

REMUNERATIEBELEID

VOORWOORD

Dit is het remuneratiebeleid van FNG NV opgesteld in toepassing van artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (“WVV”). Dit verslag geeft een overzicht van het remuneratiebeleid dat wordt gevoerd binnen FNG NV met betrekking tot haar bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur.

HOOFDSTUK 1 - BESCHRIJVING VAN DE VERSCHILLENDE ONDERDELEN VAN DE VASTE EN VARIABLE REMUNERATIE (ART. 7:89/1, §2, 1° WVV)

- *Vaste vergoeding*

o *Leden van de raad van bestuur en de comités*

Zoals eerder goedgekeurd door de algemene vergadering worden aan de leden van de raad van bestuur en de comités volgende vaste vergoedingen toegekend:

- i. Een jaarlijkse vaste vergoeding voor de voorzitter van de raad van bestuur van vijftigduizend euro (50.000 €).
- ii. Een jaarlijkse vaste vergoeding voor de overige leden van de raad van bestuur van vijftentwintigduizend euro (25.000 €) per lid.
- iii. Een (bijkomende) jaarlijkse vaste vergoeding voor de voorzitter van het auditcomité van zeventuizend vijfhonderd euro (7.500 €).
- iv. Een (bijkomende) jaarlijkse vaste vergoeding voor de voorzitter van het benoemings- en remuneratiecomité van vijfduizend euro (5.000 €).
- v. Een presentievergoeding voor bestuurders voor het bijwonen van fysieke vergaderingen van de raad van bestuur van duizend vijfhonderd euro (1.500 €) per vergadering.
- vi. Een presentievergoeding voor bestuurders voor het bijwonen van elektronische vergaderingen op afstand van de raad van bestuur van zevenhonderd vijftig euro (750 €) per vergadering.
- vii. Een presentievergoeding voor leden van het auditcomité voor het bijwonen van fysieke vergaderingen van het auditcomité van duizend vijfhonderd euro (1.500 €) per vergadering.
- viii. Een presentievergoeding voor leden van het auditcomité voor het bijwonen van elektronische vergaderingen op afstand van het auditcomité van zevenhonderd vijftig euro (750 €) per vergadering.
- ix. Een presentievergoeding voor leden van het benoemings- en remuneratiecomité voor het bijwonen van fysieke vergaderingen van het benoemings- en remuneratiecomité van zevenhonderd vijftig euro (750 €) per vergadering.

- x. Een presentievergoeding voor leden van het benoemings- en remuneratiecomité voor het bijwonen van elektronische vergaderingen op afstand van het benoemings- en remuneratiecomité van driehonderd vijfenzeventig euro (375 €) per vergadering.

Gezien de financiële situatie van FNG NV werden vanuit het benoemings- en remuneratiecomité richtlijnen uitgevaardigd met betrekking tot de aanrekening van voormelde presentievergoedingen. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen formele vergaderingen van de raad van bestuur, het benoemings- en remuneratiecomité en auditcomité en korte opvolgingsgesprekken. Een parameter die hierbij mee in overweging zal worden genomen is de voorbereidingstijd die bepaalde vergaderingen met zich meebrengen. De voorzitters van respectievelijk de raad van bestuur en de voormelde comités zullen daarom de verantwoordelijkheid opnemen om maandelijks een overzicht van de vergaderingen en prestaties door te geven aan de betrokken leden ten behoeve van hun trimestriële afrekening. In dit overzicht zal aangegeven worden of een vergadering al dan niet in aanmerking komt voor een presentievergoeding.

De facturatie van voormelde vergoedingen (i.e. de jaarlijkse vaste vergoedingen en presentievergoedingen) werd vastgelegd als volgt:

- er zal een facturatie gebeuren op kwartaalbasis, op basis van het maandelijks overzicht van de voorzitters;
- bestuurders sturen hun factuur aan FNG NV ter attentie van de voorzitter van de raad van bestuur;
- betalingstermijn van deze facturen is vastgelegd op 10 dagen vanaf de factuurdatum.

- o *Gedelegeerd bestuurder (CEO)*

Aan de heer Paul Lembrechts zullen in zijn hoedanigheid van gedelegeerd bestuurder (CEO) op jaarbasis de volgende vaste vergoedingen worden toegekend met ingang van de datum van de gewone algemene vergadering met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening afgesloten op 31 december 2020, i.e. met ingang van 20 oktober 2021:

1. Een vergoeding van duizend achthonderd euro (1.800 €) per prestatiedag hetgeen resulteert, rekening houdend met een maximum van 220 werkdagen per jaar, in een potentiële maximum basisvergoeding van driehonderdzesennegentigduizend euro (396.000 €) op jaarbasis.

De heer Paul Lembrechts presteert momenteel ongeveer 11 à 12 dagen per maand. In functie van de behoeften en de noodzaak van FNG NV kunnen deze prestaties evolueren naar een full time occupatie.

2. Een mobiliteitsvergoeding of een bedrijfswagen, naar keuze van de heer Paul Lembrechts, waarvan de respectieve modaliteiten hierna worden uiteengezet:

▪ **Ingeval van keuze voor mobiliteitsvergoeding**

De mobiliteitsvergoeding is gelijk aan vijftienduizend euro (15.000 €) bruto per jaar en betaalbaar in twaalf (12) gelijke maandelijkse schijven. Elke schijf wordt uiterlijk de vijftiende dag van de maand volgend op deze waarop de schijf betrekking heeft, uitbetaald. De mobiliteitsvergoeding dekt alle kosten die verbonden zijn aan het gebruik van een wagen (of - waar mogelijk - andere groene vervoersmiddelen) voor de uitvoering van de management overeenkomst, met inbegrip van de financieringskost en verzekeringen.

▪ **Ingeval van keuze voor bedrijfswagen**

De heer Paul Lembrechts heeft recht op een bedrijfswagen, waarvan de totale jaarkost gelijk is aan maximaal vijftienduizend euro (15.000 €). De bedrijfswagen moet gebruikt worden overeenkomstig de geldende car policy van FNG NV. Aangezien deze tevens voor privédoeleinden mag gebruikt worden, zal een maandelijks voordeel alle aard verrekend worden, conform de geldende sociale en fiscale regelgeving ter zake.

De keuze voor de mobiliteitsvergoeding of bedrijfswagen moet aan FNG NV kenbaar worden gemaakt binnen de eerste 6 maanden van de management overeenkomst. Zolang geen keuze is gemaakt wordt een mobiliteitsvergoeding betaald waarvan de betaling ophoudt op het moment dat een bedrijfswagen wordt ter beschikking gemaakt ingevolge de door de heer Paul Lembrechts naderhand gemaakte keuze.

Ongeacht de keuze voor een vergoeding dan wel bedrijfswagen, zal FNG NV een tankkaart ter beschikking stellen aan de heer Paul Lembrechts, te gebruiken overeenkomstig de car policy van FNG NV.

3. een representatievergoeding ten belope van drieduizend euro (3.000 €).

Voormelde vaste vergoedingen zijn niet cumuleerbaar met de vaste vergoedingen, presentievergoedingen, tantièmes, andere vergoedingen of bezoldigingen die aan de heer Paul Lembrechts zouden toekomen gelet op zijn mandaat als bestuurder en voorzitter van de raad van bestuur van FNG NV, noch met enige andere vaste vergoedingen, presentievergoedingen, tantièmes, andere vergoedingen of bezoldigingen waarop hij recht zou hebben in het kader van zijn mandaten binnen andere vennootschappen van de FNG-groep.

Volledigheidshalve wordt tot slot opgemerkt dat voormelde vaste vergoedingen en de in dit verband gemaakt contractuele afspraken werden dan wel zullen worden goedgekeurd binnen de raad van bestuur van FNG NV met toepassing van de belangenconflictprocedure conform de voorschriften van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

- *Variabele vergoeding*

- *Leden van de raad van bestuur en de comités*
Niet van toepassing.

- *Gedelegeerd bestuurder (CEO)*

Aan de heer Paul Lembrechts zullen in zijn hoedanigheid van gedelegeerd bestuurder (CEO) de volgende variabele vergoedingen worden toegekend op voorwaarde dat aan de prestatiecriteria is voldaan:

1. Een (initiële) succesvergoeding ten belope van tweehonderdduizend euro (200.000 €) na het succesvol afronden van de strategische kapitaalherziening van Ellos Group voor afloop van de termijnen zoals bepaald in de dading.

2. Vanaf boekjaar 2022, een jaarlijkse bonus die maximum 20% van de jaarlijkse basisvergoeding (i.e. 20% van maximum 396.000 €) bedraagt.

3. In boekjaar 2022, een eenmalige performantie-gerelateerde bonus die maximum 80% van de jaarlijkse basisvergoeding (i.e. 80% van maximum 396.000 €) bedraagt met een performantiecycclus van 3 jaar (boekjaren 2022, 2023 en 2024).

De voorwaarden, prestatiecriteria (voor zover deze reeds werden vastgelegd), ‘vesting’ modaliteiten en uitbetalingsmodaliteiten die gelden voor voormelde variabele vergoedingen worden nader toegelicht in het gedetailleerd overzicht van het remuneratiebeleid ten behoeve van de CEO zoals gehecht in bijlage aan dit remuneratiebeleid.

Volledigheidshalve wordt tot slot opgemerkt dat voormelde variabele vergoedingen en de in dit verband gemaakt contractuele afspraken werden dan wel zullen worden goedgekeurd binnen de raad van bestuur van FNG NV met toepassing van de belangenconflictprocedure conform de voorschriften van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

HOOFDSTUK 2 - TOELICHTING VAN HOE REKENING WORDT GEHOUDEN MET DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE WERKNEMERS VAN DE VENNOOTSCHAP BIJ DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID (ART. 7:89/1, §2, 2° WVV)

Niet van toepassing. De vennootschap heeft geen werknemers.

HOOFDSTUK 3 - OVERZICHT VAN DE CRITERIA VOOR DE TOEKENNING VAN DE VARIABELE REMUNERATIE (ART. 7:89/1, §2, 3° WVV)

- Toelichting bij de prestatiecriteria

De (initiële) succesvergoeding ten belope van tweehonderdduizend euro (200.000 €), waarvan hierboven sprake in Hoofdstuk 1, zal aan de heer Paul Lembrechts volledig worden uitbetaald bij een 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 aandelhouderswaarde binnen FNG NV. Dit binnen de vervaldatum van de vooropgestelde termijn zoals opgenomen in de dadingovereenkomst.

Indien de strategische kapitaalherziening van Ellos Group niet plaatsvindt of niet binnen de termijn vooropgesteld in de dadingovereenkomst met Nordic Capital en diverse overige schuldeisers en/of de volledige uitvoering van voormelde dadingovereenkomst niet verwezenlijkt wordt, zal het recht op de (initiële) succesvergoeding in hoofde van de heer Paul Lembrechts vervallen.

De koppeling van voormelde variabele vergoeding aan het welslagen van de strategische kapitaalherziening van Ellos Group én de volledige uitvoering van de dading met Nordic Capital en diverse overige schuldeisers, hetgeen de enige prestatiecriteria vormen, is verantwoord gelet op het belang van de strategische kapitaalherziening en de dadingovereenkomst voor het voortbestaan van FNG NV en de FNG-groep. De (initiële) succesvergoeding strekt ertoe de belangen van de heer Paul Lembrechts maximaal te alignereren met deze van FNG NV en de bredere FNG-groep.

Voor wat de overige variabele vergoedingen betreft (waarvan hierboven sprake in Hoofdstuk 1) zullen de prestatiecriteria pas in boekjaar 2022 worden vastgelegd. Gezien de specifieke situatie waarin FNG NV zich momenteel bevindt is het immers onmogelijk deze prestatiecriteria nu reeds voor boekjaren 2022 tot 2024 in te vullen. Deze 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.

- Mogelijkheid tot terugvordering van de variabele remuneratie

De uitbetaling van voormelde variabele vergoedingen kan worden teruggedraaid wanneer de uitbetaling plaatsvond op basis van onjuiste gegevens (in het geval van fraude of foutief gedrag).

HOOFDSTUK 4 - DETAILS INZAKE DE OP AANDELEN GEBASEERDE REMUNERATIE (ART. 7:89/1, §2, 4° WVV)

De eenmalige bonus die in boekjaar 2022 zal worden toegekend en die maximum 80% van het jaarlijkse basissalaris (i.e. 80% van maximum 396.000 €) zal bedragen (waarvan hierboven sprake in Hoofdstuk 1) zal deels in aandelen worden uitbetaald, i.e. de eerste twee 'tranches' zullen in aandelen worden uitbetaald.

Voor meer gedetailleerde informatie omtrent de wachtperiodes die moeten worden nageleefd en de

andere modaliteiten waaronder de uitbetaling in aandelen zal plaatsvinden, wordt verwezen naar het gedetailleerd overzicht van het remuneratiebeleid ten behoeve van de CEO zoals gehecht in bijlage aan dit remuneratiebeleid.

De gedeeltelijke uitbetaling van deze variabele vergoeding in aandelen en de bijhorende wachtperiodes strekt ertoe de belangen van de heer Paul Lembrechts te aligneren met deze van FNG NV.

HOOFDSTUK 5 - DETAILS INZAKE DE CONTRACTEN OF REGELINGEN MET DE BESTUURDERS EN DE ANDERE PERSONEN BELAST MET DE LEIDING (ART. 7:89/1, §2, 5° WVV)

- *Bestuurders*

o *Looptijd van de contracten of regelingen*

FNG NV heeft met haar bestuurders geen overeenkomsten afgesloten. De leden van de raad van bestuur zijn benoemd voor een periode van vier jaar en hebben, afhankelijk van de functies die ze uitoefenen, recht op één of meerdere van de vaste vergoedingen vermeld hierboven onder hoofdstuk 1.

o *Toepasselijke opzegtermijnen, voorwaarden voor beëindiging, vervroegde uittredingsregelingen en vertrekvergoedingen*

De bestuurders zijn conform de voorschriften van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen *ad nutum* afzetbaar, i.e. hun mandaat kan te allen tijde worden beëindigd door de algemene vergadering zonder dat een opzegtermijn moet worden nageleefd.

Er zijn geen (vervroegde) uittredingsregelingen waarmee rekening moet worden gehouden. Ook dienen geen vertrekvergoedingen te worden betaald noch zijn er andere voorwaarden verbonden aan de beëindiging van een bestuursmandaat gelet op voormelde *ad nutum* afzetbaarheid van de bestuurders.

o *Voornaamste kenmerken van aanvullende pensioenregelingen*

Niet van toepassing.

- *Paul Lembrechts in zijn hoedanigheid van gedelegeerd bestuurder (CEO)*

o *Looptijd van het contract*

FNG NV zal een management overeenkomst sluiten met de heer Paul Lembrechts. De management overeenkomst treedt in werking op 20 oktober 2021 en is gesloten voor onbepaalde termijn.

- *Toepasselijke opzegtermijnen, voorwaarden voor beëindiging, vervroegde uittredingsregelingen en vertrekvergoedingen*

Iedere partij kan de management overeenkomst te allen tijde beëindigen zonder motivering met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden of door betaling van de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding. De opzeggingsvergoeding wordt desgevallend berekend als volgt: De dagelijkse vergoeding zoals omschreven in de management overeenkomst, vermenigvuldigd met het aantal (resterende) maanden overeenkomstig de na te leven opzeggingstermijn, vermenigvuldigd met het aantal dagen gepresteerd tijdens de laatste 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging (of tijdens de volledige maanden voorafgaand aan de beëindiging indien de duurtijd van de management overeenkomst korter is dan 12 maanden), gedeeld door 12 (of het aantal maanden voorafgaand aan de beëindiging indien de duurtijd van de management overeenkomst korter is dan 12 maanden).

Daarnaast heeft iedere partij het recht om de management overeenkomst te allen tijde te beëindigen, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding en zonder voorafgaande gerechtelijke tussenkomst, indien de andere partij een ernstige contractuele wanprestatie begaat in het kader van de uitvoering van de overeenkomst.

FNG NV kan de management overeenkomst te allen tijde beëindigen via aangetekende brief, zonder opzeggingstermijn noch opzeggingsvergoeding en zonder voorafgaande gerechtelijke tussenkomst, indien de heer Paul Lembrechts gedurende een minimumperiode van drie (3) opeenvolgende maanden verhinderd is om het mandaat te verrichten. FNG NV zal steeds het recht hebben in vervanging te voorzien na de heer Paul Lembrechts gehoord te hebben.

Tot slot kan iedere partij de management overeenkomst te allen tijde beëindigen, zonder opzeggingstermijn noch opzeggingsvergoeding en zonder voorafgaande gerechtelijke tussenkomst in geval van faillissement of gerechtelijke reorganisatie in de zin van de Wetboek van economisch recht.

- *Voornaamste kenmerken van aanvullende pensioenregelingen*

Niet van toepassing.

HOOFDSTUK 6 - EEN OMSCHRIJVING VAN HET BESLUITVORMINGSPROCES DAT, OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 7:100, § 5, 1° WVV, VOOR DE VASTSTELLING, HERZIENING EN UITVOERING VAN HET REMUNERATIEBELEID WORDT GEVOLGD, MET INBEGRIJ VAN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VOORKOMEN OF TE BEHEERSEN EN, INDIEN VAN TOEPASSING, DE ROL VAN HET REMUNERATIECOMITÉ OF ANDERE BEVOEGDE COMITÉS (ART. 7:89/1, §2, 6° WVV)

De vergoeding van de gedelegeerd bestuurder werd goedgekeurd door de voltallige raad van bestuur met naleving van de belangenconflictprocedure zoals voorgeschreven door het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur en comités werd reeds goedgekeurd door de gewone en buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders dd. 16/06/2021 op voorstel van de raad van bestuur, en mede op basis van aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. De algemene vergadering is dus als enige verantwoordelijk voor de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur en comités. Deze exclusieve bevoegdheid zorgt ervoor dat er geen sprake was van enig belangenconflict op dit gebied.

HOOFDSTUK 7 - EEN BESCHRIJVING EN EEN TOELICHTING VAN DE BELANGRIJKE VERANDERINGEN IN HET REMUNERATIEBELID SINDS DE MEEST RECENTE STEMMING OVER HET REMUNERATIEBELEID OP DE ALGEMENE VERGADERING VAN DE AANDEELHOUDERS (ART. 7:89/1, §2, 7° WVV)

Voor wat betreft de bezoldiging van de gedelegeerd bestuurder (CEO), verwijzen wij naar voorgaande Hoofdstukken 1 tot 5.

Bijlage: Gedetailleerd overzicht van het remuneratiebeleid ten behoeve van de CEO.