden gewaardeerd naast financiële prestaties. Deze ESG-metrics worden geselecteerd omdat ze domeinen vertegenwoordigen waarin Proximus de grootste impact kan hebben - zoals CO₂-reductie, circulariteitsinitiatieven, gendergelijkheid, en maatschappelijke inclusie. Ze ondersteunen tevens de bedrijfsdoelstelling om: "met durf een verbonden wereld te bouwen waarin mensen vertrouwen hebben, zodat de samenleving bloeit."

Door ESG-doelstellingen te verankeren in zowel het STI- als het LTI-kader, verzekert Proximus dat duurzaamheidsprestatie geen optioneel element is, maar een integraal onderdeel van leiderschapsverantwoordelijkheden en van waarde creatie op lange termijn voor klanten, de samenleving en aandeelhouders.

De sterke ESG-ambities van de Groep worden duidelijk weerspiegeld in onze STI-KPI's: in de voorbije jaren is het gewicht van ESG- en cultuur gerelateerde KPI's binnen het STI-kader gestaag toegenomen, tot **25% in 2024**.

Een gedetailleerde definitie van elke STI-KPI **2024** wordt weergegeven in de volgende tabel:

Strategische pijler 2024	Type KPI	STI KPI-busje 2024	Gewicht	Definitie van de KPI
 Winstgevend groei	Financieel	Inkomsten op domestic markt	5%	Omzet bekomen uit commerciële activiteiten in het 'Domestic'-segment.
	Financieel	EBITDA op binnenlandse markt	10%	Onderliggende EBITDA gegenereerd door de commerciële domestic activiteiten.
	Niet-Financieel	Broadband& Postpaid bruto aangroei en verlies	5%	Bruto aangroei en verlies van volumes van broadband en mobile postpaid -diensten (alle segmenten en merken).
	Financieel	Indirecte operationele kosten	5%	Indirecte operationele uitgaven (OPEX) tijdens het beschouwde jaar. Gedefinieerd als de totale domestic operationele uitgaven (OPEX) minus de directe domestic operationele uitgaven (OPEX).
 Onze klanten verbluffen	Niet-Financieel	NPS	7.5%	Net Promoter Score, berekend als het gewogen gemiddelde van de NPS resultaten per klantsegment en merk. De NPS meet de waarschijnlijkheid dat klanten Proximus aanbevelen aan vrienden, familie, collega's of zakenpartners.
	Niet-Financieel	CES Fiber	2.5%	Customer Effort Score voor het traject om een nieuwe fiberklant te worden of om te migreren van koper naar fiber (alleen Proximusmerk). De CES meet hoe eenvoudig klanten dit traject hebben ervaren.
	Niet-Financieel	Proximus Apps gebruikers	5%	Maandelijks aantal unieke actieve gebruikers van de apps MyProximus en Proximus+.

Groene & digitale maatschappij		Niet-Financieel	Groen	8%	KPI bestaande uit 2 sub-KPI's: 1. Directe CO₂-emissies (5%) : directe, stroomopwaartse en stroomafwaartse CO ₂ -emissies gerelateerd aan de bedrijfsactiviteiten van Proximus. 2. Ingezamelde toestellen (3%) : aantal mobiele en vaste apparaten ingezameld voor renovatie of recycling.
		Niet-Financieel	Digitale Maatschappij	7%	KPI bestaande uit 2 sub-KPI's: 1. Weerbaarheid tegen Cyberaanvallen (5%) : een maatstaf voor de weerbaarheid van ons bedrijf tegen cyberveiligheidsbedreigingen/-aanvallen. 2. Digitale inclusie (2%) : aantal personen dat digitale vaardigheidstraining volgde, rechtstreeks of via de door ons gesteunde partners.
Gigabit-netwerk		Niet-Financieel	Glasvezel-uitrol	10%	Uitrol van het glasvezelnetwerk: incrementeel aantal "Fiber Homes Passed" gerealiseerd door Proximus zelf in het beschouwde jaar (exclusief deployments door joint ventures).
		Niet-Financieel	Glasvezel-opnameverhouding	10%	Verhouding tussen het aantal "Fiber Homes Activated" en het aantal "Fiber Homes Ready for Sales". De KPI is het gemiddelde van de maandelijkse resultaten in het beschouwde jaar.
		Niet-Financieel	5G dekking binnenhuis	5%	Dekking van de bevolking binnenhuis door het mobiele Proximus 5G-netwerk.
Technologische Instrumenten		Niet-Financieel	Digitale ecosystemen	8%	KPI bestaande uit 2 sub-KPI's: 1. Digitale verkopen (4%) : digitale penetratiegraad van onze verkoopvolumes (internet vast & mobiel postpaid) in residentiële en kleine ondernemingssegmenten 2. Digital klantendienst (4%) : percentage succesvolle selfservice interacties t.o.v. het totaal aantal interacties (facturatie, administratieve ondersteuning, technische ondersteuning).
		Niet-Financieel	Grote incidenten	2%	Aantal majeure IT-/telecomincidenten in de Proximus netwerken, exclusief cybersecurity incidenten.
Organisatie en Cultuur		Niet-Financieel	Spreek je uit	10%	Maatstaf voor betrokkenheid, wendbaarheid, machtiging en verantwoordelijkheid van medewerkers, evenals strategische afstemming, gebaseerd op de jaarlijkse "Speak Up"-medewerkersbevraging.
Totaal				100%	

Meetmethode

Voor elke prestatie-indicator wordt een eindejaar doelstelling vastgelegd, evenals een minimum- en maximumdrempel, zodat teams worden aangemoedigd om de verwachtingen te overtreffen, terwijl de doelstellingen realistisch en haalbaar blijven.

- Het exact behalen van de doelstelling leidt tot een betalingsmultiplicator van 100%.
- Over prestatie leidt tot een lineaire stijging tot een maximale multiplicator van 200%.
- Onder prestatie leidt tot een lineaire daling tot 0%.

De prestatie-indicatoren met betrekking tot EBITDA en Indirecte OPEX zijn gebaseerd op geauditeerde financiële cijfers, aangepast voor uitzonderlijke elementen om onderliggende metrics te verkrijgen. De CO₂-prestatie-indicator wordt geverifieerd door een externe auditor. De niet-financiële prestatie-indicatoren worden beoordeeld door interne experts en gespecialiseerde externe bureaus.

De realisatie van de prestatie-indicatoren wordt het hele jaar door opgevolgd op het niveau van de Leadership Squad en wordt gerapporteerd aan zowel het Benoemings- en Remuneratiecomité als aan de Raad van Bestuur.

Individuele prestaties

Individuele prestaties tellen me voor **40%** van de jaarlijkse variabele verloning op korte termijn.

Proximus engageert zich ertoe een sterke en duurzame prestatiecultuur te stimuleren, gekenmerkt door innovatie, samenwerking, wendbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.

De individuele doelstellingen worden elk jaar bepaald op basis van de verantwoordelijkheden van elk lid en moeten de langetermijnstrategie van de onderneming weerspiegelen, doorvertaald naar de volledige organisatie.

Integratie van ESG in de individuele doelstellingen

ESG gerelateerde metrics maken integraal deel uit van de individuele doelstellingen. Deze omvatten onder meer:

- KPI's gelinkt aan klimaat, gericht op het verminderen van de ecologische voetafdruk (bij klanten en leveranciers),
- doelstellingen die een positieve impact nastreven op sociale of digitale inclusie,
- indicatoren met betrekking tot governance en verantwoordelijkheid.

Deze elementen versterken een voortdurende bewustwording en moedigen klimaatvriendelijk gedrag aan.

Evaluatie van de prestaties

De voortgang wordt gedurende het hele jaar opgevolgd. De finale beoordeling houdt rekening met de resultaten tegenover de vooraf bepaalde individuele doelstellingen, het getoonde leiderschapsgedrag, en de actieve promotie van onze bedrijfscultuur en waarden.

De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks de prestaties in het eerste kwartaal volgend op het afgesloten boekjaar:

- Voor de CEO, op basis van de aanbevelingen van de Voorzitter van de Raad;
- Voor de andere leden van de Leadership Squad, op basis van de evaluatie uitgevoerd door de CEO.

De Raad houdt rekening met de individuele verschillen tussen de leden van de Leadership Squad op het vlak van prestaties en potentieel, en ziet erop toe dat het totaalbedrag dat wordt toegekend voor individuele prestaties coherent blijft met de groepsresultaten, waardoor de link tussen individuele bijdrage en bedrijfsresultaten wordt versterkt.

Toekenning van de variabele verloning op korte termijn

Zoals hierboven vermeld, hangt het effectief toegekende bedrag voor de Leadership Squad, inclusief de CEO, af van:

- 60% groepsresultaten, en
- 40% individuele prestaties, zoals geëvalueerd door de Raad van Bestuur.

Prestatiejaar 2024	Objectieven van de variabele verloning op korte termijn	gewicht
CEO en andere leden van de Leadership Squad	KPI	
	Winstgevend groeien	15%
	Klanten verbluffen	9%
	Maatschappij en Duurzaamheid	9%
	Gigabit-Netwerk	15%
	Digitale ecosystemen	6%
	Organisatie en cultuur	6%
	Persoonlijke objectieven	40%
	Totaal doel	100%

Bij volledige realisatie van de doelstellingen (100%) ontvangen de CEO en de leden van de Leadership Squad **100% van hun variabele doelverloning of korte termijn**. Bij uitzonderlijke prestaties kan de uitbetaling boven de doelstelling uitstijgen, tot een maximum van **200%**, volgens een lineaire uitbetalingscurve. Bij aanzienlijke onderprestatie kan de uitbetaling dalen tot **0%**.

Hoewel de individuele toekenningen gebaseerd zijn op individuele prestaties, bestaat er geen collectief plafond gekoppeld aan de STI KPI's voor de totale variabele verloning op korte termijn (met uitzondering van de CEO). Dit is in lijn met de gebruikelijke marktpraktijken voor leidinggevende functies.

Flexibiliteit in de betalingswijze

Een belangrijk principe van het verloningsbeleid is dat het topmanagement - inclusief de CEO en de andere leden van de Leadership Squad - flexibiliteit krijgt in de manier waarop de variabele verloning wordt uitbetaald. Zij kunnen een deel van hun variabele verloning op korte termijn investeren in een bonus pensioenplan, een aanvullende pensioenregeling, en een deel ontvangen in de vorm van cashbonussen, niet-recurrente voordelen, warrants of fondsopties (niet-Proximus), dit alles binnen de toepasselijke wettelijke en reglementaire kaders.

Variabele verloning op korte termijn over 5 jaar (in duizend EUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid)

Voor de CEO, de bedragen voor 2025 omvatten:

- de variabele verloning op korte termijn betaald aan de voormalige CEO, Guillaume Boutin, voor zijn prestaties in het jaar 2024,
- andere elementen van variabele verloning op korte termijn, waaronder 93.131 EUR bruto betaald aan Guillaume Boutin voor zijn pro rata prestaties in 2025 (uitbetaald in 2025 in plaats van 2026, naar aanleiding van zijn ontslag).

Voor de andere leden van de Leadership Squad, de bedragen voor 2025 omvatten:

- de STI 2024, uitbetaald in 2025,
- bijkomende bedragen verbonden aan:
 - » de pro rata prestaties 2025 van twee leden van de Leadership Squad - Anne-Sophie Lotgering en Antonietta Mastroianni - die het bedrijf in de loop van het jaar verlieten (uitbetaald in 2025 in plaats van 2026),
 - » speciale bonussen zoals deze toegekend aan de CEO's ad interim van Proximus SA (Jan Van Acoleyen) en Proximus Global (Mark Reid).



Mogelijke uitgestelde verloning in aandelen

Het toekennen van een deel van de verloning van leidinggevenden in de vorm van aandelen is een aanbeveling van de Belgische Corporate Governance Code 2020 en vormt een courante praktijk in het internationale bedrijfslandschap.

In 2025 werd geen aandelenvergoeding toegekend aan de CEO.

In juli 2024 kreeg de voormalige CEO, Guillaume Boutin, van de Raad van Bestuur de mogelijkheid om tot 75.000 Proximus aandelen te ontvangen als een eenmalige uitzonderlijke succes fee.

Deze aandelen zijn onderworpen aan een blokkeringsperiode van drie jaar, die van kracht blijft ondanks zijn vertrek in mei 2025. De voormalige CEO heeft de volledige toekenning van 75.000 aandelen aanvaard.

Het bedrag vermeld in dit Remuneratierapport - 431.250 EUR bruto - vertegenwoordigt het belastbaar voordeel van alle aard, waarop de voormalige CEO-persoonbelasting heeft betaald in overeenstemming met de Belgische fiscale wetgeving.

Geen enkel ander lid van de Leadership Squad heeft in 2024 - noch in de voorbije vijf jaar - Proximus aandelen ontvangen. Evenmin ontvingen de CEO of andere leden van de Leadership Squad stock options van Proximus gedurende dezelfde periode.

Kenmerken van de uitzonderlijke uitgestelde aandelenvergoeding toegekend aan de voormalige CEO in 2024

Begunstigde	Voornaamste bepalingen en voorwaarden van het aandelenplan					Informatie met betrekking tot het boekjaar waarover verslag wordt uitgebracht					
	Tranche	Prestatie periode	Datum van toekennings	1ste verkoops-datum	Einde van de retentie periode	Openings-saldo	Gedurende het jaar			Eindsaldo	
						Aandelen in bezit begin van het jaar	Toegekende aandelen	Beschikbare aandelen voor verkoop	Aandelen waarvoor prestatievoorwaarden gelden	Toegekende aandelen niet beschikbaar voor verkoop aan het einde van het jaar	Aandelen waarvoor een retentieperiode geldt
CEO	2024	2024-2027	31/07/2024	1/08/2027	31/07/2024	75.000 aandelen	0 aandelen	0 aandelen	0 aandelen	75.000 aandelen	0 aandelen

Andere variabele verloning op lange termijn (uitgesteld over 3 jaar)

Doel en componenten

Proximus wil zijn Leadership Squad en het bredere topmanagement aanmoedigen om duurzame, rendabele prestaties op lange termijn te leveren, in lijn met de strategie van de Groep, haar maatschappelijke ambities, en de verwachtingen van aandeelhouders en stakeholders.

Om deze ambitie te ondersteunen, koppelt het verloningsbeleid een significant deel van de variabele verloning - zowel voor de CEO als voor de andere leden van de Leadership Squad - aan de realisatie van financiële en niet-financiële doelstellingen op lange termijn via een **variabel verloningsplan op lange termijn**.

Toekenning van de variabele verloning op lange termijn

Leden van de Leadership Squad, inclusief de CEO, ontvangen een **doelgericht LTI niveau gelijk aan 40% van hun jaarlijkse vaste verloning** - hetzelfde percentage als voor de variabele verloning op korte termijn (STI).

Dit betekent dat de helft van de totale variabele verloning van de CEO langetermijngelinkt en over drie jaar uitgesteld is, volledig conform artikel 7.91 van de Belgische Corporate Governance Code 2020, dat voorschrijft dat minstens 50% van de variabele verloning moet worden uitgesteld.

De variabele verloning op lange termijn wordt toegekend door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het huidige plan is het **Prestatiewaarde Plan**, oorspronkelijk ingevoerd in 2013 en herzien in 2019, 2022 en 2025.

Prestatiewaardeplan op lange termijn

Het Prestatiewaardeplan legt doelstellingen over een periode van drie jaar vast vanaf het moment van toekenning. De toegekende waarden zijn gedurende **drie jaar geblokkeerd**, en de uiteindelijke uitbetaling na vesting hangt af van een **finale multiplier** (zie hieronder).

Het plan is ontworpen om de verloning op lange termijn aantrekkelijk en evenwichtig te houden, de belangen van leidinggevend en af te stemmen op die van aandeelhouders en stakeholders. Het plan zorgt ervoor dat beslissingen worden genomen met focus op duurzame prioriteiten op lange termijn.

Als de CEO of een ander lid van de Leadership Squad het bedrijf verlaat vóór het einde van de blokkeringsperiode, worden de toegekende rechten vervallen verklaard. Dit geldt ook bij ontslag om dringende redenen.

Key Performance Indicators van het Prestatiewaardeplan op lange termijn

Net zoals in het STI-kader weerspiegelen de KPI's van het LTI-plan (LTI-KPI's) de strategische doelstellingen van de Groep en ondersteunen ze de realisatie van haar maatschappelijke en duurzaamheidsambities op lange termijn.

Vooruitblik: integratie van ESG criteria

Proximus integreert ESG-criteria in de incentives zowel op korte als lange termijn omdat deze domeinen centraal staan in de maatschappelijke en ecologische impact die de Groep nastreeft. Sinds 2022 omvat het LTI-kader daarom een vierde KPI specifiek gericht op ESG.

Zoals uitgelegd in de sectie over de variabele verloning op korte termijn, vormt de integratie van ESG-KPI's in de beloningskaders een natuurlijke uitbreiding van de strategie van de Groep. Het versterkt de verantwoordelijkheid van leiders, stemt hun gedrag af op engagementen zoals klimaatneutraliteit, digitale betrouwbaarheid en inclusie, en zorgt ervoor dat niet-financiële prestaties worden gewaardeerd naast financiële resultaten. Deze ESG-indicatoren werden gekozen omdat ze betrekking hebben op domeinen waar Proximus de grootste impact kan hebben, zoals CO₂-reductie, circulariteitsinitiatieven, gendergelijkheid, maatschappelijke inclusie. Ze ondersteunen ook de bedrijfsdoelstelling om "met durf een verbonden wereld te bouwen waarin mensen vertrouwen hebben, zodat de samenleving bloeit." Door ESG-doelstellingen in zowel STI als LTI op te nemen, verzekert Proximus dat duurzaamheidsprestatie een integraal onderdeel vormt van de verantwoordelijkheden van leiders en van waarde creatie op lange termijn.

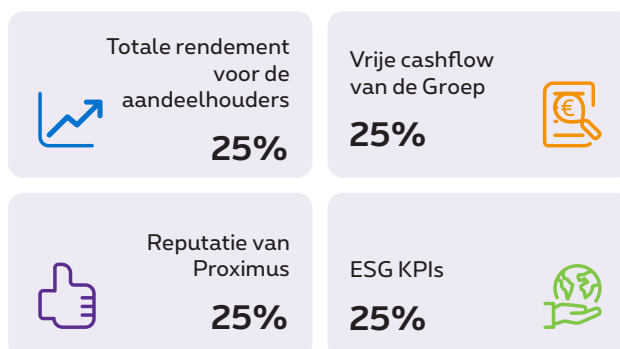
De ESG-KPI's kunnen in de toekomst evolueren om afgestemd te blijven op maatschappelijke verwachtingen en duurzaamheidsprioriteiten.

LTI Key Performance Indicators van toepassing in 2025





Voor 2025 zijn vier KPI's gedefinieerd om een duurzame en toekomstgerichte mindset bij het senior management te versterken en om duurzame Free Cash Flow te realiseren, en de reputatie en merkperceptie te versterken:

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

2025
Variabele verloning op lange termijn
Key Performance Indicators



Elk LTI-KPI is gekoppeld aan een weging die het relatieve belang ervan weerspiegelt voor de duurzame waarde creatie van de Groep. De definities en wegingspercentages worden weergegeven in onderstaande tabel.

LTI KPI	Gewicht	Definitie en meetmethodologie
Totale rendement voor de aandeelhouders 	25%	Deze KPI meet de competitiviteit op lange termijn van Proximus op de Europese telecommarkt door zijn prestaties te vergelijken met een representatieve groep Europese telecomoperatoren (Deutsche Telekom, Orange, KPN, BT, Swisscom, Telefónica, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera en OTE). De KPI combineert de evolutie van de aandelenkoers en de dividenden om het totale rendement voor de aandeelhouder te meten. De resultaten worden jaarlijks berekend en uitgedrukt als een percentage tussen 0 en 175, afhankelijk van de positie van Proximus binnen de referentiegroep.
Groep Vrije Cashflow 	25%	De KPI Groep Vrije Cashflow meet de financiële gezondheid van Proximus over de jaren heen. De doelstellingen worden door de Raad van Bestuur vastgesteld in lijn met het driejarig strategisch plan van de Groep. De prestaties worden jaarlijks geëvalueerd en uitgedrukt als een percentage tussen 0 en 175.
Reputatie 	25%	De Reputatie index is een holistische KPI die de perceptie van “het bedrijf achter het merk” meet bij een representatieve steekproef van consumenten die binnen hun gezin verantwoordelijk zijn voor telecombeslissingen. De resultaten worden jaarlijks aangeleverd door een externe instantie en uitgedrukt als een percentage tussen 0 en 175.
KPIs ESG 	25%	De ESG KPI weerspiegelt de ambitie van Proximus om bij te dragen aan een duurzamere samenleving. Hij omvat momenteel drie metrics met gelijke weging: <ul style="list-style-type: none"> • Reductie van CO₂ uitstoot van de volledige onderneming; • Gendergelijkheid; • Inclusie index. Deze metrics kunnen evolueren om afgestemd te blijven op de maatschappelijke ambities en duurzaamheidsdoelen van de Groep. De resultaten worden uitgedrukt als een percentage tussen 0 en 175.

Beoordeling en betaling

De doelstellingen en drempels voor de KPI's Reputatie, ESG en Vrije Kasstroom worden zo bepaald dat ze duurzame prestaties op lange termijn stimuleren, terwijl ze realistisch en haalbaar blijven.

Elk jaar wordt een jaarlijks resultaat berekend op basis van het gewogen gemiddelde van de vier KPI's. Na de blokkeringsperiode van drie jaar worden de Performance Values verworven en uitbetaald volgens de finale multiplicator, gedefinieerd als het gemiddelde van de drie jaarlijkse multiplicatoren.

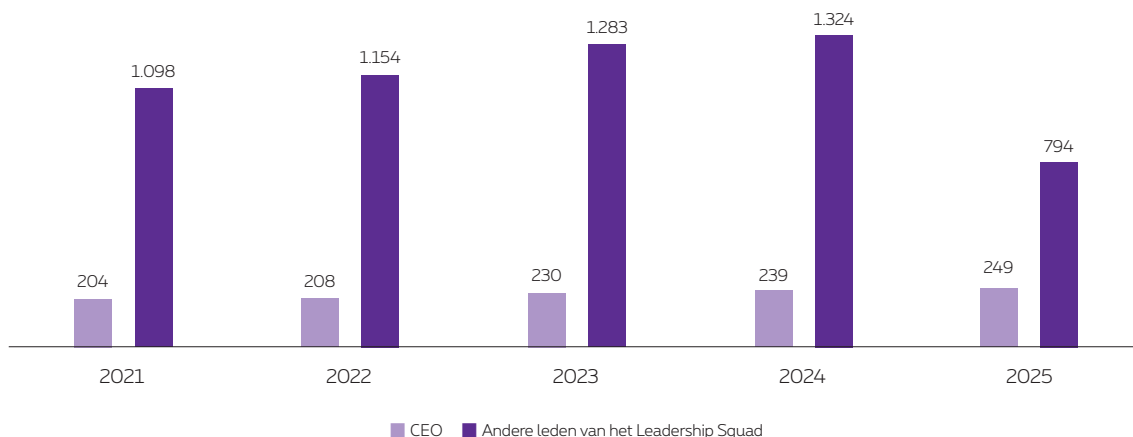
- Bij een finale multiplicator van 100% ontvangen de leiders 100% van de toegekende LTI verloning.
- Bij uitstekende en duurzame prestaties kan de multiplicator hoger liggen dan 100%, met een maximum van 175%.
- Bij aanzienlijke onder prestatie kan de multiplicator dalen tot 0%.

De uitbetaling van de Prestatiewaarden gebeurt in de vorm van een cashbonus.

Variabele verloning op lange termijn toegekend over vijf jaar ((in duizend EUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid)

Door zijn ontslag heeft de voormalige CEO Guillaume Boutin in 2025 geen nieuwe LTI-toekenning ontvangen. Niettemin werd in september 2025 aan de nieuwe CEO, Stijn Bijmens, een sign-on LTI toegekend ter waarde van 248.852 EUR, conform zijn contract en als gedeeltelijke compensatie voor de LTI-rechten die hij verloor door zijn overstap naar Proximus. Daarom heeft het in 2025 gerapporteerde bedrag voor de CEO volledig betrekking op deze uitzonderlijke toekenning.

De aanzienlijke daling van de LTI-toekenningen voor de andere leden van de Leadership Squad wordt verklaard door het vervallen van de LTI-rechten die op 30 april 2025 waren toegekend aan drie leden die in de loop van het jaar ontslag namen (Antonietta Mastroianni, Anne-Sophie Lotgering en Mark Reid, die zijn ontslag op 16 december 2025 heeft ingediend). Conform de planregels worden LTI-rechten vervallen verklaard op de datum waarop de formele ontslagmelding wordt ingediend.



Premies van groepsverzekering

Aanvullend pensioen

De CEO neemt deel aan een aanvullend pensioenstelsel dat volledig door Proximus wordt gefinancierd. Dit stelsel voorziet in een jaarlijkse vaste bijdrage, berekend als een percentage van de vaste verloning van de CEO. Het toepasselijke bijdragepercentage bedraagt 10%.

Formule voor het aanvullend pensioen van de CEO = 10% * W
 waarbij W = referentiesalaris als CEO van Proximus = vast maandsalaris vermenigvuldigd met 12

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

Formule voor het aanvullend pensioenplan van de andere leden van het Leadership Squad = N/60 * W - N/45 * ELP
 waarbij N = aantal dienstjaren uitgedrukt in maanden en jaren
 W = referentiesalaris = vast maandsalaris vermenigvuldigd met 12
 ELP = geraamd wettelijk pensioen = het wettelijk pensioenplafond

Andere groepsverzekeringen

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

Levensverzekering

Indien de CEO of een lid van de Leadership Squad overlijdt tijdens de tewerkstellingsperiode, ontvangen de begunstigen een eenmalig kapitaal gelijk aan 60 maal het maandelijks vaste salaris.

Inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of een privéongeval:

- gedurende de eerste drie maanden ontvangt de CEO of het betreffende lid 100% van het beroepsinkomen;
- vanaf de vierde maand keert de invaliditeitsverzekering een invaliditeitsrente uit, als aanvulling op de wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkering via de Belgische sociale zekerheid.

Gemiddelde premiekosten voor de onderneming

In 2025 bedroeg de gemiddelde premie die Proximus betaalde voor de groepsverzekeringen van de CEO ongeveer 10% van diens vaste verloning.

Voor de andere leden van de Leadership Squad bedroegen de in 2025 betaalde premies gemiddeld ongeveer 27% van hun vaste verloning.

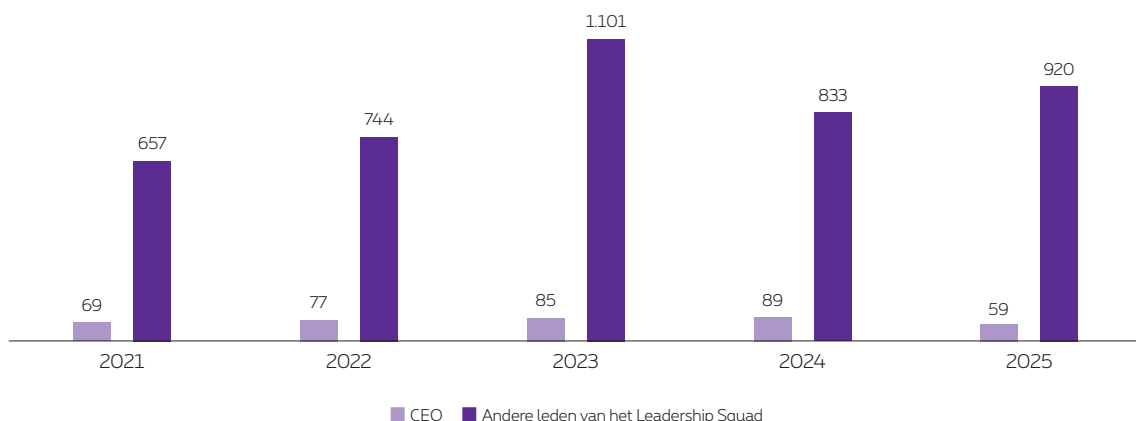
Premies van de groepsverzekering over 5 jaar (in duizend EUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid)

De jaarlijkse variaties in de groepsverzekeringspremies van de CEO weerspiegelen het feit dat de functie van CEO in 2025 gedurende 3,5 maanden vacant was, waardoor er voor die periode geen premies werden betaald.

Voor de andere leden van de Leadership Squad hangen de jaarlijkse variaties voornamelijk samen met de normale evolutie van premies en gebruikelijke aanpassingen, en hogere bijdragen om een onder financiering in 2025 te compenseren.

De stijging in 2023 is te wijten aan een specifieke situatie:

- De heer Lybaert ging in september 2023 met pensioen na een volledige loopbaan, maar vóór de pensioenleeftijd die in het groepsverzekeringscontract is voorzien. Daardoor werd een extra bedrijfsbijdrage van 266.000 EUR aan zijn aanvullend pensioen gestort.
- De meerdere indexeringen in 2022 en 2023 droegen eveneens bij tot de stijging.



Andere voordelen

Proximus wil zijn leidinggevendens ondersteunen en motiveren door hen een omvattend en competitief voordelenpakket aan te bieden, in lijn met de cultuur en waarden van de Groep. De CEO en de andere leden van de Leadership Squad genieten, naast hun verloning, een reeks voordelen zoals een medische verzekering, het gebruik van een bedrijfswagen, welzijnsvoordelen en verschillende voordelen in natura. Deze voordelen worden regelmatig gebenchmarkt en aangepast aan de gangbare marktpraktijken.

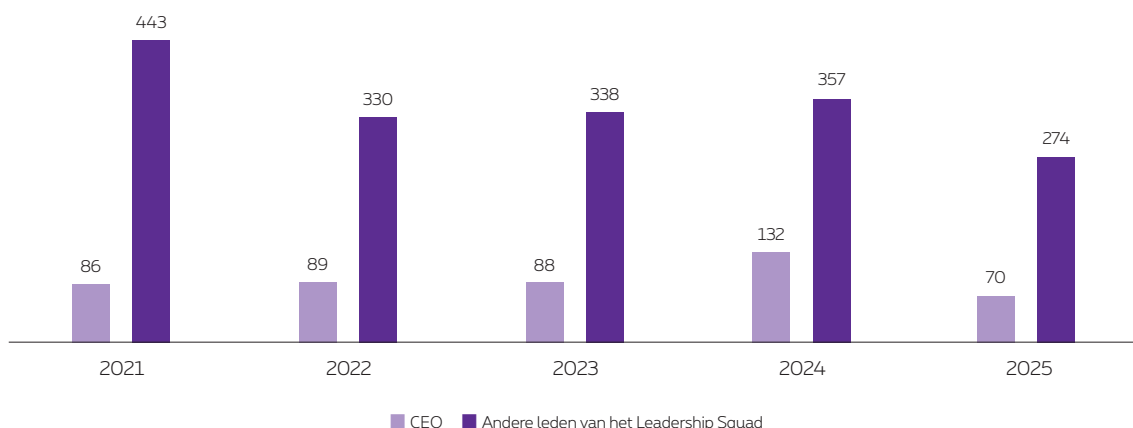
Waar mogelijk wordt het voordelenpakket afgestemd op de ambitie van Proximus om bij te dragen aan een groenere en meer digitale samenleving. Zo geeft het mobiliteitsprogramma voortaan prioriteit aan een milieuvriendelijkere wagenvloot en stimuleert het een breed gamma aan duurzame mobiliteitsalternatieven voor medewerkers, inclusief de leden van de Leadership Squad.

Bepaalde niet-recurrente kosten - zoals relocatiekosten voor de aanwerving van leidinggevendenden die in het buitenland wonen - kunnen jaarlijkse schommelingen veroorzaken in de totale kost van deze voordelen voor het bedrijf.

Andere voordelen over 5 jaar (in duizend EUR vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid)

De daling in 2025 voor de CEO weerspiegelt het vertrek van de vroegere CEO, die voordelen genoot die verbonden waren aan zijn status als buitenlandse leidinggevende - voordelen die niet van toepassing zijn op de nieuwe CEO.

Eveneens wordt de daling in 2025 voor de andere leden van de Leadership Squad verklaard door het vertrek van bepaalde leidinggevendenden die voordelen ontvingen die gekoppeld waren aan een expat- of buitenlandse executive-status.



Unieke en uitzonderlijke vergoedingen

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

Dergelijke bonussen kunnen worden toegekend wanneer leden van de Leadership Squad tijdelijk bijkomende verantwoordelijkheden opnemen - bijvoorbeeld wanneer een functie binnen de Leadership Squad vacant is of wanneer de positie van CEO tijdelijk niet ingevuld is, zoals gedurende meerdere maanden in 2025. Uitzonderlijke bonussen kunnen ook worden toegekend in het kader van aanwervingspakketten (sign-on) of om te voldoen aan specifieke retentiebehoeften die voortvloeien uit de marktomstandigheden.

In het huidige talentenlandschap is het aanbieden van een sign-on bonus op Leadership Squad-niveau een courante marktpraktijk. Deze bonussen worden gebruikt om leidinggevendenden van hoog kaliber aan te trekken en aanwervingsbeslissingen te ondersteunen. Ze komen steeds vaker voor in het kader van de 'war for talent' en worden vaak rechtstreeks opgenomen in de arbeidsovereenkomsten van executives. Naast hun aantrekkingskracht kunnen dergelijke uitzonderlijke variabele vergoedingen ook dienen als compensatie voor het verlies van variabele verloning (korte termijn en/of lange termijn) waaraan kandidaten moeten verzaken wanneer ze hun vorige werkgever verlaten.

Om de transparantie te versterken, zal elk uitzonderlijk bonusbedrag toegekend aan de CEO afzonderlijk worden vermeld in dit Rapport. Conform deze aanpak wordt de sign-on bonus van 250.000 EUR bruto, toegekend in september 2025 aan de nieuwe CEO Stijn Bijmens, individueel weergegeven. Deze bonus is onderworpen aan een retentieclausule: als de CEO zijn contract vrijwillig beëindigt binnen de eerste drie jaar, moet de bonus pro rata worden terugbetaald voor elk volledig jaar dat nog rest vóór de derde verjaardag van het contract. Concreet betekent dit: volledige terugbetaling bij vertrek binnen het eerste jaar, twee derde terugbetaling bij vertrek binnen het tweede jaar en één derde terugbetaling bij vertrek binnen het derde jaar.

Wanneer dergelijke bonussen worden toegekend aan andere leden van de Leadership Squad dan de CEO, worden zij gerapporteerd samen met de variabele verloning en opgenomen in de totale variabele verloning die in dat jaar aan de Leadership Squad wordt toegekend. Als gevolg hiervan wordt elke contractueel voorziene toekomstige bonus die bij publicatie van dit rapport reeds bestaat, pas bekendgemaakt op het moment waarop ze effectief wordt verworven.

Terugvordering van onverschuldigde variabele verloning

In de arbeidsovereenkomst van de CEO is een clawback-clausule opgenomen die Proximus toelaat om reeds uitbetaalde variabele verloning op korte termijn en lange termijn terug te vorderen, of de betaling ervan in te houden, in geval van bewezen fraude.

Voor de andere leden van de Leadership Squad werd een clawback-clausule opgenomen in alle arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2020 zijn afgesloten. Deze clausule geeft Proximus het recht om STI- en LTI-vergoedingen terug te vorderen wanneer deze werden toegekend op basis van onjuiste financiële informatie. Arbeidsovereenkomsten die vóór deze datum zijn afgesloten, bevatten geen dergelijke bepaling.

De clausules specificeren niet de praktische modaliteiten voor de terugvordering. Indien een dergelijke situatie zich zou voordoen - wat als onwaarschijnlijk wordt beschouwd gezien de uitgebreide controles en audits vóór publicatie van de resultaten - zal Proximus de aanpak van de terugvordering geval per geval beoordelen, zowel wat betreft de betrokken bedragen als de operationele uitvoering.

Risicobeperking

Het verloningskader van Proximus omvat verschillende mechanismen die zijn ontworpen om risico's te beperken en overmatig of kortetermijngericht gedrag te ontmoedigen. De variabele verloning is onderworpen aan duidelijke plafonds, meerjarige prestatiemeting en uitgestelde uitbetaling, volledig in lijn met de Belgische Corporate Governance Code 2020 en internationale best practices. Bovendien verzekeren de volgende elementen een sterke link met duurzame waarde creatie, opname van lange termijn-KPI's, blokkerings- of vestingperiodes van drie jaar en een clawback-mechanisme. Samen zorgen deze elementen ervoor dat Proximus beschermd wordt tegen buitensporige risiconeming, coherentie behoudt tussen verloning en langetermijnprestaties, en een verantwoord leiderschapsgedrag stimuleert in het belang van alle stakeholders.

Voornaamste bepalingen van de contractuele relaties

De contractuele regelingen die Proximus afsluit met de CEO en de andere leden van de Leadership Squad zijn afgestemd op de gangbare marktpraktijken en voldoen aan de toepasselijke Belgische corporate governance normen.

Contractuele overeenkomst met de CEO

In tegenstelling tot eerdere CEO's, die een arbeidsovereenkomst van zes jaar kregen, heeft de Raad van Bestuur beslist om de nieuwe CEO, Stijn Bijmens - die in september 2025 bij Proximus in dienst trad als zelfstandige bestuurder - **een contract van onbepaalde duur** aan te bieden.

Niet concurrentieclausule

De CEO is gebonden door een niet concurrentieclausule die hem, gedurende 12 maanden na het verlaten van de Groep, verbiedt om te werken voor eender welke onderneming actief in de telecommunicatiesector, de CPaaS sector, of de sector van digitale identiteit:

- in België, Luxemburg of Nederland, of
- in een ander land dat minstens 5% van de geconsolideerde omzet van de Proximus Groep genereert.

Indien Proximus deze clausule activeert, heeft de CEO recht op een vergoeding gelijk aan één jaar vaste verloning.

Andere contractuele verplichtingen

De CEO is eveneens gebonden aan:

- verplichtingen inzake exclusiviteit en vertrouwelijkheid,
- volledige naleving van de interne codes en policies, waaronder de Gedragscode en de Dealing Code.

Beëindigingsbepalingen

Indien Proximus het mandaat van de CEO beëindigt - behalve in geval van ernstige tekortkoming - heeft de CEO recht op een contractuele opzeggingsvergoeding die overeenkomt met één jaar vast salaris plus het doel STI.

Belangrijkste contractvoorwaarden voor de andere leden van de Leadership Squad

De andere leden van de Leadership Squad zijn gebonden door arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, volledig conform de Belgische regelgeving inzake corporate governance en onderworpen aan de Belgische rechtsbevoegdheid.

Niet-concurrentieclausule

Elk lid is gebonden aan een clausule die hen gedurende 12 maanden na vertrek uit de Groep verbiedt om te werken voor eender welke mobiele of vaste operator met een licentie die actief is op de Belgische markt. Indien Proximus deze clausule activeert, heeft het betrokken lid recht op een vergoeding gelijk aan zes maanden vaste verloning.

Andere contractuele verplichtingen

Net als de CEO zijn ook de andere leden van de Leadership Squad onderworpen aan:

- verplichtingen inzake exclusiviteit en vertrouwelijkheid,
- de volledige naleving van de bedrijfsrichtlijnen, waaronder de Gedragscode en de Dealing Code.

Beëindigingsbepalingen

De contracten bevatten een beëindigingsclausule die voorziet in een opzeggingsvergoeding gelijk aan één jaar verloning.

Algemeen overzicht

Verloning van de CEO in een oogopslag: 2025, een overgangsjaar

Twee CEO in 2025:

- Januari-mei: Guillaume Boutin (voormalige CEO)
- September-december: Stijn Bijmens (nieuwe CEO)

Belangrijkste componenten

Component	Voormalige CEO (tot mei 2025)	Nieuwe CEO (vanaf sept 2025)
Vaste verloning	Pro rata 4,5 maanden	Pro-rata 4 maanden
Variabele verloning op korte termijn	Betaald voor 2024 + pro rata 2025	Nog geen toepassing voor het dienstjaar
Uitzonderlijke betalingen	-	Aanwervingspremie van 250.000 €
Variabele verloning op lange termijn	Geen toekenning in 2025	Speciale toekenning van LTI (248.852 €)
Pensioen en andere groepsverzekeringen	Vastgestelde bijdrage (10%) + levens- en invaliditeitsdekkingen	Vastgestelde bijdrage (10%) + levens- en invaliditeitsdekkingen
Voordelen	Voordelen verbonden aan de status van buitenlandse kaderleden	Standaard voordelen voor CEO (niet-buitenlander)

Waarom is 2025 niet representatief?

- Overgangsjaar met een periode waarin de functie van CEO niet ingevuld was
- Uitzonderlijke betalingen gelinkt aan de aanwerving en vervanging van de CEO
- De extra jaarlijkse vergoeding voor internationale verantwoordelijkheden, toegekend aan de voormalige CEO, is niet langer van toepassing

Overzicht over 5 jaar

De onderstaande grafieken bieden een overzicht van de verloning die aan de CEO werd toegekend over de afgelopen vijf jaar door Proximus of andere entiteiten binnen de Groep. Naargelang de aard van het voordeel worden de bedragen bruto of netto weergegeven.

Overzicht van de verloning van de CEO

De vermelde bedragen voor 2025 weerspiegelen de gecombineerde verloning van:

- Guillaume Boutin, die het bedrijf verliet op 15 mei 2025, en
- Stijn Bijmens, die op 1 september 2025 bij Proximus in dienst trad.

Als gevolg hiervan was er een periode van 3,5 maanden waarin geen CEO-verloning werd uitbetaald.

Voor meer duidelijkheid wordt de STI-verloning uitbetaald in 2025 opgesplitst in twee componenten:

1. De variabele verloning op korte termijn betaald aan de voormalige CEO voor zijn prestaties in 2024
2. Andere variabele vergoedingen op korte termijn, waaronder 93.131 EUR bruto betaald aan de voormalige CEO voor zijn pro rata prestaties in 2025

In het kader van transparantie wordt de sign-on bonus van 250.000 EUR bruto, toegekend in september 2025 aan Stijn Bijmens, afzonderlijk weergegeven. Deze bonus bevat een retentieclausule: bij vrijwillig vertrek binnen de eerste drie jaar moet een pro rata deel worden terugbetaald naar rato van het aantal volledige jaren dat nog resteert vóór de derde verjaardag van het contract.

De variabele verloning op lange termijn vermeld voor 2025 betreft uitsluitend de speciale LTI-toekenning aan Stijn Bijmens bij zijn indiensttreding. Deze toekenning maakt deel uit van zijn contract en compenseert deels de LTI-rechten die hij verloor door zijn overstap naar Proximus.

De stijging van de verloning van Guillaume Boutin in 2024 vloeit voort uit beslissingen van de Raad van Bestuur betreffende aanpassingen aan zijn verloningspakket. Hoewel zijn vaste verloning ongewijzigd bleef, werden twee extra componenten toegevoegd:

1. Een aanvullende jaarlijkse bruto vergoeding van 400.000 EUR (exclusief indexering) voor zijn internationale verantwoordelijkheden
2. Een eenmalige uitzonderlijke premie bestaande uit 75.000 Proximus-aandelen, toegekend in 2024

Het gerapporteerde bedrag voor deze aandelenvergoeding weerspiegelt het belastbaar voordeel van alle aard, waarop de voormalige CEO personenbelasting betaalde volgens de Belgische fiscale regelgeving.

CEO	2021		2022		2023		2024		2025	
Vaste verloning	€ 512.537	43%	€ 549.015	42%	€ 587.226	45%	€ 1.009.618	45%	€ 593.342	36%
Proximus							€ 604.951		€ 438.642	
Global							€ 404.667		€ 154.700	
Variabele verloning op korte termijn	€ 265.614	22%	€ 276.019	21%	€ 301.633	14%	€ 329.604	15%	€ 439.575	26%
Voor het voorgaande prestatiejaar									€ 346.444	
Anderen									€ 93.131	
Tekenbonus	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 250.000	15%
Enmalige uitgestelde verloning in aandelen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 431.250	36%	€ 0	0%

Andere variabele verloning op lange termijn	€ 203.996	17%	€ 208.073	16%	€ 229.903	18%	€ 239.190	11%	€ 248.852	15%
Premies groepsverzekeringen	€ 69.007	6%	€ 76.962	6%	€ 85.470	7%	€ 89.456	4%	€ 59.396	4%
Andere voordelen	€ 86.402	7%	€ 88.660	7%	€ 87.823	7%	€ 132.163	6%	€ 69.638	4%
SUBTOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 1.137.556		€ 1.198.729		€ 1.292.055		€ 2.231.281		€ 1.660.803	
Ontslagvergoeding	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
TOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 1.137.556		€ 1.198.729		€ 1.292.055		€ 2.231.281		€ 1.660.803	

Alle bedragen zijn brutobedragen, vóór werkgeversbijdragen aan sociale premies en andere toepasselijke kosten.

Leadership Squad (behalve CEO) in een oogopslag: 2025, een jaar van overgang

Het jaar 2025 was een **overgangs en herstructureringsjaar** binnen de Leadership Squad, gekenmerkt door verschillende vertrekken, ad interim verantwoordelijkheden en overeenkomstige aanpassingen in de verloning.

Evolutie in de samenstelling van de Leadership Squad in 2025

- Twee leden verlieten het bedrijf in 2025:
 - » Anne Sophie Lotgering (einde augustus 2025)
 - » Antonietta Mastroianni (einde november 2025)
- Eén lid nam ontslag op het einde van het jaar:
 - » Mark Reid (16 december 2025)
- Twee leden oefenden tijdelijk ad interim CEO-verantwoordelijkheden uit:
 - » CEO ad interim van Proximus SA: Jan Van Acoleyen
 - » CEO ad interim van Proximus Global: Mark Reid
- Bepaalde functies die eind 2025 vacant waren, waren nog niet ingevuld.

Belangrijkste componenten

Component	Leden van de Leadership Squad (exclusief de CEO)
Vaste verloning	De evolutie weerspiegelt de indexering en de aanpassingen gerelateerd aan de vertrekken (vooruitbetaling van vakantiegeld voor de vertrekkende leden).
Variabele verloning op korte termijn	Betaald voor 2024 + pro-rata 2025 voor de twee leden die zijn vertrokken.
Uitzonderlijke betalingen	Speciale bonussen voor de mandaten van ad interim CEO.
Variabele verloning op lange termijn	De LTI voor 2025 zijn aanzienlijk beïnvloed door de vertrekken: de LTI toegekend in 2025 aan drie leden zijn geannuleerd volgens het planreglement na hun ontslag.
Pensioen & andere groepsverzekeringen	Geen verandering: Plan met vastgestelde prestaties + levens- en invaliditeitsdekking.
Voordelen	Daling door de annulering van specifieke voordelen gerelateerd aan de status van buitenlandse executive na het vertrek van een lid.

Waarom is 2025 niet representatief?

2025 is een atypisch jaar om verschillende redenen:

- Uitzonderlijke bonussen toegekend voor ad-interim leiderschapsverantwoordelijkheden (CEO-rollen)
- Meerdere vertrekken die impact hadden op STI, LTI en voordelen
- Het vervallen van bepaalde LTI-toekenningen leidde tot een mechanische daling van de incentives op lange termijn
- Het ontbreken van vervangers eind 2025 veroorzaakte tijdelijke organisatie-gaten en atypische kostenpatronen

Overzicht over 5 jaar

De onderstaande grafieken tonen het overzicht van de verloning toegekend aan de leden van de Leadership Squad (excl. CEO) over de voorbije vijf jaar door Proximus of andere entiteiten binnen de Groep. Naargelang het type voordeel worden bedragen bruto of netto weergegeven.

Overzicht van de verloning van de overige leden van de Leadership Squad

De jaarlijkse evolutie van de verloning tussen 2024 en 2025 hangt voornamelijk samen met het vertrek van twee leden in 2025:

- Anne-Sophie Lotgering, vertrokken eind augustus 2025
- Antonietta Mastroianni, vertrokken eind november 2025

Deze functies bleven vacant op het einde van 2025. Hun vertrek leidde tot de vervroegde betaling van bepaalde verloningselementen, waaronder het vakantiegeld en de pro rata variabele verloning op korte termijn.

De stijging van de totale vaste verloning wordt ook verklaard door de indexeringen van juni 2024 en maart 2025.

Voor meer duidelijkheid wordt de variabele verloning op korte termijn voor 2025 opgesplitst in twee categorieën:

1. Variabele verloning op korte termijn gelinkt aan het prestatiejaar 2024, uitbetaald aan alle leden van de Leadership Squad
2. Andere variabele verloning op korte termijn, waaronder de pro-rata variabele remuneratie voor beide vertrekkende leden, uitbetaald bij vertrek en aan doel-niveau, en speciale bonussen toegekend aan de twee leden van de Leadership Squad die de rol van CEO ad interim hebben vervuld (Proximus NV en Proximus Global).

De gerapporteerde variabele verloning op lange termijn voor 2025 weerspiegelen de annulering van de LTI-toekenningen van drie leden die ontslag namen in de loop van het jaar (Antonietta Mastroianni, Anne-Sophie Lotgering en Mark Reid die zijn ontslag op 16 december 2025 ingediend heeft) Conform de planregels worden de toegekende LTI geannuleerd op de datum waarop het ontslag formeel wordt ingediend.

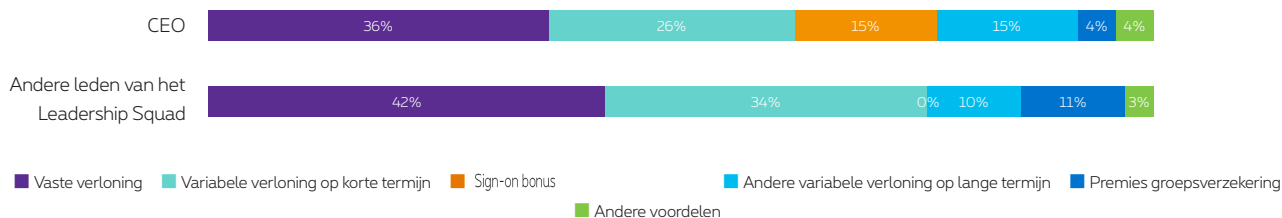
De pensioensituatie van Dhr. Dirk Lybaert, die in september 2023 met pensioen ging, verklaart de hogere groepsverzekeringspremies in 2023. Zijn specifieke pensioenvoorwaarden leidden tot een extra werkgeversbijdrage in zijn aanvullend pensioenplan.

De stijging van "Andere voordelen" sinds 2021 is voornamelijk toe te schrijven aan specifieke voordelen gelinkt aan de buitenlandse executive-status van meerdere leden, en aan voordelen verbonden aan de aanwerving van twee nieuwe leden van de Leadership Squad.

Other members of the Leadership Squad	2021		2022		2023		2024		2025	
Vaste verloning	€ 2.534.773	43%	€ 3.055.941	46%	€ 3.340.675	43%	€ 3.368.224	43%	€ 3.422.873	42%
Variabele verloning op korte termijn	€ 1.123.605	19%	€ 1.402.844	21%	€ 1.756.326	22%	€ 2.001.657	25%	€ 2.774.080	34%
Voor het voorgaande prestatiejaar									€ 1.907.123	
Anderen									€ 866.957	
Enmalige uitgestelde verloning in aandelen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
Andere variabele verloning op lange termijn	€ 1.097.703	19%	€ 1.154.000	17%	€ 1.282.784	16%	€ 1.324.130	17%	€ 794.395	10%
Premies van de groepsverzekering	€ 657.319	11%	€ 743.750	11%	€ 1.101.269	14%	€ 833.310	10%	919.977	11%
Andere voordelen	€ 442.935	8%	€ 329.817	5%	€ 337.828	4%	€ 357.327	5%	274.249	3%
SUBTOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 5.856.335		€ 6.686.352		€ 7.818.882		€ 7.884.648		€ 8.185.574	
Ontslagvergoedingen	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%	€ 0	0%
TOTAAL (excl. sociale werkgeversbijdrage)	€ 5.856.335		€ 6.686.352		€ 7.818.882		€ 7.884.648		€ 8.185.574	

Alle bedragen zijn brutobedragen, vóór werkgeversbijdragen aan sociale premies en andere toepasselijke kosten

Relatief belang van de verschillende componenten van de effectieve toegekende verloning in 2025 (vóór werkgeversbijdragen sociale zekerheid)



Verloningen en arbeidsvoorwaarden: interne vergelijkingen en bedrijfsresultaten

De algemene arbeidsvoorwaarden voor ons senior management - inclusief de CEO en de andere leden van de Leadership Squad - zijn in grote lijnen afgestemd op die van alle andere medewerkers bij Proximus.

De weinige verschillen in voordelen die bestaan tussen het topmanagement en de leden van de Leadership Squad enerzijds en de rest van het personeel anderzijds zijn niet alleen beperkt, maar houden meestal verband met algemene marktpraktijken of individuele behoeften. Terwijl bijvoorbeeld de medische dekking dezelfde is voor de grote meerderheid van onze medewerkers, de hogere kaderleden inbegrepen, wordt deze medische dekking uitgebreid voor medewerkers met een belastbaar gezinsinkomen onder een bepaald plafond - uitbreiding voor prothesen, hoorapparaten en andere medische prothesen - en wordt ze ook uitgebreid voor de leden van de Leadership Squad om marktconforme voorwaarden aan te bieden.

De verschillen in voordelen tussen de leden van de Leadership Squad en de rest van het personeel houden in het algemeen meer verband met het statuut van buitenlands kaderlid van verschillende leden van de Leadership Squad dan met het functieniveau of de rol.

Wat de verloning betreft, zorgt Proximus voor een duidelijke **afstemming tussen leiderschapsverloning en bedrijfsresultaten** en bewaart het de coherentie tussen het verloningsbeleid voor leidinggevend en voor alle andere medewerkers - onder meer door een vergelijkbare verhouding toe te passen tussen de effectieve en de doel-STI.

Onze verloningsfilosofie ondersteunt duurzame prestaties op lange termijn, weerspiegelt gezond risicobeheer, versterkt de langetermijnbelangen van aandeelhouders, houdt rekening met onze verantwoordelijkheden tegenover klanten, aandeelhouders, de Belgische samenleving en alle stakeholders, en wordt consistent toegepast in alle dochterondernemingen van de Groep.

Proximus is vastbesloten om de bijdrage van alle medewerkers **te erkennen en eerlijk te belonen**. We streven naar **eerlijke, genderneutrale en consistente lonen en arbeidsvoorwaarden**, ongeacht niveau of functie. Een competitief en marktconform Global Rewards Program voor het volledige personeelsbestand is essentieel om onze onderneming vooruit te sturen en samen bij te dragen aan het groene en digitale België waar we naar streven.

Verloningsverhouding en verloningsevolutie

De **loonratio** die de hoogste en laagste verloning binnen Proximus NV (voltijdse basis) vergelijkt, bedraagt **24,4 in 2025**. Deze ratio vergelijkt de totale doelverloning van de CEO met de laagste verloning² level laagste verloning binnen het bedrijf, inclusief basissalaris, premies, doel-STI, groepsverzekeringen, en voordelen maar zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

Gezien de omvang van onze organisatie - en de diversiteit aan strategische verantwoordelijkheden - blijft deze ratio in lijn met marktpraktijken.

Onderstaande tabel heeft tot doel de evolutie weer te geven van **de gemiddelde verloning**³ (op basis van voltijdse equivalenten) van de werknemers van de onderneming (andere dan de leden van de Raad van Bestuur en van de Leadership Squad) tussen 2021 en 2025.

2&3 Contracten van bepaalde duur zijn buiten de scope gehouden wegens de moeilijkheid om het jaarlijkse verloningspakket voor dergelijke contracten nauwkeurig te berekenen. Het is echter belangrijk op te merken dat deze contracten dezelfde verloningspolitiek volgen als de contracten van onbepaalde duur, een minderheid van ons personeelsbestand vertegenwoordigen en niet in de laagste looncategorie vallen, wat de consistentie en integriteit van de ratioberekening waarborgt.

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

	2021	2022	2023	2024	2025
Gemiddelde verloning*	€ 87.400	€ 93.471	€ 96.833	€ 100.858	€ 103.703
jaar-tot-jaar evolutie		+7%	+4%	+4%	+3%

* De gemiddelde verloning wordt berekend door de personeelskosten (zoals gepubliceerd in de sociale balans - code 1023 - van de jaarrekening van Proximus SA voor het betrokken jaar) te vergelijken met het aantal voltijdsequivalenten, exclusief de Leadership Squad. Voor 2021–2022 is de referentie het FTE-eindejaar; voor 2023–2025 is de referentie het gemiddelde FTE over het jaar.

Evolutie van de CEO-verloning

De jaar-op-jaar evolutie van de totale doelverloning van de CEO (2025 vs. 2024) toont een **daling van 31%**.

Aangezien de nieuwe CEO midden 2025 werd aangesteld, werd voor deze vergelijking een geannualiseerd (12 maanden) verloningspakket gebruikt.

De daling ten opzichte van 2024 komt hoofdzakelijk door de CEO-wissel: de voormalige CEO, Guillaume Boutin, ontving vanaf 2024 een extra jaarlijkse bruto vergoeding van €400.000 voor internationale verantwoordelijkheden – component niet van toepassing op de nieuwe CEO.

De loon-evolutie van de medewerkers van Proximus bedraagt **+3%** in 2025.

Aanvullende loonsverhoudingsgetallen

- Het loonsverhoudingsgetal dat de vergoeding van de CEO vergelijkt met de gemiddelde vergoeding van de werknemers is 11,6 in 2025. Dit verhoudingsgetal omvat salaris, bonussen, doelvariabelen, groepsverzekeringen, voordelen en werkgeversbijdragen.
- Het loonsverhoudingsgetal dat de vergoeding van de CEO vergelijkt met de mediane vergoeding van de werknemers is 14,6 in 2025. Dit verhoudingsgetal omvat salaris, bonussen, doelvariabelen, groepsverzekeringen, voordelen, maar sluit werkgeversbijdragen uit.

Evolutie van de verloningsverhoudingen in de afgelopen 3 jaar

Verloningsverhouding	2023	2024	2025
CEO vs. de laagste verloning	29,1	36,0	24,4
CEO vs. de gemiddelde verloning	13,0	17,2	11,6
CEO vs. de mediaan verloning	14,9	21,5	14,6

De daling tussen 2024 en 2025 wordt verklaard door de benoeming van een nieuwe Gedelegeerd Bestuurder (CEO): het pakket van de CEO omvatte vanaf 2024 een aanvullende jaarlijkse vergoeding van 400.000€ bruto voor zijn internationale verantwoordelijkheden.

Prestaties van de onderneming

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

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

(in miljoen EUR)	Onderliggende inkomsten		Onderliggende EBITDA	
2025	6.307	-1,9%	1.883	+1,8%
2024	6.430	+6,4%	1.850	+5,3%
2023	6.042	+2,2%	1.757	-1,8%
2022	5.909	+5,9%	1.786	+0,8%
2021	5.578		1.772	

Voor meer info, zie het **Financieel Verslag van Proximus**.

Toepassing van het Verloningsbeleid en stemming over het vorige bezoldigingsverslag

Toepassing van het Verloningsbeleid en afwijkingen

Proximus past het Verloningsbeleid strikt toe wanneer het gaat om de verloning van de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de andere leden van de Leadership Squad. Dit Verloningsbeleid werd voor het eerst goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 21 april 2021, met lichte aanpassingen in 2023 en 2024.

De aangepaste versie van het Verloningsbeleid die op 14 april 2025 aan de Algemene Vergadering werd voorgelegd, werd niet goedgekeurd. Bijgevolg blijft de vorige versie - beschikbaar op de institutionele website van Proximus ([Verloningsbeleid | Proximus Groep](#)) - van kracht.

In uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Bestuur, op basis van een voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van één of meerdere elementen van het Verloningsbeleid. Dergelijke afwijkingen kunnen enkel worden toegepast wanneer zij strikt noodzakelijk zijn om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Proximus als geheel te vrijwaren.

Elke beslissing om af te wijken moet de formele procedure volgen zoals beschreven in het Verloningsbeleid.

Alle afwijkingen worden bekendgemaakt:

- op de eerstvolgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders na de beslissing, en
- in het Remuneratierapport van het betrokken jaar.

Stemmen van aandeelhouders over eerdere Verloningsbeleid en Remuneratierapporten

Het nieuwe Verloningsbeleid - waarin de principes zijn vastgelegd voor de verloning van de Raad van Bestuur en de Leadership Squad - werd ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van 14 april 2025, maar werd niet goedgekeurd. De grootste aandeelhouders (goed voor 77%) onthielden zich.

Het Remuneratierapport 2024, dat tijdens dezelfde Algemene Vergadering werd voorgelegd, werd eveneens niet goedgekeurd en kende hetzelfde onthoudingspercentage (77%).

Dialog met de aandeelhouders naar aanleiding van de onthoudingsstemming van 2025

Na de onthouding van een aanzienlijk deel van onze aandeelhouders op de Algemene Vergadering van 14 april 2025, heeft Proximus de dialoog met investeerders en andere stakeholders versterkt om hun verwachtingen rond verloning beter te begrijpen. In de maanden nadien hebben wij proactief contact opgenomen met belangrijke aandeelhouders en stemadviesbureaus om hun feedback te verzamelen, hun verwachtingen te verduidelijken en mogelijke verbeterpunten te identificeren.

Uit deze gesprekken bleek duidelijk hoe belangrijk **helderheid, stabiliteit en voorspelbaarheid** zijn binnen ons verloningskader, evenals de noodzaak om een volledige afstemming met marktpraktijken en met de langetermijnbelangen van alle stakeholders te verzekeren. Hun input werd zorgvuldig geïntegreerd in de voorbereiding van het herziene Verloningsbeleid dat zal worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van 15 april 2026. Deze nieuwe versie zal grotendeels overeenkomen met die van 2021, wat onze intentie weerspiegelt om - na de terugkoppeling van aandeelhouders - het verloningskader opnieuw in lijn en in balans te brengen.

Proximus blijft resoluut inzetten op een **open, constructieve en transparante dialoog** met zijn aandeelhouders. Hun steun, inzichten en vertrouwen zijn essentieel om onze governancepraktijken te versterken en ervoor te zorgen dat ons verloningskader op een verantwoorde en duurzame manier blijft evolueren.