

**GEDETAILLEERD OVERZICHT  
VAN HET  
REMUNERATIEBELEID TEN  
BEHOEVE VAN DE CEO VAN  
FNG NV**

# ALGEMEEN OVERZICHT

<b>Belangrijkste kenmerken</b>	<b>Samenvattende beschrijving</b>
Basisvergoeding	€ 1.800 per prestatiedag (maximum € 396.000 op jaarbasis) ("Base Pay")
Incentive op korte termijn – short term incentive	Jaarlijkse bonus in cash vanaf boekjaar 2022 - cf. Incentive plan op korte termijn
Incentive op lange termijn – long term incentive	Eenmalige bonuspremie in cash en/of aandelen in boekjaar 2022 - cf. Incentive plan op lange termijn
Andere voordelen	Mobiliteitsvergoeding dan wel bedrijfswagen: € 15.000 op jaarbasis Representatievergoeding: € 3.000 op jaarbasis
(Initiële) succesvergoeding	Eenmalige toekenning in cash, afhankelijk van succesvolle voltooiing van de geplande strategische kapitaalherziening van Ellos Group binnen de termijn vooropgesteld in de dadingovereenkomst met Nordic capital en diverse overige schuldeisers én de volledige uitvoering van voormelde dadingovereenkomst, inclusief het behoud van een aandeelhouderswaarde binnen FNG NV.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle bezoldigingscomponenten worden proportioneel verminderd bij deeltijdse tijdsbesteding, met uitzondering van de initiële succesvergoeding.</li><li>• De goedkeuring van dit remuneratiebeleid houdt tevens in dat de bestuurdersbezoldiging waartoe beslist door de algemene vergadering bij de aanstelling van de heer Paul Lembrechts als bestuurder, niet meer van toepassing zal zijn op de heer Paul Lembrechts die zijn mandaat als bestuurder en/of voorzitter van de raad van bestuur van FNG NV onbezoldigd zal uitoefenen.</li></ul>

# (Initiële) succesvergoeding

<b>Belangrijkste kenmerken</b>	<b>Samenvattende beschrijving</b>
Aard van de toekenning	Bonuspremie in cash
Toekenningsfrequentie	Eenmalige toekenning
Maximale toekenning	200.000 EUR
KPI	Eenmalige toekenning in cash, afhankelijk van succesvolle voltooiing van de geplande strategische kapitaalherziening van Ellos Group binnen de termijn vooropgesteld in de dadingovereenkomst met Nordic capital en diverse overige schuldeisers én de volledige uitvoering van voormelde dadingovereenkomst, inclusief het behoud van een aandeelhouderswaarde binnen FNG NV.
Werkelijke toekenning	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100% van de maximale bonus indien aan de vooraf overeengekomen verwachtingen (KPI) is voldaan (zie hierboven)</li><li>• 0% indien niet aan de verwachtingen wordt voldaan</li></ul>
Modaliteiten van uitbetaling	<p>100% onmiddellijke uitbetaling in cash</p> <p><i>Opmerking: Gelieve hierbij te noteren dat de 100% onmiddellijke uitbetaling in cash van de (initiële) succesvergoeding afwijkt van de wettelijke uitstelvereiste voor de uitbetaling van variabele remuneratie zoals opgenomen in artikel 7:91, lid 2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.</i></p> <p><i>Deze 100% onmiddellijke uitbetaling in cash vraagt het akkoord van de algemene vergadering. Gezien het strategisch belang van deze kapitaalherziening is deze uitbetalingsmodaliteit verantwoord en wordt aan de algemene vergadering verzocht om dit goed te keuren.</i></p>
Clawback	De (initiële) succesvergoeding kan worden teruggevorderd indien de uitbetaling plaatsvond op basis van onjuiste gegevens die nopen tot een officiële aanpassing van de financiële verslagen (in het geval van fraude of foutief gedrag).

# Incentive plan op korte termijn (jaarlijks bonusplan) (1/2)

<b>Belangrijkste kenmerken</b>	<b>Samenvattende beschrijving</b>	
Aard van de toekenning	Bonuspremies in cash	
Toekenningsfrequentie	Jaarlijks vanaf boekjaar 2022	
Prestatiecyclus	Boekjaar	
Maximum bonus	20% van de jaarlijkse basisvergoeding (Base Pay)	
KPI's en wegingsfactoren	<b>KPI's</b>	<b>Gewicht</b>
	Combinatie van financiële en niet-financiële doelstellingen (*)	Respectieve wegingsfactoren (*)
<p>(*) Gezien de specifieke situatie waarin FNG NV zich momenteel bevindt is het onmogelijk deze KPI's nu reeds voor boekjaren 2022 tot 2024 in te vullen. Deze KPI's zullen tijdens de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van FNG NV met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening afgesloten op 31 december 2021 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders.</p>		
Prestatiestimuleringszones en overeenkomstige uitbetalingszones	<b>Feitelijke prestaties (*)</b>	<b>Werkelijke Bonus (als % van Max.)</b>
	Uitstekend	100%
	Voldoet aan verwachtingen	70%
	Onvoldoende	0%
<p>(*) Gezien de specifieke situatie waarin FNG NV zich momenteel bevindt is het onmogelijk deze KPI's nu reeds voor boekjaren 2022 tot 2024 in te vullen. Deze KPI's zullen tijdens de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van FNG NV met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening afgesloten op 31 december 2021 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders.</p>		

# Incentive plan op korte termijn (jaarlijks bonusplan) (2/2)

Belangrijkste kenmerken	Samenvattende beschrijving
Modaliteiten van uitbetaling	<p>100% onmiddellijke uitbetaling in cash na de jaarlijkse prestatiecyclus</p> <p><i>Opmerking: Gelieve hierbij te noteren dat de 100% onmiddellijke uitbetaling in cash van de jaarlijkse bonus afwijkt van de wettelijke uitstelveerste voor de uitbetaling van variabele remuneratie zoals opgenomen in artikel 7:91, lid 2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.</i></p> <p><i>Deze 100% onmiddellijke uitbetaling in cash vraagt het akkoord van de algemene vergadering. Gezien het strategisch belang van deze kapitaalherziening is deze uitbetalingsmodaliteit verantwoord en wordt aan de algemene vergadering verzocht om dit goed te keuren.</i></p>
'Vesting'	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>'Good leaver'</b>: Beëindiging voor andere reden dan wanprestatie, alsook beëindiging wegens pensionering, overlijden, langdurige arbeidsongeschiktheid: Pro-rata bonus verworven aan het einde van de prestatiecyclus</li><li>• <b>'Bad Leaver'</b>: Vrijwillig ontslag en beëindiging wegens wanprestatie: Elk recht op bonus vervalt</li><li>• <b>Discretionaire bevoegdheid van de raad van bestuur</b>: De raad van bestuur kan afwijken van bovenstaande 'vesting' voorwaarden, mits dit wordt gemotiveerd</li></ul>
Clawback	De bonus kan worden teruggevorderd wanneer de uitbetaling plaatsvond op basis van onjuiste gegevens die nopen tot een officiële aanpassing van de financiële verslagen (in het geval van fraude of foutief gedrag).

# Incentive plan op lange termijn (1/3)

<b>Belangrijkste kenmerken</b>	<b>Samenvattende beschrijving</b>	
Aard van de toekenning	Bonuspremie in cash en/of aandelen	
Duur van het plan	3 jaar	
Toekenningsfrequentie	Eenmalige toekenning in boekjaar 2022	
Prestatiecyclus	3 jaar (boekjaren 2022, 2023 en 2024)	
Maximum Bonus	80% van de jaarlijkse basisvergoeding (Base Pay)	
KPI's en wegingsfactoren	<b>KPI's</b>	<b>Gewicht</b>
	Totaal rendement voor de aandeelhouder (*)	75%
	Initiatieven ter ondersteuning van de creatie van aandeelhouderswaarde en strategische oriëntatie van FNG NV	25%
(*) Gezien de specifieke situatie waarin FNG NV zich momenteel bevindt is het onmogelijk deze KPI's nu reeds voor boekjaren 2022 tot 2024 in te vullen. Deze KPI's zullen tijdens de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van FNG NV met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening afgesloten op 31 december 2021 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders.		
Prestatiestimuleringszones en overeenkomstige uitbetalingszones	<b>Feitelijke prestaties (*)</b>	<b>Werkelijke Bonus (als % van Max.)</b>
	Uitstekend	100%
	Voldoet aan verwachtingen	70%
	Onvoldoende	0%
(*) Gezien de specifieke situatie waarin FNG NV zich momenteel bevindt is het onmogelijk deze KPI's nu reeds voor boekjaren 2022 tot 2024 in te vullen. Deze KPI's zullen tijdens de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van FNG NV met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening afgesloten op 31 december 2021 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders.		

# Incentive plan op lange termijn (2/3)

Belangrijkste kenmerken	Samenvattende beschrijving
'Vesting'	<p><b>'Vesting' schema:</b> (1/3) na het einde van boekjaar 2022, (1/3) na het einde van boekjaar 2023 en (1/3) na het einde van boekjaar 2024 ("Tranche vesting"), afhankelijk van de geleverde prestaties</p> <p><b>Voorwaarden voor het onvoorwaardelijk worden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>'Good Leaver'</i>: Beëindiging voor andere reden dan wanprestatie, alsook beëindiging wegens pensionering, overlijden, langdurige arbeidsongeschiktheid: Pro-rata toekenning wordt onvoorwaardelijk aan het einde van de lopende prestatieperiode, afhankelijk van de geleverde prestaties</li><li>• <i>'Bad Leaver'</i>: Vrijwillig ontslag en beëindiging wegens wanprestatie: Elk voorwaardelijk recht op toekenning vervalt</li><li>• <i>Controlewijziging</i>: Versneld onvoorwaardelijk worden van de pro-rata toekenning, afhankelijk van de geleverde prestaties</li><li>• <b>Discretionaire bevoegdheid van de raad van bestuur:</b> De raad van bestuur kan afwijken van bovenstaande voorwaarden, mits dit wordt gemotiveerd</li></ul>
Modaliteiten van uitbetaling	<p><u>Tranches 1 &amp; 2:</u> 100% in aandelen met "sell-to-cover" optie: de CEO mag het aantal aandelen verkopen dat nodig is om 100% van de inkomstenbelastingen te dekken wanneer de aandelen onvoorwaardelijk zijn geworden, i.e. worden toegekend aan de CEO na het einde van de wachtperiode ('vesting period').</p> <p><u>Tranche 3:</u> 100% cash.</p> <p>Op het einde van de wachtperiodes ('vesting periods') zullen de onvoorwaardelijk geworden vergoedingen in cash worden omgezet in aandelen tegen de (reële markt)waarde van het aandeel op de conversiedatum.</p>

# Incentive plan op lange termijn (3/3)

<b>Belangrijkste kenmerken</b>	<b>Samenvattende beschrijving</b>
Vereiste deelneming	De geleverde aandelen van Tranches 1 en 2 (na toepassing van de "sell-to-cover" optie, naar keuze van de CEO) zijn onderworpen aan een aanhoudverplichting tot het einde van het huidige mandaat van de CEO.  <u>Let op:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• De raad van bestuur heeft de mogelijkheid om van deze bepaling af te wijken, mits dit wordt gemotiveerd</li><li>• De CEO heeft de mogelijkheid om, naar eigen goeddunken, de houdperiode te verlengen tot 2 jaar om te genieten van de "100/120" regel voor fiscale doeleinden</li></ul>
Clawback	De bonus kan worden teruggevorderd wanneer de uitbetaling plaatsvond op basis van onjuiste gegevens die nopen tot een officiële aanpassing van de financiële verslagen (in het geval van fraude of foutief gedrag).