

## 1. Objectieven

Het doel van het remuneratiebeleid van Euronav (hierna beschreven als 'het Beleid'), is het definiëren, implementeren en opvolgen van een algemene bezoldigingsfilosofie en -kader van de Groep, in overeenstemming met de vereisten van de groep en de lokale regelgeving.

Meer bepaald is het beleid bedoeld om:

- Eerlijk en competitief te verlonen, zodat de organisatie in staat is om hooggeschoold talent aan te trekken, te motiveren en te behouden in een internationale markt, door hen een evenwichtig en competitief verloningspakket aan te bieden;
- Verantwoordelijkheid te bevorderen door veeleisende prestatiedoelinden en duurzame groei op lange termijn voorop te stellen, overeenkomstig met de waarden, identiteit en cultuur van Euronav;
- De beloning te differentiëren naargelang de prestatie en de (over)realisatie van de prestaties te honoreren ten opzichte van vooraf overeengekomen, objectieve doelstellingen op bedrijfs-, operationeel en individueel niveau;
- De waardecreatie op lange termijn na te streven en af te stemmen op de strategie, het doel en de kernwaarden van Euronav, rekening houdend met de belangen van alle stakeholders;
- Beloningspraktijken op elkaar af te stemmen en hierbij de lokale marktpraktijken en regelgeving te respecteren;
- De principes van deugdelijk bestuur en van verantwoordelijk ondernemerschap na te leven en te voldoen aan alle wettelijke vereisten;
- De principes van een evenwichtige beloningspraktijk te observeren die bijdragen tot een gezond risicobeheer en te vermijden dat risico's worden genomen die de risicotolerantie van Euronav overschrijden.

## 2. Wettelijk kader

Dit beleid is overeenkomstig met de vereisten voor beursgenoteerde bedrijven zoals:

- Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat betreft het aanmoedigen van langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders (de zogenaamde Shareholder's Rights Directive II, of Say on pay-richtlijn ('SRD II'));
- Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen ('WVV'));

- Belgische Corporate Governance Code van 2020 (in de zin van Artikel 3:6 (2) van het WVV bij Koninklijk Besluit van 12 mei 2019).

### **3. Toepassingsgebied**

Dit Beleid is opgesteld, geïmplementeerd, en gehandhaafd in overeenstemming met Euronav's strategie inzake bedrijfs- en risicobeheer, de bedrijfsdoelstellingen, en de belangen en prestaties van Euronav op lange termijn. Het heeft tot doel om verantwoord ondernemerschap en een eerlijke behandeling aan te moedigen, en om belangenconflicten in de relaties met interne en externe belanghebbenden te vermijden.

Dit Beleid omvat een algemeen kader dat van toepassing is op alle personeelsleden van Euronav NV (hierna Euronav) en haar dochterondernemingen. Het bevat specifieke bepalingen voor de leden van de Raad van Toezicht en de leden van de Directieraad.

## **4. Beheer**

### **4.1. Algemeen**

De algemene beginselen die uiteengezet zijn in dit Beleid, zijn opgesteld door de Raad van Toezicht, die de eindverantwoordelijkheid voor dit Beleid op zich neemt en toeziet op de juiste toepassing ervan.

De Raad van Toezicht legt dit Beleid voor aan de Algemene Aandeelhoudersvergadering zodat de aandeelhouders hierover kunnen stemmen en hun goedkeuring kunnen geven. Euronav zal de nodige stappen ondernemen om de eventuele bezorgdheden van de aandeelhouders aan te kaarten in geval van niet-goedkeuring, en mogelijke aanpassingen aan het Beleid overwegen.

Het remuneratiebeleid zal bij elke materiële verandering, en in elk geval om de vier jaar, onderworpen worden aan een stemming op de Algemene Aandeelhoudersvergadering.

Het Beleid wordt jaarlijks onderzocht om te verzekeren dat de interne controlesystemen en mechanismen en andere regelingen doeltreffend zijn en dat de beginselen ervan gepast en consistent zijn met de objectieven gedefinieerd in Artikel 1 van dit Beleid.

Deze beoordeling gebeurt onder toezicht van de Raad van Toezicht, op aanbeveling van het Remuneratiecomité en Human Resources.

Op advies van het Remuneratiecomité kan de Raad van Toezicht onder uitzonderlijke omstandigheden (met name omstandigheden waarin het noodzakelijk is om af te wijken van het beloningsbeleid ter bescherming van de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de onderneming als geheel of om de levensvatbaarheid ervan te garanderen) afwijken van onderdelen van dit Beleid, met dien verstande dat een dergelijke afwijking tijdelijk zal zijn en slechts zal duren totdat een nieuw beloningsbeleid is vastgesteld. Elke afwijking van dit Beleid wordt gerapporteerd in het remuneratieverslag.

### **4.2. Instanties en functies met betrekking tot de beloning**

De volgende organen en functies zijn betrokken bij de definiëring, implementatie en controle:

(a) Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bepaalt de algemene beginselen van het remuneratiebeleid en de specifieke beginselen, op aanbeveling van het Remuneratiecomité en Human Resources. De Raad van Toezicht beslist over de remuneratie van de leden van de Directieraad, gebaseerd op input en aanbevelingen die aangeleverd worden door het Remuneratiecomité.

(b) Het Remuneratiecomité

Het RemCo adviseert de Raad van Toezicht over de ontwikkeling, de implementatie en de permanente evaluatie van het remuneratiebeleid, zodat deze in overeenstemming is met de doelstellingen gedefinieerd in artikel 1 van dit beleid.

Het RemCo adviseert in alle zaken die gerelateerd zijn aan de remuneratie van de leden van de Raad van Toezicht, de Directieraad en bepaalde andere personeelsleden, en ziet erop toe dat aan alle wettelijke en regelgevende openbaarmakingsvereisten wordt voldaan. Het RemCo maakt aanbevelingen aan de Raad van Toezicht over de implementatie van de remuneratiebeginselen voor de Groep, om de samenhang binnen de Groep te waarborgen.

Het RemCo doet aanbevelingen aan de Raad van Toezicht over de jaarlijkse doelstellingen en de daaropvolgende evaluatie van de prestaties van de CEO en de andere leden van de Directieraad (gebaseerd op een door de CEO voorgelegde evaluatie van de prestaties van elk lid).

(c) De Directieraad

De Directieraad ziet toe op de implementatie van dit Beleid, en wordt hierin bijgestaan door het Remuneratiecomité en Human Resources.

(d) Human Resources

**De Chief People Officer**

- Ziet toe op de implementatie en herziening van dit Beleid en neemt maatregelen waar nodig;
- Houdt toezicht op de marktpraktijken en -regulering en stelt de nodige veranderingen aan dit Beleid voor aan het RemCo ter goedkeuring door de Raad van Toezicht;
- Overlegt met de lokale HR-manager om de implementatie van dit Beleid op het niveau van de lokale entiteiten te waarborgen en te vergemakkelijken.

**De lokale HR-manager**

- Ziet toe op de uitvoering en de implementatie van dit Beleid;
- Stelt een conform lokaal remuneratiebeleid op;
- -Overlegt eerst met de Chief People Officer over elke fundamentele wijziging in het lokale remuneratiebeleid als gevolg van de lokale regelgeving.

## 4.3. Algemene beginselen van het remuneratiebeleid van

### Euronav

#### 4.3.1. Algemene beginselen

Dit Beleid zal eerlijk worden toegepast, en ervoor zorgen dat alle medewerkers gelijke kansen krijgen, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, geloof, eventuele beperkingen of enig ander verschil.

Euronav heeft een systeem voor prestatiebeheer dat voorziet in:

- Vastleggen van jaarlijkse zakelijke doelstellingen;
- Bepalen van jaarlijkse individuele doelstellingen, overeengekomen tussen het individu en zijn/haar leidinggevende;
- Jaarlijkse evaluatie van de functieervulling, doelstellingen en waarden.

Ontslagvergoedingen zijn gebaseerd op contractuele bepalingen en zijn geen beloning voor falen.

Elke inhoudelijke structurele wijziging van de remuneratiestructuur zal worden onderworpen aan een formele beoordeling door de Chief People Officer, alvorens te worden voorgelegd aan de Directieraad, het RemCo of de Raad van Toezicht.

#### 4.3.2. Euronav's remuneratiestructuur

De remuneratie omvat een passende vaste component (basisloon+voordelen) en een kortetermijnincentive ('KTI').

Het vaste deel van de remuneratie moet een voldoende hoog deel van de totale remuneratie vertegenwoordigen om te vermijden dat de werknemer te afhankelijk wordt van de variabele componenten, en om de onderneming in staat te stellen een volledig flexibel KTI-beleid te voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele component uit te betalen.

##### *Vaste remuneratie*

De vaste remuneratie bestaat uit een basisvergoeding en extralegale voordelen, en wordt op individuele basis vastgesteld, met inachtnaam van het marktsalaris van de positie, de relevante professionele ervaring en organisatorische verantwoordelijkheid, zoals uiteengezet in de jobomschrijving.

De bepaling en evolutie van de basisvergoeding is gebaseerd op een objectieve categorisering van de functie volgens een gevalideerd raamwerk van een externe dienstverlener, gedefinieerd op landelijk niveau, in overeenstemming met lokale marktpraktijken.

Het beoogde salaris wordt gepositioneerd op de mediaan van de gekozen en vooraf gedefinieerde benchmarking van de markt. Uitzonderingen hierop kunnen gemaakt worden voor specifieke functies of in specifieke marktomstandigheden (vb: tekort aan profielen, behoud van belangrijke medewerkers).

De extralegale voordelen omvatten ziekteverzekeringsplannen, overlijdens- en invaliditeitsdekking en andere voordelen. Deze voordelen worden ontwikkeld in overeenstemming met de plaatselijke regelgeving en marktpraktijk.

### *Variabele remuneratie*

De variabele remuneratie bestaat uit een eenjarige variabele beloning, of in andere woorden een korte termijn incentive ('KTI').

De KTI is gebaseerd op het behalen van relevante, vooraf gedefinieerde en duidelijk geformuleerde SMART Key Performance Indicators ('KPI's') die zijn vastgelegd op verschillende niveaus, rekening houdend met de volgende beginselen:

- Keuze van de KPI's en de bepaling van de doelstellingen moet overeenkomen met de algemene bedrijfsstrategie, waarden en langetermijnbelangen van Euronav;
- Het variabele inkomen wordt berekend op basis van de individuele prestatie vergeleken met de vooropgestelde doelstellingen en de bedrijfsprestaties;
- Evaluatie van de prestatie van de individuele- en bedrijfsdoelstellingen moet duidelijk, transparant en eerlijk verlopen en bijdragen aan de algehele realisatie van de strategische en duurzaamheidsambities van het bedrijf.

Het toekennen van een KTI, zelfs gedurende een bepaalde periode of meerdere perioden, opeenvolgend of niet, creëert geen verworven rechten op een gelijkwaardig bedrag als KTI voor de toekomst.

De variabele remuneratie is gebaseerd op de daadwerkelijke gepresteerde uren van de begunstigde. Indien de medewerker tijdens het betreffende jaar afwezig is geweest of deeltijds heeft gewerkt, wordt de variabele remuneratie hiernaar aangepast (pro rata).

De variabele remuneratie kan gedeeltelijk worden uitgesteld.

Als algemeen beginsel, zal de variabele remuneratie enkel verschuldigd en betaald zijn als de begunstigde op de betaaldag nog steeds actief in dienst is van de Vennootschap en geen ontslag heeft genomen of ontslagen is. In het geval van beëindiging voor het einde van het prestatiejaar, vervalt de variabele remuneratie.

## **5. De remuneratie van de leden van de Raad van Toezicht en de Directieraad**

### **5.1. Leden van de Raad van Toezicht**

De hoogte en de structuur van de remuneratie van de leden van de Raad van Toezicht wordt door de Raad van Toezicht ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene aandeelhoudersvergadering, op basis van de aanbevelingen van de RemCo en rekening houdend met de algemene en specifieke verantwoordelijkheden van de leden en de algemene marktvoorwaarden.

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste vergoeding en een aanwezigheidsvergoeding per bijgewoonde vergadering. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de vaste vergoedingen en aanwezigheidsvergoedingen die van toepassing zijn op grond van het besluit van de Algemene Aandeelhoudersvergadering van 20 mei 2020:

	Vaste vergoeding		Aanwezigheidsvergoeding		
	Voorzitter	Lid	Voorzitter	Lid	CAP
Raad van Toezicht	€ 160.000	€ 60.000	€ 10.000	€ 10.000	maximum van € 40.000 per jaar
Audit and Risk Comité	€ 40.000	€ 20.000	€ 5.000	€ 5.000	maximum van € 20.000 per jaar
Remuneratiecomité	€ 7.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	maximum van € 20.000 per jaar
Corporate Governance en Benoemingscomité	€ 7.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	maximum van € 20.000 per jaar
Duurzaamheidscomité	€ 7.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	maximum van € 20.000 per jaar

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen prestatiegerelateerde remuneratie, zoals bonussen of remuneratiegerelateerde aandelen of aandelenopties, noch extralegale voordelen of pensioenplannen.

## 5.2. Leden van de Directieraad

De remuneratie van de Directieraad is onderworpen aan de beginselen die in dit beleid zijn vastgelegd, volgens hetzelfde raamwerk als de bredere werknemerspopulatie met specifieke bepalingen voor de volgende onderdelen:

### 5.2.1. Vaste remuneratie

- Leden van de Directieraad die onder een consultancy-overeenkomst werken nemen niet deel aan Euronav's collectieve pensioenregeling, noch hebben zij recht op de gebruikelijke extralegale voordelen, aangezien hier rekening mee is gehouden en deze geïntegreerd zijn in de remuneratie;
- De grootte van de totale remuneratie wordt elke drie jaar herzien, gebaseerd op een objectieve vooraf gedefinieerde marktbenchmark, uitgevoerd door een externe dienstverlener. Na verwijzing naar de gedetailleerde benchmarkgegevens, wordt de toegekende remuneratie vervolgens gebaseerd op de ervaring van de functiebekleders, vereiste competenties en verantwoordelijkheden van de functie;
- De leden van de Directieraad ontvangen geen vaste jaarlijkse remuneratie of aanwezigheidsvergoedingen van welke aard ook voor het bijwonen van de vergaderingen van de Raad van Toezicht of diens Comités.

### 5.2.2. Variabele remuneratie

Variabele remuneratie bestaat uit een kortetermijnincentiveplan ('KTIP') en een langetermijnincentive plan ('LTIP').

Variabele remuneratie is in principe enkel verschuldigd en uitbetaald indien het lid van de Directieraad nog actief in dienst is bij de Venootschap op de dag van uitbetaling en geen ontslag heeft genomen.

Voor wat betreft de variabele remuneratie van alle leden van de Directieraad heeft de Vennootschap het recht om de variabele remuneratie terug te vorderen ingeval van foutieve geconsolideerde jaarrekeningen of fraude, zoals voorzien is onder de bepalingen van het burgerlijke en vennootschapsrecht.

### 5.2.3. Het kortetermijnincentiveplan ('KTIP')

Het doel van dit plan is om prioriteit te geven aan gedefinieerde operationele doelstellingen op korte termijn die leiden tot waardecreatie op lange termijn. De kortetermijnincentive bestaat uit een (potentiële) bonusuitkering in contanten en wordt bepaald door de feitelijke prestatie in relatie tot de vooraf gestelde doelen.

De financiële criteria voor het KTIP omvatten financiële doelstellingen voor:

- Bedrijfswinsten, wat 40% van de KTIP omvat;
- Opex en Overhead prestaties, wat overeenstemt met 30% van de KTIP.

De prestaties tussen vooraf bepaalde drempels worden gemeten en toegekend op basis van een lineaire schaal.

De niet-financiële criteria waarop ieder lid van de Directieraad wordt beoordeeld zijn:

- Het behalen van de 6 vooropgestelde HSQE KPI's, ter waarde van 15% van het KTIP;
- Het behalen van individuele doelstellingen, overeenkomstig 15% van het KTIP.

Het meetsysteem is afhankelijk van de KPI en is ofwel binair, ofwel op basis van de afwijking van het doel.

Als de 4 doelstellingen worden behaald, kan dit leiden tot een bonusvergoeding die varieert tussen 30% en 100% van het basisloon.

Aan het einde van het jaar moeten alle leden van de Directieraad een zelfevaluatie voorleggen van hun prestaties. Deze zelfevaluatie wordt beoordeeld door en besproken met de CEO. De resultaten van deze zelfevaluatie worden, als onderdeel van de bonusafweging, voorgelegd aan de RemCo voor aanbevelingen aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht behoudt discretie tegenover de opgestelde criteria om de STIP-toekenning naar boven of naar beneden bij te stellen, indien de berekende STIP onvoldoende de resultaten van de Vennootschap of de individuele prestatie weerspiegelt. De discretionaire opslag die wordt uitgeoefend is gemaximeerd op nooit meer dan 100% van de bruto jaarinkomsten van het lid van de Directieraad. Bijgevolg kan de totale toegekende STIP nooit meer bedragen dan 200% van de bruto jaarinkomsten van het lid van de Directieraad.

### 5.2.4. Het langetermijnincentiveplan (LTIP)

De LTIP is ontworpen om de prestaties op lange termijn te stimuleren door de operationele doelstellingen van de Vennootschap op lange termijn te realiseren, retentie te ondersteunen, de afstemming met de belangen van de aandeelhouders en de focus op duurzaamheid en de waardecreatie op lange termijn verder te versterken, in overeenstemming met de algemene strategie van Euronav.

Onder het LTIP komen de leden van de Directieraad in aanmerking voor de jaarlijkse toekenning van prestatiegebonden aandelen die worden toegekend bij het behalen van bepaalde prestatiedrempels, zoals hieronder beschreven. De meting gebeurt over een periode van drie jaar, de verwerving vindt plaats aan het einde van de driejarige cyclus.

De Raad van Toezicht bevestigt jaarlijks de implementatie van een nieuw LTIP.

De maximale waarde bij toekenning is vastgesteld op 100% van het vaste basissalaris van de CEO en varieert van 75 tot 30% van het absolute basissalaris voor de overige leden van de Directieraad.

De verwerving is onderworpen aan:

- 75% ten opzichte van een relatieve Total Shareholder Return (TSR) prestatiemeting in vergelijking met een referentiegroep over een periode van drie jaar. Elke jaarlijkse meting is 1/3 van 75% van de toekenning waard;
- 25% tot een absolute TSR van de aandelen van de Vennootschap, elk jaar gemeten voor 1/3 van 25% van de toekenning.

De verworven aandelen zullen definitief door de begunstigde worden verworven vanaf de derde verjaardag.

De volgende bedrijven werden geselecteerd om de referentiegroep te vormen:

- Frontline US (NYSE: FRO);
- Teekay Tankers (NYSE: TNK);
- DHT (NYSE: DHT);
- International Seaways (NYSE: INSW);
- Nordic American Tankers (NYSE: NAT).

Het gecombineerde gebruik van absolute en relatieve TSR zorgt voor een solide bijdrage aan de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap. De absolute TSR als criterium versterkt het belang van inkomsten, die naar verwachting een directe relatie zal hebben met de aandelenkoers van de Vennootschap. De relatieve TSR als criterium stimuleert het behalen van een totaal aandeelhoudersrendement in een cyclische industrie die superieur is aan de sectorgenoten van de Vennootschap.

#### 5.2.5. Vereisten inzake deelname en het bezit van aandelen

Leden van de Directieraad dienen aandelen in de vennootschap aan te houden. Voor de CEO dient het minimum aantal aan te houden aandelen een waarde te vertegenwoordigen gelijk aan 2 jaar vaste remuneratie, voor de CFO gelijk aan 1 jaar. Voor andere leden geldt een waarde van 6 maanden van het jaarlijkse basissalaris. Het vereiste aandeelhouderschap kan opgebouwd worden in vijf jaar tijd. De waardering van de vereiste zal jaarlijks op 31 december plaatsvinden.

#### 5.2.6. Contractuele bepalingen

De leden van de Directieraad hebben consultancy-overeenkomsten gesloten met Euronav, en de voorwaarden hiervan zijn in overeenstemming met de bepalingen van de Corporate Governance Code



2020. Een uitzondering geldt voor de General Manager ESMH, die onder een werknemerscontract is blijven werken, rekening houdend met zijn pensionering in 2023.

#### 5.2.7. Duur en opzegtermijn

De consultancy-overeenkomsten zijn van een onbepaalde duur en kunnen beëindigd worden door beide partijen met een opzegtermijn van:

UITVOEREND BESTUURDER	OPZEGTERMIJN	WIJZIGING VAN CONTROLE
CEO	12 maanden	18 maanden
CFO	12 maanden	12 maanden
COO	12 maanden	18 maanden
GENERAL COUNSEL	12 maanden	18 maanden
HEAD OF INVESTOR RELATIONS, RESEARCH AND	6 maanden	12 maanden

Regelingen inzake wijzigingen van controle zijn gebaseerd op een 'dubbel trigger'-systeem. Dit betekent dat zowel een specifieke controlewijziging als een beëindiging van de tewerkstelling van het lid van de Directieraad moet plaatsvinden voordat een op controlewijziging gebaseerde ontslagvergoeding kan plaatsvinden.

#### 5.2.8. Compenserende beloningen

Het RemCo heeft de flexibiliteit om compenserende beloningen toe te kennen aan nieuwe leden van de Directieraad, als compensatie voor voordelen die het lid van de Directieraad misloopt door zijn of haar indiensttreding bij Euronav. Voor deze vergoedingen zal rekening gehouden worden met de waarde van de verbeurde beloningen op het moment van ontslag en zullen een gelijkaardige vorm hebben als de beloningen die zijn mislopen.