

## REMUNERATIEBELEID VAN EXMAR

### INHOUD

1. INLEIDING	2
2. ALGEMENE BEPALINGEN	2
3. REMUNERATIE VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS	2
4. REMUNERATIE VAN DE UITVOERENDE BESTUURDERS	3
5. REMUNERATIE VAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT	3
6. REMUNERATIE VAN WERKNEMERS / PERSONEEL	5
7. MINIMUMDREMPEL VOOR HET AANHOUDEN VAN AANDELEN DOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT	5
8. MALUS- EN TERUGVORDERINGSBEPALINGEN	5
9. CONTRACTUELE VOORWAARDEN	6
10. AFWIJKINGEN VAN DIT BELEID	6
11. GOEDKEURING EN PUBLICATIE	6

# REMUNERATIEBELEID VAN EXMAR

## 1. INLEIDING

Het remuneratiebeleid beschrijft de principes die EXMAR NV (de **Vennootschap**) hanteert voor de remuneratie van zijn bestuurders en leden van het uitvoerend management. Het is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de op 28 april 2020 door het Belgisch Parlement goedgekeurde en op 6 mei 2020 gepubliceerde wet tot omzetting van de Gewijzigde Aandeelhoudersrichtlijn van 17 mei 2017 (**SRD II**), het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

## 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Het remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, waarvan de rol en verantwoordelijkheden worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van EXMAR. Het remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2021 en is van toepassing op de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en van het uitvoerend management met ingang van het jaar 2021.

Het doel van het remuneratiebeleid is het aantrekken, motiveren, belonen en behouden van de bekwame professionals die de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité nodig hebben om de operationele en strategische doelstellingen van de Vennootschap te bereiken en duurzame waardecreatie op lange termijn te bevorderen. Bijkomende doelstellingen zijn transparantie en competitiviteit, door middel van een regelmatige toetsing (benchmarking) van het remuneratiepakket aan dat van vergelijkbare vennootschappen, het stimuleren van de prestaties en gedifferentieerde beloning naargelang de individuele prestatie.

Bij het aannemen van het remuneratiebeleid voor het uitvoerend management werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de bredere werknemerspopulatie van de Vennootschap, zoals verder in dit beleid wordt toegelicht.

Met dit remuneratiebeleid tracht EXMAR ervoor te zorgen dat de leden van de Raad van Bestuur en van het Uitvoerend Comité niet in hun eigen belang handelen en/of geen risico's nemen die niet zouden passen in de strategie en het risicoprofiel van de Vennootschap. Het Benoemings- en Remuneratiecomité kan indien nodig een beroep doen op een onafhankelijke externe consultant, op kosten van de Vennootschap, en de voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité houdt de voorzitter van de Raad van Bestuur hiervan op de hoogte.

## 3. REMUNERATIE VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders beslist op voorstel van de Raad van Bestuur. Dit voorstel is gebaseerd op de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders houdt rekening met hun verantwoordelijkheden, hun rol als lid van de Raad, hun werkdruk en specifieke rollen zoals voorzitter van de Raad of voorzitter of lid van comités van de Raad.

Alle niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse vergoeding. Er worden geen zitpenningen uitgekeerd. De leden van het Audit- en Risicocomité en/of het Benoemings- en Remuneratiecomité ontvangen een bijkomende vaste vergoeding. De jaarlijkse betalingen zijn pro rata het aantal als actief lid van de Raad of een comité gediende maanden tijdens het kalenderjaar.

De jaarlijkse vaste vergoeding van de voorzitter van de Raad en de voorzitter van elk comité bedraagt, vanwege hun rollen en verantwoordelijkheden, het dubbele van de vergoeding van de andere leden van de Raad of de comités, met uitzondering van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen op prestaties gebaseerde remuneratie en geen voordelen in natura in verband met pensioenplannen.

In afwijking van bepaling 7.6 van de Code 2020 ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders geen deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap. EXMAR meent dat de toekenning van een remuneratie (geheel of gedeeltelijk) in de vorm van aandelen er niet noodzakelijk aan zou bijdragen dat de bestuurders vanuit een perspectief van de aandeelhouderswaarde op lange termijn en het risicoprofiel van de Vennootschap zouden handelen. De Vennootschap zal dit standpunt op regelmatige basis herevalueren.

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders stelt de bestuurders aan en keurt de duur van hun mandaat voor een maximale termijn van 3 jaar goed. De bestuurders kunnen geen aanspraak maken op opzeggingstermijnen of ontslagvergoedingen wegens de beëindiging van hun mandaat. Zij kunnen op elk ogenblik door de Algemene Aandeelhoudersvergadering worden ontslagen.

#### **4. REMUNERATIE VAN DE UITVOERENDE BESTUURDERS**

De uitvoerende bestuurders van EXMAR die lid zijn van het Uitvoerend Comité worden uitsluitend vergoed in hun uitvoerende hoedanigheid en niet in hun hoedanigheid van bestuurder/lid van de Raad van Bestuur. Dit geldt ook voor het lidmaatschap van de raad van bestuur van dochterondernemingen. Indien uitvoerende bestuurders voor hun rol in dochterondernemingen worden vergoed, maakt die vergoeding deel uit van hun overeengekomen totale pakket.

De Raad van Bestuur kan bepaalde uitvoerende bestuurders vragen om specifieke opdrachten uit te voeren en de passende remuneratie wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

#### **5. REMUNERATIE VAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT**

In lijn met de algemene beloningsprincipes van EXMAR is de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité afhankelijk van de prestaties van de Vennootschap en de individuele vaardigheden en prestaties. Het remuneratiepakket bestaat uit drie elementen:

- de vaste jaarlijkse remuneratie,
- de variabele remuneratie op korte termijn (KTI – korte termijn incentive), en
- de variabele remuneratie op lange termijn (LTI – lange termijn incentive).

Het niveau en de structuur van de vergoedingspakketten zijn in lijn met de marktpraktijk voor soortgelijke functies in vergelijkbare vennootschappen.

### **Vaste jaarlijkse remuneratie**

De vaste jaarlijkse remuneratie omvat een vaste jaarlijkse remuneratiebasis die rekening houdt met de verantwoordelijkheden, vaardigheden, ervaring en prestaties van het lid van het Uitvoerend Comité. Andere voordelen, zoals medische zorg, ziekteverzekering, dekking in geval van overlijden of arbeidsongeschiktheid en andere voordelen worden eveneens verstrekt volgens de marktpraktijk aan leden van het Uitvoerend Comité die het statuut van zelfstandige of werknemer hebben.

De vaste jaarlijkse remuneratie wordt jaarlijks herzien en kan stijgen of dalen afhankelijk van verscheidene factoren, zoals een wijziging in de scope en verantwoordelijkheden of vergelijkbare remuneratie in andere bedrijven.

Het globale pakket voor uitvoerend management met het statuut van zelfstandige weerspiegelt de totale kost voor de Vennootschap, waarbij de persoon zelf verantwoordelijk is voor de betaling van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

### **Variabele remuneratie op korte termijn (KTI)**

De variabele remuneratie op korte termijn (KTI) is een niet-uitgestelde cash incentive op basis van het bereiken van een specifieke individuele prestatie (voor 25%) en van de prestatiedoelen van het bedrijf (voor 75%), financiële doelen (zoals REBIT, REBITDA, netto inkomsten,...) en/of niet-financiële doelen voor een referentieperiode van een jaar. Elk criterium wordt ontwikkeld en op jaarbasis gewogen in lijn met de strategie, de begroting en de streefdoelen van de Vennootschap, met duidelijke prestatie-indicatoren.

Een prestatie boven het streefdoel (100%) leidt tot een variabele remuneratie op korte termijn. De prestatie tussen de voorafbepaalde drempels en de streefdoelen zal worden gemeten en het Benoemings- en Remuneratiecomité zal een voorstel doen aan de Raad van Bestuur. De maximale incentive op korte termijn is beperkt tot maximaal 30 % van de vaste jaarlijkse remuneratie voor de CEO en 25 % voor de andere leden van het uitvoerend management. In het geval van een ernstig milieuprobleem of indien het nettoresultaat van de Vennootschap negatief is, worden alle KTI-bedragen tot nul herleid (gateway tot STI). De betaling van de KTI is afhankelijk van de tewerkstelling tot op de datum van de betaling.

In het geval van buitengewone omstandigheden of uitzonderlijke prestaties boven de in de vorige paragraaf vermelde niveaus, kan de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité een mogelijke discretionaire KTI toekennen aan een of meer uitvoerende bestuurders of uitvoerend management.

### **Variabele remuneratie op lange termijn (LTI)**

De variabele remuneratie op lange termijn (LTI) is een uitgestelde vergoeding in cash of aandelen op basis van het bereiken van prestatiedoelen (zoals hierna gedefinieerd) voor de drie volgende jaren (2021-2023). Het streefdoel voor de incentive op lange termijn wordt eveneens uitgedrukt als een percentage van de jaarlijkse vaste remuneratie en wordt periodiek herzien. Op het doelniveau komen de incentives op lange termijn overeen met 20% van de vaste jaarlijkse remuneratie voor de CEO en 15 % van de vaste jaarlijkse remuneratie voor de andere leden van het uitvoerend management. De cumulatieve incentive op lange termijn over de referentieperiode van 3 jaar bedraagt maximaal 50 % van de vaste jaarlijkse remuneratie voor de CEO en 40 % voor de andere leden van het uitvoerend management.

Het niveau van de LTI is op de volgende financiële criteria gebaseerd:

- Het verschil tussen de nettovermogenswaarde van de Vennootschap, berekend op 31 december, en de marktkapitalisatie van de Vennootschap op dezelfde datum, waarbij elke jaarlijkse meting met 1/3 van de vergoeding overeenkomt. De prestatie tussen de voorafbepaalde drempel en het streefdoel zal worden gemeten en vergoed op basis van een lineaire schaal.

Het verworven bedrag zal na drie jaar worden uitbetaald in cash of in aandelen (tegen de gemiddelde aandelenprijs van de 30 dagen voor de datum van de verwerving), naargelang de keuze van de Raad van Bestuur op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, op voorwaarde dat de begunstigde op de dag van de betaling nog in dienst is. Bij het verstrijken van de eerstkomende periode van 3 jaar (december 2023) zal worden beslist of de LTI wordt verlengd of door een nieuwe LTI vervangen.

### **6. REMUNERATIE VAN WERKNEMERS / PERSONEEL**

Voor werknemers / leden van het personeel van de Vennootschap bestaat de remuneratie uit een competitief salarispakket, dat hun verantwoordelijkheden, vaardigheden, expertise en ervaring beloont, en, indien de resultaten van de Vennootschap het toelaten en afhankelijk van de individuele prestaties van de werknemers, een variabele vergoeding, die specifieke kwantitatieve en kwalitatieve doelen beloont. Een jaarlijkse vaststelling en beoordelingscyclus definieert de doelen voor elk lid van het personeel. Een tussentijdse beoordeling en definitieve beoordeling op het eind van het jaar gaat na of de doelen en behaalde resultaten voor alle personeelsleden werden bereikt, wat kan leiden tot variabele remuneratie, gebaseerd op dit proces.

Het belangrijkste verschil in remuneratiebeleid tussen het executive management en de werknemers in het algemeen is de balans tussen vaste en prestatie-gerelateerde remuneratie zoals KTI en LTI. Over het algemeen is de impact van prestatiegebonden remuneratie, en in het bijzonder de lange-termijn variabele incentive, groter voor leden van het uitvoerende management. Dit weerspiegelt dat de uitvoerende managers meer vrijheid van handelen hebben en dat de gevolgen van hun beslissingen normaal gezien een breder en meer verregaand effect in de tijd hebben.

## **7. MINIMUMDREMPEL VOOR HET AANHOUDEN VAN AANDELEN DOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT**

In afwijking van bepaling 7.9 van de Code 2020 bepaalt de Raad van Bestuur geen expliciete minimumdrempel van aandelen van EXMAR die aangehouden moeten worden door leden van het uitvoerend management. EXMAR is van oordeel dat het met zijn remuneratiebeleid een duidelijke link legt met de lange-termijn strategie en prestaties van de Vennootschap.

## **8. MALUS- EN TERUGVORDERINGSBEPALINGEN**

Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de haalbaarheid geëvalueerd van terugvorderings- en malusvoorwaarden in zijn variabele betaalplannen. Gelet op de onzekerheid over de geldigheid en het belang van terugvorderingsclausules onder Belgisch recht, heeft EXMAR momenteel geen terugvorderingsbepalingen voor prestatiegebonden betalingen, behalve in het geval van fraude of wangedrag. Indien een variabele remuneratie zou worden betaald op basis van onjuiste financiële gegevens, kan die misrekening worden gecompenseerd door een terugbetaling of door een inhouding op de betaling van toekomstige variabele remuneratie.

## **9. CONTRACTUELE VOORWAARDEN**

Alle leden van het Uitvoerend Comité en uitvoerende bestuurders hebben een formeel contract (managementovereenkomst) afgesloten met de Vennootschap (hierna de "Managementovereenkomsten"). Deze Managementovereenkomsten worden in principe afgesloten voor onbepaalde duur. De beëindigingsregelingen bedragen niet meer dan 12 maanden vaste remuneratie, tenzij ze werden overeengekomen voor de datum van inwerkingtreding van de Belgische wetgeving die deze eisen stelt. Leden van het Uitvoerend Comité met een Managementovereenkomst dienen hun pensioenplan the financieren middels hun managementvennootschap. Zij die zelfstandig zijn worden ingeschreven in een vaste bijdragen plan betaald door de Vennootschap.

## **10. AFWIJINGEN VAN DIT BELEID**

De Vennootschap kan tijdelijk afwijken van dit remuneratiebeleid, op voorwaarde dat de afwijking gerechtvaardigd is door uitzonderlijke omstandigheden, wat geval per geval dient beoordeeld, in welks geval zulke afwijking noodzakelijk is om de belangen op lange termijn en de duurzaamheid van de Vennootschap te dienen. Elke dergelijke afwijking moet door de Raad van Bestuur worden goedgekeurd op basis van een geargumenteerde aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Een afwijking kan betrekking hebben op elke bepaling van dit remuneratiebeleid, op voorwaarde dat ze niet in strijd is met de wet. Elke afwijking van dit remuneratiebeleid zal worden beschreven en uitgelegd in het remuneratieverslag van de Vennootschap.

## **11. GOEDKEURING EN PUBLICATIE**

De Raad van Bestuur is, ondersteund door het Benoemings- en Remuneratiecomité, verantwoordelijk voor de naleving en de jaarlijkse beoordeling van dit remuneratiebeleid. Het

remuneratiebeleid wordt ten minste om de vier jaar en bij elk voorstel van wezenlijke wijziging ervan, aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd. Het remuneratiebeleid werd door de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd, dat he beleid op 18 mei 2021 goedkeurde. Een eerste aanpassing ervan werd door de Raad van Bestuur goedgekeurd op 18 maart 2022 en wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 17 mei 2022. Het remuneratiebeleid en de uitslag van de stemming worden gepubliceerd op de website van de Vennootschap (rubriek Investor Relations). Het remuneratiebeleid zal voor het publiek beschikbaar blijven zolang het van kracht is.