

REMUNERATIEBELEID EKOPAK NV

1. Principes

Ekopak NV is gespecialiseerd in de recyclage en herwaardering van water, waarbij ernaar gestreefd wordt om het waterverbruik van klanten op een duurzame, betrouwbare en rendabele manier te verlagen. Hierbij staan duurzaamheid, innovatie en sociaal engagement centraal. Ekopak NV wenst deze kernwaarden voorop te stellen in haar relaties tot klanten, investeerders, werknemers en bestuurders, om een gestage groei te waarborgen. Om dit te bewerkstelligen wordt toegezien op een klimaat waar gelijkheid, inclusie, diversiteit en transparantie centraal staan.

Ekopak NV wil deze waarden en principes weerspiegeld zien in haar loon- en remuneratiebeleid en ijveren voor een marktconforme, transparante en eerlijke remuneratie, op maat van de onderneming, die het mogelijk maakt gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en deze aan zich te binden.

De remuneratieprincipes worden voor zover als mogelijk geüniformiseerd, nu alle betrokkenen geacht worden bij te dragen tot een gemeenschappelijk project. Desalniettemin worden de meritocratische principes niet uit het oog verloren en zal er ruimte zijn tot differentiatie op basis van de ervaring en inbreng van elkeen. Enkel op deze wijze kunnen de meest bekwame mensen, die doordrongen zijn van deze kernwaarden, worden aangetrokken en kan gerekend worden op hun engagement om de vooropgestelde doelstellingen op korte en lange termijn veilig te stellen.

Dit Remuneratiebeleid regelt de remuneratieprincipes van de leden van de raad van bestuur en van het management team.

2. Bestuurders

De raad van bestuur van Ekopak NV is samengesteld uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Hun remuneratie is bepaald op basis van de verantwoordelijkheden van de bestuurders, de tijdsbesteding en wat gangbaar is in vergelijkbare ondernemingen.

De niet-uitvoerende bestuurders zijn gerechtigd op een vaste jaarlijkse remuneratie, ongeacht het aantal vergaderingen. Deze remuneratie bedraagt € 25.000,00 voor de voorzitter van de raad van bestuur en € 15.000,00 voor de andere niet-uitvoerende bestuurders. Deze remuneratie zal betaald worden in gelijke schijven op het einde van elk trimester. De vergoeding wordt pro rata temporis uitbetaald, afhankelijk van de aanvang of het einde van het mandaat.

De vaste vergoeding wordt geacht alle kosten te dekken die worden gemaakt tijdens de uitoefening van het mandaat.

De bestuurders ontvangen in het kader van de uitoefening van hun mandaat geen aandelenopties of inschrijvingsrechten, noch enige variabele vergoeding, in afwijking van het principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, om reden dat de toezichtstaken en de objectiviteit van de

bestuurders in gevaar zouden kunnen worden gebracht door de toekenning van een prestatiegebonden remuneratie.

De uitvoerende leden van de raad van bestuur hebben geen recht op een bijkomende remuneratie voor hun prestaties als lid van de raad van bestuur, en dit vanaf het tweede kwartaal van 2022.

Ekopak NV heeft voor de leden van de raad van bestuur een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering gesloten, waarvan zij de kosten draagt.

Het remuneratie- en benoemingscomité zal erop toezien dat de remuneratie van de bestuurders marktconform is en voldoende hoog is om doeltreffend en concurrentieel te zijn en te waarborgen dat in de toekomst voldoende bekwame externe bestuurders kunnen aangetrokken worden. Hierbij kan zowel beroep worden gedaan op de eigen ervaring als op de deskundige ondersteuning door externe diensten.

De bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering voor een duur van maximum vier jaar. De aftredende bestuurders zijn herverkiesbaar. Het mandaat van de bestuurders kan door de algemene vergadering te allen tijde worden herroepen, zonder vergoeding. Het staat de algemene vergadering evenwel vrij om bij ontslag een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding toe te kennen.

3. Uitvoerend Management

De leden van het uitvoerend management (hierna het “management team”) kunnen onder andere recht hebben op een vaste, een variabele en een aandelengerelateerde remuneratie en andere voordelen.

3.1 Vaste remuneratie:

De vaste remuneratie wordt goedgekeurd door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. De vaste remuneratie van de leden van het management team wordt goedgekeurd door de raad van bestuur en wordt bepaald rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden en anciënniteit. Deze vaste remuneratie is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, voor wat betreft de zelfstandige leden, en aan de gezondheidsindex, voor wat betreft de leden gebonden door een arbeidsovereenkomst.

3.2 Variabele remuneratie:

Op korte termijn zijn de leden van het management team gerechtigd op een variabele vergoeding.

Deze variabele vergoeding is voor alle leden van het management team gelijk aan maximaal 15% van het respectieve totale jaarloon van het betrokken lid (de “bonusgrondslag”) en is afhankelijk van het behalen van een jaarlijks vooraf door de raad van bestuur bepaalde doelstelling. De bonusgrondslag

wordt niet verder geïndexeerd, maar kan evolueren in functie van het realiseren van het business plan van de vennootschap.

De variabele vergoeding wordt toegekend a rato van de geleverde prestaties.

De raad van bestuur zal, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, bij het begin van het jaar na het refertejaar nagaan in welke mate de doelstellingen werden bereikt en deze variabele vergoeding zal worden uitbetaald.

De doelstellingen zullen zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria (ESG) bevatten, waarbij beide criteria elk voor 50% in de weging zullen worden opgenomen.

3.3 Aandelengerelateerde remuneratie:

De leden van het management team kunnen tevens aandelenopties worden toegekend (onder de vorm van inschrijvingsrechten of opties op bestaande aandelen) via goedkeuring van de raad van bestuur, in voorkomend geval overeenkomstig de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, wat toelaat een langetermijnvisie te ondersteunen, hen te fideliseren en de waardecreatie aan te moedigen gedurende de wachtperiode waarbinnen de aandelenopties niet kunnen worden uitgeoefend.

Het aantal toe te kennen aandelenopties is afhankelijk van de vooraf bepaalde te bereiken omzet van Ekopak NV en het behalen van de duurzaamheidsdoelstellingen zoals bepaald samen met onze duurzaamheidspartner Encon BV. Het aantal aandelenopties stijgt naarmate de te behalen doelstellingen overschreden worden. Wanneer de doelstelling niet volledig wordt behaald, bedraagt het aantal aangeboden aandelenopties nul.

Mits aanvaarding van de aangeboden aandelenopties, krijgt het lid van het management team de mogelijkheid de aandelen van Ekopak NV te verwerven tegen een welbepaalde prijs, na afloop van een wachttijd.

Eventuele toekomstige aandelenopties zullen substantieel dezelfde uitgifte- en uitoefeningsvoorwaarden hebben als de inschrijvingsrechten die op 17/12/2021 werden uitgegeven:

- De aandelenopties gelden enkel als definitief verworven ("vested") in cumulatieve schijven over een periode van drie jaar vanaf de aanvangsdatum (die voor iedere begunstigde afzonderlijk wordt vastgesteld): d.w.z. een eerste schijf van één derde wordt definitief verworven op de eerste verjaardag na de aanvangsdatum en de volgende één derde schijf wordt op iedere daaropvolgende verjaardag definitief verworven. Aandelenopties kunnen enkel door de desbetreffende houder van deze aandelenopties worden uitgeoefend, op voorwaarde dat zij vanaf het begin van het vierde kalenderjaar dat volgt op het jaar, waarin de vennootschap de aandelenopties uitgaf aan de houders ervan, effectief definitief werden verworven. Vanaf dat moment kunnen de aandelenopties gedurende de eerste vijftien dagen van ieder kwartaal worden uitgeoefend. De aandelenopties, ongeacht of zij al dan niet

definitief werden verworven, mogen of moeten worden uitgeoefend in een aantal specifieke gevallen van versnelde definitieve verwerving, als bedoeld in de uitgifte- en uitoefeningsvoorwaarden.

- De uitgifte- en uitoefeningsvoorwaarden zullen de gebruikelijke “good leaver/bad leaver”-bepalingen bevatten ingeval van beëindiging van de beroepsrelatie tussen de begunstigde en de vennootschap. De uitgifte- en uitoefeningsvoorwaarden zullen bovendien bepalen dat alle (al dan niet definitief verworven) aandelenopties uitoefenbaar zullen worden tijdens een bijzondere uitoefeningsperiode die door de raad van bestuur wordt georganiseerd ingeval van bepaalde liquiditeitsgebeurtenissen. Deze liquiditeitsgebeurtenissen omvatten (i) de ontbinding en vereffening van de vennootschap, (ii) een overdracht van alle of substantieel alle activa of aandelen van de vennootschap; (iii) een fusie, splitsing of andersoortige vennootschappelijke herstructurering van de vennootschap die tot gevolg heeft dat aandeelhouders die vóór de verrichting houder waren van de meerderheid van de stemrechten in de vennootschap dit in de overlevende entiteit na de verrichting niet langer zijn; (iv) de lancering van een openbaar overnamebod op de aandelen; en (v) iedere andere verrichting met wezenlijk dezelfde economische uitwerking als bepaald door de raad van bestuur. Aandelenopties die niet gedurende een dergelijke bijzondere uitoefeningsperiode worden uitgeoefend, worden behoudens andersluidende beslissing van de raad van bestuur automatisch nietig en van generlei waarde.

3.4 Eenmalige bonussen

De raad van bestuur kan, in uitzonderlijke of specifieke omstandigheden en op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, eenmalige bonussen toekennen aan de leden van het management team voor bijzondere prestaties.

3.5 Groepsverzekering

De leden van het management team die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst met Ekopak NV, zijn gerechtigd op deelname in de groepsverzekering die door Ekopak NV wordt afgesloten met een dekking bij overlijden, pensionering en invaliditeit, van het type ‘vaste bijdragen’ waarbij het jaarlijkse gestorte bedrag voor belastingen wordt berekend op basis van de vaste vergoeding, verhoogd met het bedrag van de bonus.

3.6 Andere voordelen:

De leden van het management team die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst met Ekopak NV zijn bovendien gerechtigd op volgende bijkomende voordelen:

- bedrijfswagen;
- hospitalisatieverzekering;
- smartphone;
- PC;
- representatievergoeding;
- maaltijdcheques.

4. Toelichting bij de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening werd gehouden met de loon en arbeidsvoorwaarden van de werknemer van Ekopak NV.

Bij het opstellen van haar remuneratiebeleid heeft Ekopak NV erop toegezien om de verhouding tussen de remuneratie van de leden van de raad van bestuur en de leden van het management team, enerzijds, en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de andere werknemers van Ekopak NV, anderzijds, nauwgezet te respecteren en te garanderen dat de vereiste talenten kunnen worden aangetrokken en behouden blijven, rekening houdend met de marktomstandigheden eigen aan de functie en de sector.

Het loon van de werknemers bestaat, net als de bezoldiging van de leden van het management team uit een vast en een variabel deel, aangevuld met, in voorkomend geval, extralegale voordelen, zoals een groepsverzekering en een smartphone. De concrete invulling varieert volgens de functie en het sociaal statuut, al krijgen de leden van het management team een groter gedeelte variabel remuneratie toegekend. In beide gevallen is dit variabel gedeelte evenwel gekoppeld aan collectief te behalen doelstellingen. Momenteel worden geen aandelenopties toegekend aan werknemers van Ekopak NV, met uitzondering van de leden van het management team.

5. Bijzondere contractuele bedingen

5.1 Looptijd van de contracten

De *Chief Executive Officer* ("CEO") en *Chief Financial Officer* ("CFO") oefenen hun functie als lid van het management team op zelfstandige basis uit, met een dienstverleningsovereenkomst. De overeenkomsten met de CEO en CFO werden gesloten voor onbepaalde duur.

De overige leden van het management team zijn tewerk gesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

5.2 Vertrekvergoeding en -termijnen

Zowel de vennootschap als de CEO respectievelijk de CFO kunnen hun dienstverleningsovereenkomst op elk moment beëindigen. Bij opzegging door de CEO respectievelijk de CFO geldt een te presteren opzeggingstermijn van 3 maand. Bij opzegging door Ekopak geldt een opzeggingstermijn van 6 maand, die maximum voor 3 maand moet worden gepresteerd.

Wat de vertrekvergoeding en -termijnen van de overige leden van het management team betreft, geldt het Belgische arbeidsrecht.

5.3 Claw back bepalingen

Het contract met de CFO respectievelijk de CEO bevat een claw back bepaling die Ekopak NV het recht geeft de betaling van de variabele vergoeding in te houden of terug te vorderen in geval van bedrog of zware fout door de CFO respectievelijk de CEO.

6. Besluitvorming

De algemene vergadering stelt de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders vast op voorstel van de raad van bestuur. De raad van bestuur keurt zijn voorstel goed op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. De algemene vergadering is als enige bevoegd voor de vergoeding van de bestuurders. Deze exclusieve bevoegdheid waarborgt dat er op dit gebied geen belangenconflicten bestaan.

De remuneratie van de leden van het management team wordt vastgesteld door de raad van bestuur op basis van voorstellen van het remuneratie- en benoemingscomité. De uitvoerende bestuurders nemen niet deel aan de beraadslagingen en de stemming binnen de raad van bestuur over hun eigen remuneratie. De CEO neemt evenmin deel aan de besprekingen binnen het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot zijn/haar eigen remuneratie. Er wordt ook verwezen naar de belangenconflictheregeling van artikel 7:96 W.Venn.

Het remuneratie- en benoemingscomité vergelijkt de remuneratie van de bestuurders en de leden van het management team met die van vergelijkbare ondernemingen om zich ervan te vergewissen dat deze vergoeding concurrentieel is. In voorkomend geval worden de nodige wijzigingen voorgesteld.

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen ("WVV") en de Belgische Corporate Governance Code 2020 ("Code 2020). Het werd goedgekeurd door de raad van bestuur van 21 maart 2022 op basis van een gemotiveerd advies van het remuneratie- en benoemingscomité op 21 maart 2022, met het oog op de goedkeuring ervan door de algemene vergadering van aandeelhouders van 10 mei 2022.

Mits goedkeuring door de algemene vergadering van 10 mei 2022 is dit remuneratiebeleid binnen Ekopak NV van toepassing vanaf 1 januari 2022.

Dit remuneratiebeleid kan door de raad van bestuur op ieder ogenblik worden gewijzigd, na advies van het remuneratie- en benoemingscomité en mits goedkeuring door de algemene vergadering.

De vennootschap zal de leden van de raad van bestuur en van het management team steeds betalen in overeenstemming is met het (goedgekeurde) remuneratiebeleid. Indien de algemene vergadering het remuneratiebeleid niet goedkeurt, dan zal de vennootschap de leden van de raad van bestuur en van het management team blijven belonen overeenkomstig haar bestaande praktijk en dan zal de raad van bestuur op de volgende algemene vergadering een herzien beleid ter goedkeuring voorleggen.

Dit remuneratiebeleid zal bij iedere wijziging en minstens om de vier jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van Ekopak NV. Het remuneratiebeleid wordt ter beschikking gesteld op de website van Ekopak NV. Indien de business binnen deze termijn van 4 jaar sterk boven de verwachtingen zou presteren, kan het remuneratiecomité het initiatief nemen om het remuneratiebeleid te herzien.

7. Procedure voor tijdelijke afwijking van het remuneratiebeleid

In uitzonderlijk omstandigheden, zoals bepaald in artikel 7:89/1, §5 WvV, staat het de raad van bestuur vrij om tijdelijk af te wijken van dit remuneratiebeleid, op voorwaarde dat de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van Ekopak NV als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen en dat de afwijking wordt goedgekeurd door de raad van bestuur, na een met redenen omkleed advies van het remuneratie- en benoemingscomité. Deze afwijkingen mogen betrekking hebben op alle elementen van het remuneratiebeleid.
